



NGO-Koordination post Beijing Schweiz • Coordination post Beijing des ONG Suisses  
Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere • Coordinaziun post Beijing dallas ONG Svizras  
NGO-Coordination post Beijing Switzerland



**Schattenbericht  
der NGO-Koordination post Beijing Schweiz**

**zum 4./5. Schweizer CEDAW-Staatenbericht 2014  
(ausführliche Version)**

Publiziert  
von der NGO-Koordination post Beijing Schweiz

Bern, September 2016

## **NGO Koordination post Beijing Schweiz**

### **Redaktion:**

Vivian Fankhauser-Feitknecht, Präsidentin/Vorstand NGO-Koordination post Beijing Schweiz, Vorstand alliance F

Meike Sahling, Vizepräsidentin/Vorstand NGO-Koordination post Beijing Schweiz, Geschäftsführerin FriedensFrauen Weltweit

### **Übersetzungen:**

Vivian Fankhauser-Feitknecht, Präsidentin NGO-Koordination post Beijing Schweiz, Vorstand alliance F

### **Layout:**

Lakritza Communications, Judith Niederberger

[www.postbeijing.ch](http://www.postbeijing.ch) / [info@postbeijing.ch](mailto:info@postbeijing.ch)

### **Beiträge:**

Nachfolgende Organisationen haben sich mit einem Beitrag am vorliegenden Bericht beteiligt. Wir sind ihnen für die wertvolle Arbeit sehr dankbar.

### **Autorinnen/Organisationen**

adf-svf – Schweizerischer Verband für Frauenrechte

alliance F – Bund Schweizerischer Frauenorganisationen

avanti donne – Interessenvertretung von Frauen mit Behinderung in der Schweiz

cfd – Die feministische Friedensorganisation

DAO – Fédération des maisons d'accueil de la Suisse et du Liechtenstein

EFS – Evangelische Frauen Schweiz

FARAH – Femmes en Agriculture Responsables et Autonomes en complémentarité avec les Hommes

FemWiss – Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

FIZ – Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration

FrAu – Frauenrat für Aussenpolitik

FriedensFrauen Weltweit

IG Frau und Museum

Juristinnen Schweiz

KOFF – Kompetenzzentrum Friedensförderung

LOS – Lesbenorganisation Schweiz, groupe Santé PluriELLE

mws – Ärztinnen Schweiz/medical women switzerland

NGO-Koordination post Beijing Schweiz

SAJV – Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände

SBLV – Schweizerischer Bäuerinnen und Landfrauenverband

SEXUELLE GESUNDHEIT Schweiz

SGB-Frauenkommission – Schweizerischer Gewerkschaftsbund

SKF – Schweizerischer Katholischer Frauenbund

SP Frauen Schweiz

SSM – Schweizer Syndikat Medienschaffender

SVAMV – Schweizerischer Verband alleinerziehender Mütter + Väter

SVIN – Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen

swiss peace – Schweizerische Friedensstiftung

TERRE DES FEMMES Schweiz

TGNS – Transgender Network Switzerland

Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz

WIDE Switzerland – Women in Development Europe

Zwangsheirat – [zwangsheirat.ch](http://zwangsheirat.ch), die Fachstelle

# Inhaltsverzeichnis

1	<b>Zusammenfassung</b> .....	4
2	<b>Einführung</b> .....	5
3	<b>Art. 1 - 4: Allg. Verpflichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Frauen</b> .....	5
3.1	Verstärktes politisches Engagement.....	5
3.2	Kontinuierliche Arbeit der Gleichstellungsinstitutionen .....	6
3.3	Gender Mainstreaming.....	6
3.4	Besteuerung .....	7
3.5	Gender Budgeting .....	7
3.6	Bekämpfung der Diskriminierung gegenüber Ausländerinnen und anderen Gruppen .....	8
4	<b>Art. 4: Zeitweilige Sondermassnahmen</b> .....	9
5	<b>Art. 5 Stereotype</b> .....	10
6	<b>Art. 6 Frauenhandel und Ausbeutung der Prostitution</b> .....	13
6.1	Menschenhandel.....	13
6.2	Massnahmen im Erotikbereich, im Besonderen das Statut für ausländische Cabarettänzerinnen .	14
6.3	Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.....	15
6.4	Häusliche Gewalt .....	16
6.5	Zwangsheirat.....	17
6.6	Genitalverstümmelung .....	18
7	<b>Art. 7 Politisches und öffentliches Leben</b> .....	19
8	<b>Art. 8 Vertretung und Mitarbeit auf internationaler Ebene</b> .....	20
9	<b>Art. 10 Bildung</b> .....	20
10	<b>Art. 11 Berufsleben (thematischer Schwerpunkt)</b> .....	22
10.1	Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung .....	22
10.2	Lohnleichheit .....	24
10.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie / soziale Sicherheit.....	24
11	<b>Art. 12 Gesundheit</b> .....	27
12	<b>Art. 13 Andere Bereiche des wirtschaftlichen und sozialen Lebens</b> .....	28
12.1	Gleichstellung und Armut .....	29
12.2	Wirtschaft und Menschenrechte – Verantwortung von Firmen für die Menschenrechte .....	31
13	<b>Art. 14 Frauen auf dem Lande</b> .....	31
14	<b>Art. 16 Ehe- und Familienfragen</b> .....	32
14.1	Veränderung der Familienformen .....	32
14.2	Neuerungen hinsichtlich der Scheidungsfolgen.....	32

# 1 Zusammenfassung

Nach wie vor ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Schweiz ein Thema, obwohl in den vergangenen Jahren auf diesem Gebiet viele Anstrengungen unternommen worden sind. Entsprechend erstreckt sich die Benachteiligung oder Diskriminierung von Frauen auf die verschiedensten Gebiete, sei es in Bezug auf alltägliche oder auch auf gesetzliche oder strukturelle Fragestellungen. Schon im letzten Schattenbericht vom April 2008 war festgehalten worden, dass daher die stetige Sensibilisierung der Behörden, zuständiger Instanzen aber auch der breiten Bevölkerung von zentraler Bedeutung ist. Und dazu möchte dieser Schattenbericht einen Beitrag leisten, indem er zu nötigen Verbesserungen Stellung bezieht und Handlungsempfehlungen ausspricht.

Verschiedene Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung werden auf nationaler oder auch kantonaler Ebene zurückgestuft, indem zum Beispiel finanzielle oder personelle Ressourcen eingekürzt werden. Und obwohl die Forderung nach Chancengleichheit ständig virulent ist, sehr schön festgehalten in Gender Mainstreaming oder Genderbudgeting-Konzepten, erfolgt der Transfer von der Theorie in die Praxis nur unzureichend.

Das Problem der **Rollenstereotype** ist in der Schweiz immer noch weit verbreitet. Nach wie vor fehlt es hier an strategischer Beteiligung zum Beispiel der Medien oder der Behandlung in den Schulen. Denn gerade in den Medien oder in den Schulen mit ihrer Breitenwirkung würde sich ein anderes, alternativeres Bild zu den klassischen Rollenmodellen anbieten.

Aber auch die **Berufswahl** ist immer noch stark von gesellschaftlich geprägten oder vorgegebenen Mustern geprägt. So gibt es zwar seit längerem ein entsprechendes Berufsbildungsgesetz, aber ein klares Förderungsprojekt des Bundes, um die Gleichstellung auf allen Bildungstufen zu erlangen, fehlt nach wie vor. Ebenso fehlt in vielen Kantonen nach wie vor eine entsprechende Verankerung in den Bildungsgesetzen.

Ein weiterer Bereich, in dem Frauen diskriminiert werden ist die **Arbeitswelt**. Frauen sind in den Führungsetagen nach wie vor untervertreten.

Es besteht Lohnungleichheit, darüber hinaus finden sich über die Hälfte der Frauen in sogenannten Teilzeitanstellungsverhältnissen, was Benachteiligungen bei Weiterbildungen oder auch der Sozialversicherung mit sich bringt. Darüber hinaus gehen viele Frauen sogenannten prekären Arbeitsverhältnissen in Tieflohnbranchen mit ungesicherten Arbeitsbedingungen nach.

Ein ganz wichtiger Bereich ist die Lohnungleichheit, in deren Folge Frauen auch im Sozialversicherungssystem benachteiligt werden, denn ihre Erwerbsbiografien sind im Gegensatz zu jenen der Männer geprägt durch unentgeltliche Arbeit, Laufbahnunterbrüche oder Teilzeitarbeit. Dem trägt das Sozialversicherungssystem der Schweiz nach wie vor nicht Rechnung.

Ein weiterer wichtiger Faktor sind Mängel im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung. Denn in der Realität gibt es, trotz Einführung eines nationalen Mindeststandards vor einigen Jahren, diverse Lücken sowohl in der Mutterschaftsentschädigung als auch bei der Diskussion um den Vaterschaftsurlaub, bei der man noch immer ganz am Anfang steht. Insgesamt wären hier ein verändertes Arbeitsverständnis sowie entsprechende Sensibilisierungsmassnahmen in der allgemeinen Öffentlichkeit nötig.

Darüber hinaus ist Familien- und Erwerbsarbeit für viele Frauen in der Schweiz nicht ohne massive finanzielle Nachteile vereinbar.

**Armut** ist auch in der Schweiz weiblich, denn alleinerziehende Mütter, Frauen im Alter und kinderreiche Familien sind überdurchschnittlich von ihr betroffen. Verstärkt wird dies durch verschiedene Regelungen im Kinder- und Scheidungsrecht, die sich oft nachteilig für Frauen auswirken.

Obwohl die gleichberechtigte Partizipation in der **Politik** seit Jahren thematisiert wird, wird dies weder auf kantonaler noch auf nationaler Ebene umgesetzt. Massnahmen, die schon seit Jahren diskutiert werden, wie etwa eine Quotenregelung, die im CEDAW-Rahmen durchaus denkbar wären, könnten eine Option sein. Aber auch hier müssten entsprechende Ressourcen an die Massnahmen gekoppelt sein.

Geschlechterbasierte Gewalt, also **Gewalt gegen Frauen**, ist nach wie vor virulent für die Schweiz. Das verdeutlicht sich nicht so sehr auf der juristischen Ebene, hier ist in den letzten Jahren viel erreicht worden, sondern wenn es um die praktische Umsetzung geht. Nach wie vor gibt es zu wenig Frauenhäuser oder finanzielle Mittel stehen nicht in ausreichender Masse zur Verfügung, um nur einen Punkt dieses weiten Themenfeldes aufzugreifen.

Frauenhandel ist und bleibt ein Thema. Nach wie vor sind die Betroffenen rechtlich unsicheren Situationen ausgesetzt, erleben Behördenwillkür und ihr Aufenthaltsstatus ist oft nicht genügend geklärt.

In Bezug auf Migration sind Frauen ganz besonders betroffen, denn **Migrantinnen** müssen sich überdurchschnittlich oft mit unterqualifizierten Arbeitsverhältnissen abfinden. Darüber hinaus werden ihre angestammten Ausbildungsnachweise nicht anerkannt.

Rechtlich gesehen sind diese Frauen oft in einer defensiven Position, sei es bei Gewalt in der Ehe oder betreffend ihren Aufenthaltsstatus.

Speziell wird von Zwangsheirat betroffenen Frauen in diesem Bericht ein Abschnitt gewidmet.

Zum ersten Mal wird in diesem Bericht die ganze Frage der diskriminierenden Faktoren von Transgender-Frauen aufgegriffen und es werden rechtliche Implikationen bzw. Empfehlungen diskutiert.

Nach wie vor ist die **CEDAW-Konvention** in der Schweiz zu wenig bekannt – sowohl bei Fachleuten wie bei Behörden.

## 2 Einführung

Im Jahr 2014 reichte die Schweizer Landesregierung ihren **4./5. Staatenbericht zur Umsetzung der Internationalen Frauenrechtskonvention (CEDAW)** beim CEDAW-Ausschuss ein. Wie bereits anlässlich des 1./2. und 3. Berichts der Schweiz zur Umsetzung der CEDAW-Konvention ergreifen Schweizer Nicht-Regierungsorganisationen die Gelegenheit, in einem Schattenbericht zu einer Reihe von Themen kritisch Stellung zu nehmen. 32 Organisationen und Dachverbände (vgl. Liste) haben ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen eingebracht. Dabei ging es nicht darum, den 4./5. Staatenbericht vollständig zu kommentieren, sondern Schwerpunkte zu setzen. In den einzelnen Beiträgen beleuchten die beteiligten NGOs Bereiche oder Themen, denen im offiziellen Bericht keine oder zu wenig Bedeutung zugemessen wurde, und sie zeigen auf, wo aus ihrer Sicht Handlungsbedarf besteht.

Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um eine ausführlichere Fassung als jene für den CEDAW-Ausschuss. Er soll den Gleichstellungsinteressierten in der Schweiz mehr Informationen und Hintergrundwissen liefern und als Grundlage für politische Vorstösse verwendet werden können. Noch ausführlicher sind die ursprünglichen Beiträge, die online auf [www.postbeijing.ch](http://www.postbeijing.ch) mit zahlreichen weiteren Hinweisen und Links zu finden sind.

Bei den Verweisen auf den Staatenbericht werden die Ziffern des gekürzten Schweizer Staatenberichts angegeben. Koordiniert und redaktionell bearbeitet wurde der Schattenbericht durch die NGO-Koordination post Beijing Schweiz. Die einzelnen Beiträge geben nicht zwangsläufig die Sicht der NGO-Koordination post Beijing Schweiz oder ihrer Mitgliedorganisationen wieder.

Für die Redaktion:

NGO-Koordination post Beijing Schweiz

## 3 Art. 1 - 4: Allg. Verpflichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Frauen

### 3.1 Verstärktes politisches Engagement

Die Legislaturplanung 2011 – 2015 enthielt zum ersten Mal eine politische Leitlinie zur Gleichstellung von Frau und Mann. Eine Mehrheit des Nationalrats hat am 26. April 2016 sowohl die Revision des Gleichstellungsgesetzes - welches unternehmensinterne Lohnanalysen für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden vorsieht – wie auch die Revision des Obligationenrechts, welches Zielvereinbarungen für Geschlechteranteile in Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsgremien vorsieht, ersatzlos aus der Legislaturplanung 2016 – 2019 gestrichen. Dies bedeutet einen bedauernswerten Rückschritt.

Problematisch ist auch, dass die vom Bund zugesprochenen finanziellen Ressourcen für das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) knapp und deshalb dessen Handlungsspielraum nach wie vor stark begrenzt sind.

Ebenso ist zu beanstanden, dass die Entwicklung der Anhebung des Frauenanteils in den Verwaltungsräten von Unternehmen nur beobachtet werden und nicht durch andere Massnahmen forciert werden soll, obwohl seit Jahren nur eine langsame freiwillige Erhöhung festzustellen ist. Hier sind wirkungsvollere Kontrollen und Massnahmen gefragt.

### **3.2 Kontinuierliche Arbeit der Gleichstellungsinstitutionen**

Die Gleichstellungspolitik des Bundes engt den Fokus seiner Arbeit – und nicht nur die Verwendung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz – sehr stark auf das Erwerbsleben und die Themen Lohngleichheit, rechtliche Gleichstellung und häusliche Gewalt ein.

Darüber hinaus sind die den Gleichstellungsinstitutionen zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen in den verschiedenen Kantonen und Gemeinden sehr unterschiedlich und grundsätzlich immer zu knapp. Deshalb müssen selbst renommierte Institutionen schliessen.

Das EBG ist zu beauftragen, in seiner Strategie den vier Bereichen Frauenförderung in der Erwerbsarbeit, Männerermutigung für mehr Teilzeitarbeit, Männerförderung in der Familienarbeit und Frauenermutigung zur Verantwortungsteilung in der Familienarbeit gleichwertige Bedeutung zuzumessen und den strategischen Schwerpunkt Arbeit künftig in einem breiteren Sinn als Schwerpunkt "Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben" zu verstehen.

#### Empfehlungen

Es ist auszuwerten, wie diesem erweiterten Schwerpunkt bei der Verteilung der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz Rechnung getragen werden kann. Die entsprechenden EBG-Richtlinien sind zu revidieren; die bisherige rein prozedurale Verordnung über die Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz hat in Zukunft auch inhaltliche Schwerpunktsetzungen zu enthalten.

Die Gleichstellungsstellen sollten alle ausdrücklich ein Mandat für sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck sowie Geschlechtsmerkmale (LGBTI) haben. Das EBG macht dies implizit durch die finanzielle Unterstützung eines Projektes von Transgender Network Switzerland (TGNS).

### **3.3 Gender Mainstreaming**

#### **Geschlechtergerechte Sprache**

Der Schweizer Staatenbericht hält in Ziff. 21 fest, dass sich die Bundesverwaltung ausdrücklich um eine geschlechtergerechte Sprache und Kommunikation bemüht und verweist dazu auf die Leitfäden der Bundeskanzlei. Die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache ist in der Schweiz seit 2007 im Sprachengesetz festgehalten.<sup>1</sup>

Der Leitfaden enthält im Deutschen<sup>2</sup> umfassende klare Richtlinien für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in der Bundesverwaltung. Dabei geht es in erster Linie darum, Frauen und Männer sichtbar zu machen oder Formen zu verwenden, die auf beide Geschlechter bezogen werden können, wie etwa das Wort "Person". Der Leitfaden spricht sich klar gegen das generische Maskulinum aus, das Angehörige des anderen Geschlechts ausschliesst und unsichtbar macht. Zudem macht der Leitfaden auf den Einfluss stereotyper Rollenbilder auf die Wahrnehmung von geschlechtsneutralen Formulierungen aufmerksam.

Die entsprechenden Leitfäden für die französische und die italienische Sprache gehen weniger weit. Sie sind beide vor allem darauf ausgerichtet, zu reglementieren, welche geschlechtergerechten Formen verwendet werden dürfen, und nicht darauf, den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache vorzuschreiben. Die Empfehlungen gehen hinter jene der beiden bevölkerungsreichsten französischsprachigen Kantone Waadt<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Art. 7 Abs. 1 Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften vom 5.10.2007 (SR 441.1)  
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20062545/index.html>

<sup>2</sup> Schweizerische Bundeskanzlei: Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen, 2009, <https://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04915/05313/index.html?lang=de>

<sup>3</sup> Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud: L'égalité s'écrit. Guide de rédaction épicière, Lausanne 2008,

und Genf<sup>4</sup> zurück. Der Leitfaden der französischsprachigen Gleichstellungsstellen der Schweiz<sup>5</sup>, der seit 2001 vorliegt, wurde nicht zum Anlass genommen, den Leitfaden für die Bundesverwaltung zu überarbeiten. Im Leitfaden im Italienischen<sup>6</sup> wird in den meisten Fällen darauf hingewiesen, dass die entsprechenden Formen mit Vorsicht und sparsam zu verwenden seien, da sie entweder den Lesefluss störten oder den semantischen Gehalt veränderten.

Die Mehrsprachigkeit der Schweiz und die damit verbundene Notwendigkeit von Übersetzungen wäre eine Ressource für die Entwicklung neuer geschlechtergerechter Sprachformen in allen Landessprachen. Diese Chance wird nicht wahrgenommen: Die Erfahrungen mit dem Gebrauch deutscher geschlechtergerechter Sprache wird auf Bundesebene nur eingeschränkt für die lateinischen Sprachen genutzt. Die tieferen Standards für die lateinischen Sprachen bergen gegenteils die Gefahr, dass bei Übersetzungen aus diesen Sprachen ins Deutsche, die Standards für geschlechtergerechte Sprache im Deutschen unterschritten werden.

Eine gendergerechte Sprache, die nebst Männern auch Frauen explizit erfasst, bleibt in der Regel binär begrenzt und schliesst dadurch Menschen mit einer non-binären (d.h. weder nur männlichen noch nur weiblichen) Geschlechtsidentität aus.

### 3.4 Besteuerung

Problematisch ist, dass bei der Ehepaarbesteuerung das meist tiefe zusätzliche Teilzeiteinkommen der Ehefrau trotz gewisser Korrekturen wegen der Progression unverhältnismässig hoch besteuert wird oder sie deswegen gar nicht erst erwerbstätig ist (Ziff. 26 f. Staatenbericht).

Trotz steuerlicher Entlastung von Familien mit Kindern gibt es nach wie vor Systemfehler. Zum einen werden doppelverdienende Ehepaare noch immer durch die gemeinsame Besteuerung gegenüber Konkubinatspaaren benachteiligt. Erwerbstätige Eltern werden zudem dadurch benachteiligt, dass die Drittbetreuungskosten – z.B. im Gegensatz zu Autofahrkosten – nur bis zu einem bestimmten Betrag abgezogen werden können. Dies ist nicht einzusehen, sind doch von den Betreuenden die bezahlten Drittbetreuungskosten unbeschränkt als Einkommen zu versteuern. Zudem sind die Drittbetreuungskosten nur als Sozialabzüge und nicht als Gewinnungskosten abziehbar, wie es für Kosten sein müsste, die nötig sind, um überhaupt ein Erwerbseinkommen erzielen zu können.

Ebenfalls ein Systemfehler besteht in jenen Kantonen, in denen auch die Eltern, die gar keine Drittbetreuung bezahlen, einen Betrag in Abzug bringen können. Sie werden gegenüber jenen Eltern besser gestellt, die effektiv Auslagen haben.

#### Empfehlungen

Das Steuersystem ist anzupassen, um die negativen finanziellen Anreize bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen zu beseitigen.

Das System der Individualbesteuerung ist endlich einzuführen und die steuerliche Berücksichtigung der Kinderkosten so auszugestalten, dass sie der effektiven wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen entspricht. So sind die berufsbedingten Kinderbetreuungskosten als Berufskosten anzuerkennen und im selben Masse zum Abzug zuzulassen wie die anderen Berufskosten.

In diesem Zusammenhang ist auch die Besteuerung von Kinderalimenten zu überprüfen (vgl. unten Art. 13).

### 3.5 Gender Budgeting

Gerade da fehlende finanzielle Ressourcen im Bereich der Gleichstellung ein immer wiederkehrendes Thema sind, ist zu bedauern, dass Gender Budgeting als Instrument nicht eingeführt wird, damit klar wird, wo

---

[http://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/themes/etat\\_droit/democratie/egalite\\_femmes\\_hommes/Publications/L\\_%C3%A9galit%C3%A9\\_s\\_%C3%A9crit\\_aout\\_2008.pdf](http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/democratie/egalite_femmes_hommes/Publications/L_%C3%A9galit%C3%A9_s_%C3%A9crit_aout_2008.pdf)

<sup>4</sup> Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes: Guide épïcène, 2006, <http://www.ge.ch/egalite/doc/image-societe/redaction-epicene.pdf>

<sup>5</sup> Conférence latine des déléguées à l'égalité (réalisé par Thérèse Moreau): Ecrire les genres. Guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène, 2001, [http://www.egalite.ch/uploads/pdf/langage\\_epicene\\_guide.pdf](http://www.egalite.ch/uploads/pdf/langage_epicene_guide.pdf)

<sup>6</sup> Cancelleria federale: Pari trattamento linguistico. Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione, Bern 2012, <https://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04850/05005/index.html?lang=it>

das Geld im Staat eingesetzt wird und dies bei (Spar-)Entscheiden entsprechend nachvollzogen werden kann.

Der in Empfehlung Nr. 22 vom CEDAW-Ausschuss 2009 vorgeschlagene Einsatz geschlechtsdifferenzierter Budgetanalysen mit wirksamen Kontroll- und Rechenschaftsmechanismen auf allen Ebenen staatlicher Bereiche ist nach wie vor nicht umgesetzt.

Gender-Budgeting ist im Bereich der menschlichen Sicherheit in der Schweiz wichtig. Trainings sind thematisch auf strukturelle Ursachen geschlechterspezifischer Gewalt im Kontext von Konflikten und die Bedeutung der Genderverhältnisse für die Friedensförderung auszuweiten.

Die Grenze zwischen ziviler und militärischer Sicherheit verschiebt sich eher auf Kosten der Sicherheit von Frauen. Mit Hilfe des Gender Budgetings ist auszuweisen, welche Bedeutung solche Verschiebungen von Budgets, die Erweiterung von Handlungsspielräumen ausserhalb der rechtsstaatlichen Kontrollmechanismen und der Abbau von sozialer Sicherheit haben.

Die zunehmende Übertragung ziviler Sicherheitsaufgaben an private Firmen verlangt mehr Kontrolle und eine Rechenschaftspflicht der Firmen betreffend Null-Toleranz von Gewalt gegen Frauen durch Angestellte (siehe Montreux Declaration<sup>7</sup>).

Frauen spielen eine zu marginale Rolle in den Friedensverhandlungen, insbesondere wo es um Themen wie Kriegsmaterial usw. geht.

#### Empfehlungen

Die Schweiz hat aufzuzeigen, welche Auswirkungen Waffengeschäfte im In- und Ausland und Waffengesetze auf die Situation der Frauen und ihre Rechte haben. Das SECO ist bei der Umsetzung von CEDAW und der UNO-Resolution 1325 stärker in die Pflicht zu nehmen, wenn es um Verhandlungen/Exportbewilligungen für Kriegsmaterial geht.

Entsprechend der dem CEDAW-Ausschuss im März 2016 überreichten Studie unter anderem von der EvB zu den Transaktionssteuern, hat der Staat die Auswirkungen dieser Geldflüsse auf Gender Equality und Frauenrechte hin zu überprüfen.

Die Schweiz hat betreffend Auswirkungen der Umsetzung von CEDAW und der UNO-Resolution 1325 auf die Rechte der Frauen und der strukturellen Gewährleistung der genderspezifisch sozialen Sicherheit Rechenschaft abzulegen.

### **3.6 Bekämpfung der Diskriminierung gegenüber Ausländerinnen und anderen Gruppen**

#### **Frauenflüchtlinge**

Obwohl der CEDAW-Ausschuss in seiner General Recommendation Nr. 32 die Verpflichtungen der Staaten ausführlich konkretisiert hat, äussert sich der Staatenbericht nicht zur Situation von Frauenflüchtlingen und von Frauen im Asylverfahren.

#### Empfehlungen

Für das Zurverfügungstellen von Liegenschaften oder Land an Bund und Kanton zum Zweck der Unterbringung von Asylsuchenden sind verbindliche Qualitätsrichtlinien bezüglich der Infrastruktur und Betreuung festzulegen. Die Einhaltung derselben ist zu kontrollieren.

#### **Frauen mit Behinderungen**

Jede zehnte Frau in der Schweiz lebt mit Behinderung. Eine Behinderung hebt mit dem Geschlecht verbundene Benachteiligungen nicht auf, sondern sie verstärkt diese. Gemäss Bundesamt für Statistik (BfS) partizipieren Frauen mit Behinderung massiv weniger am ersten Arbeitsmarkt als Männer mit Behinderung. Teilzeitarbeitende – überwiegend Frauen – werden durch die geltende Sozialversicherungsgesetzgebung benachteiligt (vgl. unten Art. 11 – Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Teilzeitarbeitende Frauen mit Behinderung sind in der Folge einem deutlich höheren Risiko für Altersarmut ausgesetzt als andere Erwerbstätige. Frauen mit Behinderung sind überdies bis zu drei Mal häufiger von Gewalt betroffen als Frauen ohne Behinderung.

---

<sup>7</sup> [https://www.eda.admin.ch/content/dam/eda/de/documents/publications/GlossarezurAussenpolitik/ABC-Humanitaeren-Voelkerrechts\\_de.pdf](https://www.eda.admin.ch/content/dam/eda/de/documents/publications/GlossarezurAussenpolitik/ABC-Humanitaeren-Voelkerrechts_de.pdf)



Das seit 2004 geltende Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) bietet gegen diese und weitere geschlechtsbedingte Benachteiligungen keinen Schutz. Im Rahmen der Politik des Bundes zur Gleichstellung von Frau und Mann haben diese Themenbereiche dagegen eine hohe Priorität – jedoch ohne dass bei den entsprechenden Massnahmen von Bund und Kantonen die Bedürfnisse und erschwerten Lebensbedingungen der rund 400'000 Frauen mit Behinderung miteinbezogen werden.

Bund und zuständige Kantone haben auch für Frauen mit Behinderung eine diskriminierungsfreie Umsetzung von CEDAW sicherzustellen.

#### Empfehlungen

Bund und Kantone haben ihre Aktionspläne und Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann systematisch auf die Auswirkungen für Frauen und Männer mit Behinderung zu prüfen und über die Ergebnisse zuhanden der Öffentlichkeit Bericht zu erstatten (Disability Impact Assessment).

Bund und Kantone haben Diskriminierungen und Benachteiligungen jener Frauen zu erforschen, die keinen oder nur erschwerten Zugang zu Erwerbsarbeit haben. Basierend auf den Ergebnissen haben sie Massnahmen zur Gleichstellung auch dieser Frauen, insbesondere gezielte gendersensible Massnahmen zur Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen mit Behinderung, zu treffen.

Bund und Kantone haben sicherzustellen, dass öffentlich finanzierte Angebote für die ausserfamiliäre Kinderbetreuung auch für Mütter und Väter mit Behinderung zugänglich sind.

Bund und Kantone haben sicherzustellen, dass öffentlich finanzierte Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung jeglicher Form von körperlicher und psychischer Gewalt so konzipiert sind, dass Frauen mit allen Arten von Behinderungen als Zielgruppe aktiv einbezogen und erreicht werden – insbesondere auch Frauen, die in speziellen Einrichtungen leben.

#### **LGTBI-Personen**

Transmenschen, respektive das Thema "Geschlechtsidentität", werden weder in Bundes- oder Kantonsverfassungen noch auf Gesetzesebene explizit genannt. Dieser fehlende Schutz steht in eklatantem Widerspruch zur von Diskriminierung, Stigmatisierung und Gewalt geprägten Lebensrealität.

Zur Bekämpfung der Diskriminierung von und Gewalt gegen Transmenschen fehlt ein umfassendes und koordiniertes Vorgehen. Vielmehr tragen immer wieder auch staatliche Organe zur Diskriminierung von Transmenschen bei (vgl. unten Art. 13 zur Änderung von Name und amtlichem Geschlecht).

Es bestehen Mehrfachdiskriminierungen, namentlich bei Migranten/-innen/Flüchtlingen und/oder als Sexarbeiter/-innen. Insbesondere Transfrauen mit Migrationshintergrund erhalten nicht selten keine andere Chance auf dem Arbeitsmarkt als Sexarbeit (vgl. unten Art. 6).

Studien zur Situation von LGBTI-Personen fehlen in der Schweiz weitgehend. Lesbische Frauen werden zudem noch zusätzlich in die Unsichtbarkeit gedrängt, da sie in den Medien im Vergleich zu schwulen Männern klar unterrepräsentiert sind.

#### Empfehlungen

"Geschlechtsidentität" ist im Katalog von Art. 8 Abs. 2 BV und den Diskriminierungsartikeln der kantonalen Verfassungen ausdrücklich zu verankern. Daneben sind ein umfassender Schutz vor Diskriminierung im Privatrecht sowie ein expliziter strafrechtlicher Schutz vor z.B. Hassreden und -verbrechen zu schaffen.

Kampagnen gegen verschiedene Formen der Diskriminierung von LGBTI-Personen sind zu unterstützen.<sup>8</sup>

## **4 Art. 4: Zeitweilige Sondermassnahmen**

Rund zwei Drittel der Frauen haben keine Führungsposition inne, während mehr als die Hälfte der Männer über Führungspositionen verfügen. Auf Stufe Geschäftsleitung sind lediglich 6 % Frauen; nur gerade 13 % der Verwaltungsratsmandate von grösseren Unternehmen haben Frauen inne<sup>9</sup>. Die Schweiz steht damit bezüglich Frauenvertretung deutlich schlechter da als der europäische Durchschnitt. Die Untervertretung der

<sup>8</sup> <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>

<sup>9</sup> Frauenquoten in den Führungsetagen der Wirtschaft, Arbeitspapier der EKF, erstellt von Regula Kägi-Diener, 2014, S. 8 f.

Frauen in den Führungsetagen lässt sich nicht mehr mit mangelnden Qualifikationen erklären. Sie beruht auf gesellschaftlichen Wertungen und Stereotypen, die Frauen nach wie vor benachteiligen.

Der Bundesrat hat eine Empfehlung angenommen, die zeitweilige Sondermassnahmen einführt, um die Vertretung von Frauen zu erhöhen. Solche Sondermassnahmen tragen unbestrittenermassen zur beschleunigten Herbeiführung der faktischen Gleichstellung von Mann und Frau bei. Deren Umsetzung ist in der schweizerischen Rechtspraxis indessen nach wie vor schwierig. Sämtliche freiwilligen Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen haben nicht die erhoffte Wirkung gezeigt. Massnahmen werden zeitweilig andiskutiert, aber nicht konsequent umgesetzt. Dies zeigt auch die vom Bundesrat vorgeschlagene Aktienrechtsreform, die nur von einer Vertretung der Geschlechter von 30 % und nur 20 % für Geschäftsleitungen ausgeht<sup>10</sup> und zu wenig griffig ist, da es weder obligatorische Quoten noch Sanktionsmöglichkeiten vorsieht. Abweichungen von den Richtwerten müssen nur begründet werden ("comply or explain"-Ansatz). Zudem hat eine Mehrheit des Nationalrats im April 2016 sowohl die Revision des Gleichstellungsgesetzes - welches unternehmensinterne Lohnanalysen für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden vorsieht – wie auch die Revision des Obligationenrechts, welche Zielvereinbarungen für Geschlechteranteile in Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsgremien vorsieht, ersatzlos aus der Legislaturplanung gestrichen.<sup>11</sup> Verbindliche Verhältniszahlen sind das einzige Mittel, Geschlechtergleichheit zu erreichen und zu einem schnelleren Umdenken beizutragen.<sup>12</sup>

### Empfehlungen

Es ist eine gleiche Vertretung beider Geschlechter auf allen Führungs- und Entscheidungsstufen von börsenkotierten Unternehmen, Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden sowie von öffentlichen Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung einzuführen.

Griffige Kontrollmechanismen zur Erreichung dieser Ziele und wirksame rechtlich gestützte Sanktionen (in Form von Geldstrafen bis zur Auflösung des entsprechenden Gremiums [Verwaltungsrat resp. Geschäftsleitung] bei Nichterreichen dieser Ziele sind einzuführen, um die Umsetzung zu beschleunigen (vgl. Details<sup>13</sup>).

## **5 Art. 5 Stereotype**

Eines der Grundprobleme, das in der Schweiz nach wie vor die Gleichstellung von Frau und Mann verhindert, sind die herrschenden Stereotype. Sie zeigen sich etwa daran, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor schwierig ist, Frauen Mehrfachbelastungen tragen, die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen Teilzeit (58,5 %) und/oder in Tieflohnsegmenten arbeitet. Es sind zwar vermehrt Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen zu finden. Wenn es aber darum geht, wer die Familienarbeit hauptsächlich übernimmt oder wer in Führungspositionen erwerbs- oder politisch tätig ist, kommen die Stereotypen zum Tragen. So ist den Medien und Leserbriefen klar zu entnehmen, dass die Sorge um Kinder der Mutter zugerechnet wird. Dies führt unter anderem dazu, dass Frauen sich nicht ständig rechtfertigen wollen, erwerbstätig zu sein und deshalb auf Berufskarriere oder gute Positionen verzichten. Bezeichnend ist, dass zwar inzwischen auch in der Schweiz Frauen in Kaderpositionen zu finden sind, aber überdurchschnittlich viele Nichtschweizerinnen, weil im Ausland offensichtlich eine andere Haltung dazu herrscht, umgesetzt und vorgelebt wird.

Auch im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt ist es wesentlich, an den Wurzeln der Geschlechterhierarchie anzusetzen. Das bedeutet, dass Geschlechterstereotype und damit einhergehende soziale Normen geändert werden müssen, um geschlechtsspezifische Gewalt nachhaltig zu überwinden. Sexismus ist im Alltag aller Frauen präsent, sei es durch Mitmenschen, Werbung oder Medienberichterstattung.<sup>14</sup> Stereotype in Bildung, Berufswahl und Medien anzuzeigen, bleibt zentral, um grundlegende Ungleichheiten in der Gesellschaft aufzubrechen.

<sup>10</sup> <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=59797>

<sup>11</sup> [https://www.parlament.ch/de/services/news/Seiten/20160426103021764194158159041\\_bsd054.aspx](https://www.parlament.ch/de/services/news/Seiten/20160426103021764194158159041_bsd054.aspx)

<sup>12</sup> Resolution der Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse für eine angemessene Vertretung von Frau und Mann auf allen Entscheidungs- und Führungsstufen in der Wirtschaft, Juni 2014

<sup>13</sup> dito

<sup>14</sup> vgl. dazu auch EBG, Gleichstellung von Frau und Mann Aktionsplan der Schweiz Bilanz 1999- 2014, S 50-57, 62, 63, 99, 100 sowie Anhang des 4./5. Staatenberichtes der Schweiz und TERRE DES FEMMES Schweiz, Positionspapier "Geschlechterstereotype", 2013

Stereotype sind in der Regel eine vereinfachte Charakterisierung von Leuten oder Sachen und können helfen, sich zurechtzufinden. Sie helfen uns neue Erfahrungen schneller zu integrieren und darauf zu reagieren. Stereotype können aber auch, weil sie zum Eindruck führen, sie seien wahr, starke Werkzeuge sein, Normen, Handlungen und Erwartungen zu verstärken.

Frauen sind nach wie vor eine in Politik, Wirtschaft und Machtpositionen untervertretene Gruppe und Gender Stereotype können dazu führen, dieses Machtungleichgewicht aufrecht zu halten.

Gut dokumentiert ist, dass Personen, die Angst davor haben, negative Stereotype zu erfüllen, signifikant schlechter abschliessen als sonst.<sup>15</sup> Dies kann auch beobachtet werden, wenn Medien, die Frauen in klischeehaften Geschlechterrollen zeigen.<sup>16</sup> Stereotype wirken sich erwiesenermassen auch auf die Beurteilung der Leistung aus. Die Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen beeinflusst die Lebensentscheidungen. Ein Faktor für die Berufswahl ist, was die Leute glauben, wo sie erfolgreich sein können<sup>17</sup> – und wo sie denken, dass ihre Fähigkeiten geschätzt werden.<sup>18</sup> Dies kann zu einer Geschlechtertrennung der Berufe führen und dass die Frauen meist in den prestigereichereren und lohnenderen Bereichen untervertreten sind,<sup>19</sup> was zu einer weiteren Verfestigung der wirtschaftlichen Ungleichheit und Ungleichheit in Bezug auf sozialen Einfluss führt.

Studien zu online-Belästigungen haben ergeben, dass Frauen unverhältnismässig oft allen Arten von Belästigungen ausgesetzt sind. 25 % der bis 12-jährigen Mädchen und 90 % der jungen Frauen bis 19 Jahre erleben genderspezifische Belästigungen im öffentlichen Raum. 60 % aller Frauen haben ungewollte körperliche Übergriffe erlebt.<sup>20 21</sup> Am Arbeitsplatz erlitt mindestens ein Drittel der Frauen sexuelle Belästigungen.<sup>22</sup> Seit einiger Zeit ist bekannt, dass Frauen in Diskussionen viel öfters unterbrochen werden als die Männer.<sup>23</sup> Sexistische Witze mögen zwar auf den ersten Blick harmlos erscheinen, bestehen aber in einem spezifischen sozialen Kontext, stellen akzeptierte Normen dar und vermitteln sie. Damit verstärken die Witze wieder die Stereotypen. Es konnte gezeigt werden, dass solche Witze die Akzeptanz von sexistischem Verhalten erhöhen und sogar zu höherer Akzeptanz von Gewalt gegen Frauen führen,<sup>24 25 26</sup> und Sexismus als einen gemeinsamen Wert normalisieren. Dies alles kann zum Ausschluss von Frauen aus männerdominierten Gebieten führen, da sie nachteilige Umgebungen vermeiden wollen.

Gender Stereotype und deren Folgen kann entweder mit der Änderung der Politik oder der Einstellungen entgegengewirkt werden. Eine Änderung der Politik dürfte die effektivere und schnellere Lösung sein, weil diese wirksam ist, ohne vorauszusetzen, dass sich die gesamte gesellschaftliche Haltung verändert hat. Sie kann aber die Änderung der Einstellung bewirken. So haben die Daten von Schweden gezeigt, dass die Änderung der Politik betreffend Vaterschaftsurlaub im Alltag zu einer gleichmässigeren Verteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen den Eltern geführt hat, aber auch zu einer Änderung der Einstellungen in Bezug auf Gender und Kinderbetreuung.<sup>27</sup>

---

<sup>15</sup> Stereotype Threat and Women's Math Performance, Spencer et al., Journal of Experimental Social Psychology, Volume 35, Issue 1, January 1999, p. 4-28

<sup>16</sup> Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally, Paul G. Davis et al., Pers. Soc. Psychol. Bull, December 2002, Issue 28, p. 615-1628

<sup>17</sup> The Relationship between Self-concept and Career Awareness amongst Students, Rohany Nasir et al., School of Psychology & Human Development, Faculty of Social Sciences & Humanities, National University of Malaysia, Bangi, Malaysia, December 31, 2012

<sup>18</sup> Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments, Author: Shelley J. Correll, Source: American Journal of Sociology, Vol. 106, No. 6 (May 2001), The University of Chicago Press, p. 1691-1730

<sup>19</sup> [http://www.nwlc.org/sites/default/files/pdfs/final\\_nwlc\\_lowwagereport2014.pdf](http://www.nwlc.org/sites/default/files/pdfs/final_nwlc_lowwagereport2014.pdf)

<sup>20</sup> <http://www.onlineharassmentdata.org>

<sup>21</sup> <http://www.stopstreetharassment.org/resources/statistics>

<sup>22</sup> <http://www.nwlc.org/our-issues/employment/sexual-harassment-in-the-workplace>

<sup>23</sup> Interruptions in Group Discussions: The Effects of Gender and Group Composition, Lynn Smith-Lovin, American Sociological Review, Vol. 54, No. 3, p. 424-435

<sup>24</sup> Exposure to sexist humor and rape proclivity: The moderator effect of aversiveness ratings, Romero-Sánchez et al, Journal of Interpersonal Violence, 25(12), p. 2339-50

<sup>25</sup> The enjoyment of sexist humor, rape attitudes, and relationship aggression in college students, Ryan, K. et al., Sex Roles, 38(9-10), p. 743-756

<sup>26</sup> The effect of sexist humor and type of rape on men's self-reported rape proclivity and victim blame, Viki G. et al., Current Research in Social Psychology, 13(10), p. 122-132

<sup>27</sup> Gender Inequality and the Division of Household, Labor in the United States and Sweden: A Socialist-Feminist Approach, Calasanti, Toni M. and Carol A. Bailey, Social Problems, 38(1), p.34-53

## Empfehlungen

In der Schweiz sind Gender Stereotype und deren Folgen unter dem Gesichtspunkt zu diskutieren, dass sie ein Mittel sind um Haltungen zu ändern, aber auch als Hinweis, dass Stereotype schädlich und gesellschaftlich nicht akzeptierbar sind.

## **Medien**

Wie diverse Analysen zeigen, ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Schweizer Medien auf struktureller wie auch auf inhaltlicher Ebene noch nicht erreicht. Dies ist problematisch, weil Medien und Werbung in entscheidender Weise zur Zementierung der Geschlechterstereotypen beitragen. Dies zeigt sich beispielsweise bei der verherrlichenden oder erotisierenden Darstellung von Gewalt an Frauen in der Werbung oder dass in Mainstream Medien bei Frauen oftmals auf den Körper fokussiert wird, bei den Männern aber auf das Gesicht.<sup>28</sup>

Das weltweite Medienprojekt "Global Media Monitoring Project", das eine Momentaufnahme der tagesaktuellen Medien aus Geschlechterperspektive liefert, zeigt, dass sich drei Viertel der tagesaktuellen News auf Männer beziehen, Frauen werden lediglich in 24 % der Nachrichten erwähnt. Dies trifft auch für die Schweiz zu, die das durchschnittliche Ergebnis aber nur dank der neuen Medien wie Twitter, in denen Frauen eher eine Plattform finden, erreicht. Mehr als zwei Drittel der untersuchten Nachrichten wurden von Männern gezeichnet. Nur in 3 % der Nachrichten werden Rollenbilder atypisch dargestellt, während in 97 % der Nachrichten traditionelle Rollenbilder transportiert werden. Die Resultate von 2015 zeigen, dass Medien nicht nur ein sehr traditionelles Bild der Geschlechter vermitteln – es hat sich im Vergleich zu 2010 auch noch verfestigt. Männer sind nach wie vor mehrheitlich in der Rolle als Subjekte, Akteure und Experten in den Bereichen Wirtschaft und Politik dargestellt, Frauen hingegen mehrheitlich in einer familialen Rolle und als Berühmtheiten festgeschrieben. Bedenklich ist der sinkende Anteil an weiblichen Medienschaffenden. Auch in den Redaktionen sind Frauen in der Unterzahl (30 %). Auffallend ist die Diskrepanz zwischen der hohen Erwerbstätigkeit von Schweizer Frauen und ihrer in den Medien kaum vorkommenden Rolle als Erwerbstätige.<sup>29</sup>

Die Empfehlungen Nr. 34 des CEDAW-Ausschusses an die Schweiz von 2009, um eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern zu erreichen, wurden nicht umgesetzt und der 4./5. Staatenbericht geht nicht auf diese Forderung ein. Die zudem empfohlene Unterstützung von Programmen und Projekten betreffend Vermittlung von nicht-stereotypen Geschlechterbildern von Frauen und Männern (Empfehlung Nr. 26) erfolgte nicht oder nur sehr mangelhaft.

Die im Staatenbericht aufgezeigten bestehenden Möglichkeiten greifen zu kurz (Ziff. 43 Staatenbericht). Beispielsweise sind die Grundsätze der Schweizerischen Lauterkeitskommission viel zu allgemein gehalten und die jetzige Möglichkeit der Intervention bei Beschwerden zu kompliziert, ungenügend und wirkungslos.

In den Dokufiction-Filmen "Die Schweizer" wimmelte es beispielsweise von stereotypen Frauenbildern, während einflussreiche Frauen unerwähnt blieben. So entstand der Eindruck, Frauen hätten in der Geschichte der Schweizerischen Eidgenossenschaft keine Rolle gespielt. Dem ablehnenden Entscheid der unabhängigen Beschwerdeinstanz für Radio und Fernsehen (UBI) ist zu entnehmen, dass in der Schweiz das Grundrecht der Gleichberechtigung von Mann und Frau noch nicht wirklich durchgesetzt sei und die SRG dieses anzuwenden habe. Ein Eingriff in das Grundrecht der Medienfreiheit rechtfertige sich aber nur, wenn ein Medium Frauen sichtbar und hörbar herabsetze. Die Nichtthematisierung sei nur dann eine Diskriminierung, wenn sie systematisch stattfindet, wenn also beispielsweise im Fernsehen über Jahre hinweg und quer durch alle Sendungen nie von den Frauen die Rede sei. Das Bundesgericht hielt zum von SRF vermittelten Frauenbild in der Sendung Arena "Geld für alle – Vision oder Spinnerei" fest: "Wäre die zu wenig ausführliche Behandlung der frauenspezifischen Aspekte bereits ein Verstoss gegen das Sachgerechtigkeitsgebot, so wäre dieses ebenso dadurch verletzt, dass die übrigen Themen nicht oder zu wenig ausführlich behandelt worden sind." So können sämtliche Ansprüche von Frauen auf gerechtere Berücksichtigung in den Programmen von vornherein ausgehebelt werden.

Das Radio- und Fernsehgesetz (RTVG) wurde eben erst revidiert und wird in Bezug auf allgemeine Änderungen 2016, betreffend die Haushaltabgabe 2018 in Kraft gesetzt. Die SRG-Konzession läuft Ende 2017

<sup>28</sup> Content Analysis of Gender Roles in Media: Where Are We Now and Where Should We Go? Rebecca L. Collins, Sex Roles, February 2011, Volume 64, Issue 3, p. 290-298

Female role stereotypes in print advertising. Identifying associations with magazine and product categories, Emmanuella Plakoyiannaki and Yorgos Zotos, European Journal of Marketing, Vol. 43, Issue 11/12, p. 1411-1434

<sup>29</sup> [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/imported/reports\\_2015/national/Switzerland.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/imported/reports_2015/national/Switzerland.pdf)

aus. Sie muss 2017 neu ausgehandelt werden und wird dann wieder zehn Jahre gelten. Sowohl im Gesetz als auch in der Konzession ist von den Frauen (bzw. von der Geschlechtergleichheit) nicht die Rede, während in Art. 24 RTVG und Art. 2 der Konzession erwähnt wird, dass die SRG Rücksicht auf die Landesteile, Sprachgemeinschaften, Kantone, Kulturen, Religionen, gesellschaftlichen Gruppierungen, Ausländer, Auslandschweizer, Schweizer Kultur und Schweizer Literatur zu nehmen habe. Durch eine Änderung des Gesetzes, in dem auch die Frauen ausdrücklich erwähnt werden, könnten Klagen ermöglicht werden. Wichtig ist zudem eine gleichgestellte Teilhabe an den Inhalten und Sendungen von SRF. Es geht auch um gleichgestellte Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Transmenschen werden in den Medien, namentlich auch im Schweizer Fernsehen, oft auf geschlechtsangleichende Eingriffe reduziert und damit nicht in ihrer realen Vielfalt dargestellt. Häufig kommen dabei entweder die medizinische Profession, was pathologisierend wirkt, oder einzelne Transmenschen, denen respektlos intime Fragen gestellt werden, zu Wort (Art. 5 und 7).

### Empfehlungen

Um die Vermittlung stereotyper Rollenbilder zu vermeiden, ist eine Informations- und Aufklärungsstrategie für die Medienschaffenden zu erarbeiten, welche Richtlinien, Qualitätsraster, Standesregeln und andere Kontrollmechanismen für geschlechtergerechte Medienberichterstattung beinhaltet.

In Schulbüchern und Medien ist konsequent Wert auf die Darstellung und Bilder von Frauen und Männern zu legen, die nicht Stereotypen Vorschub leisten.

Medien und Werbung haben Geschlechterstereotype zu brechen und sexistische Werbung zu unterlassen. Dazu benötigt es weiterführende institutionelle Instrumente als die bestehende Kommission.

Sowohl in den Programmen, den Bildern wie der Sprache von Fernsehen und Radio ist darauf zu achten, dass sie aus beiden Geschlechterperspektiven be- und verhandelt werden, damit Stereotype bewusst und eher vermieden werden können.

Genderkompetenz und die Sensibilisierung für Geschlechterfragen sind dringend obligatorisch in die Aus- und Weiterbildung der Medien- und Werbeschaffenden – insbesondere auch der Bildredaktorinnen und -redaktoren – einzubeziehen. Sie sind bereits in der Ausbildung mit der Thematik gendergerechter Berichterstattung zu konfrontieren und auf eine geschlechtssensitive Gestaltung der Berichte und Bilder zu sensibilisieren.

Das Radio- und Fernsehgesetz hat griffigere Aussagen in Bezug auf die Darstellung der Geschlechter zu enthalten und die Berücksichtigung der Frauen ausdrücklich zu nennen.

Es ist eine Beobachtungsstelle betreffend die Darstellung von Frauen in den Medien zu schaffen.

Eine gleichberechtigte Vertretung der Frauen in allen Bereichen und Hierarchiestufen der Medien ist nach wie vor intensiv zu fördern. Insbesondere sind konkrete Frauenquoten (mind. 33 %) in allen Verwaltungs-, Programm-, Aufsichts- und Kontrollorganen einzuführen.

## **6 Art. 6 Frauenhandel und Ausbeutung der Prostitution**

### **6.1 Menschenhandel**

In der Schweiz steht der Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung von Frauen im Vordergrund. Betroffene werden nach wie vor häufig nicht anerkannt, befinden sich ohne oder mit prekärem Aufenthaltsstatus in der Schweiz und haben kaum Möglichkeiten, ihre Rechte einzufordern. Denn Opfer können ihre Rechte nur wahrnehmen, wenn ihnen die Schweiz aufenthaltsrechtlichen Schutz gewährt, sie sich legal in der Schweiz aufhalten können und dadurch Zugang zu Unterstützung und Schutz haben. Eine weitere Schwachstelle im Opferschutz ist der Mangel an adäquaten Unterbringungsmöglichkeiten der Opfer.<sup>30</sup>

Obwohl eine entsprechende Weisung des Staatssekretariats für Migration<sup>31</sup> bezüglich Härtefall-Bewilligung in Menschenhandelsfällen existiert, ist die Praxis einiger kantonaler Behörden geprägt von Unkenntnis der

<sup>30</sup> vgl. auch GRETA-Bericht, N 139

<sup>31</sup> SEM Weisung Version 6.1.2016, unter:

<https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/rechtsgrundlagen/weisungen/auslaender/weisungen-aug-d.pdf>, Kapitel 5.6.2.2.5: "Opfer sowie Zeuginnen und Zeugen von Menschenhandel"

bestehenden Rechtsgrundlagen, vom Ermessensspielraum und von der persönlichen Einschätzung eines Beamten.

Die Schweiz kommt der Empfehlung Ziff. 30 des CEDAW–Ausschusses nicht nach, neben Verfolgung und Bestrafung des Menschenhandels insbesondere auch den Opferschutz sicherzustellen und in diesem Rahmen eine Verlängerung der vorübergehenden Aufenthaltsbewilligungen und andere Massnahmen in Erwägung zu ziehen. Die Ausgestaltung des Schweizerischen Rechts sowie die gängige Praxis von Verwaltung, Justiz und Polizei haben den klar strafrechtlichen Fokus behalten, womit die Umsetzung der CEDAW-Empfehlung verfehlt wird.

Entgegen der Darstellung im ungekürzten Staatenbericht (Ziff. 48) können Gesetze gegen Schwarzarbeit bislang nicht als Massnahme gegen Menschenhandel zwecks Ausbeutung der Arbeitskraft angesehen werden. Auch die letzte noch laufende Revision des Gesetzes verpasst in seiner aktuellen Version die Chance, den Schutz der Arbeitnehmenden zu stärken und zur Identifizierung von Opfern von Menschenhandel beizutragen. Vielmehr fokussiert es auf den Schaden für die Volkswirtschaft und den Fiskus und versäumt es, Arbeitsinspektor(inn)en einen expliziten gesetzlichen Auftrag zu geben, Verstösse gegen Art. 182 StGB zu kontrollieren und zu melden.<sup>32</sup>

### Empfehlungen

Die Schweiz hat gesamtschweizerische, für alle Kantone verbindliche Standards einzuführen, damit die Identifizierung und der Schutz der Opfer nicht willkürlich, von Kanton zu Kanton unterschiedlich gehandhabt werden.

Die Schweiz hat die Arbeit von spezialisierten Opferschutzstellen für Opfer von Menschenhandel langfristig zu finanzieren.

Die Schweiz hat dem Opferschutz mehr Gewicht zukommen lassen und den aufenthaltsrechtlichen Schutz zu stärken, insbesondere ein Aufenthaltsrecht für Schutz- und Rehabilitationsmassnahmen, Erteilung und Interpretation der Erholungs- und Bedenkzeit zugunsten des Opfers, ein Aufenthaltsrecht für alle Opfer unabhängig von Strafverfahren und Kooperation sicherzustellen.

Die Schweiz hat die Finanzierung eines ganzheitlichen Opferschutzprogrammes mit adäquaten Unterkunftsmöglichkeiten und angemessenen Integrationsmassnahmen sicherzustellen.

Die internationalen Vorgaben bezüglich Opferschutz und Menschenhandel sind auch im Schweizerischen Asylrecht umzusetzen und anzuwenden. In Dublin-Fällen hat der Verdacht auf Menschenhandel die Zuständigkeit der Schweiz zu begründen.

Die Schweiz hat ihr Engagement im Kampf gegen Menschenhandel zwecks Arbeitsausbeutung in allen Bereichen zu intensivieren und die zuständigen Akteure zu vernetzen und sensibilisieren.

## **6.2 Massnahmen im Erotikbereich, im Besonderen das Statut für ausländische Cabaretttänzerinnen**

Die Unterscheidung zwischen Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung einerseits und der Sexarbeit andererseits ist wichtig. Während es sich bei Ersterem um eine Straftat und schwere Menschenrechtsverletzung handelt, ist die Sexarbeit in der Schweiz ein legales Gewerbe. Nicht alle Sexarbeitenden sind von Menschenhandel oder Ausbeutung betroffen.

Insbesondere Frauen ohne legalen Aufenthaltsstatus sind von mehrdimensionaler Ausgrenzung und struktureller Gewalt betroffen. Wer illegalisiert und kriminalisiert wird, ist gegenüber der Polizei und anderen Behörden misstrauisch, sucht sich keine Hilfe und kann sich gegen Ausbeutung und Gewalt nicht zur Wehr setzen. Zudem ist aus Sicht der Sexarbeitenden die soziale Ausgrenzung und Stigmatisierung meistens das Hauptproblem. Die daraus resultierende psychische Belastung ist enorm und kann gesundheitliche Auswirkungen haben.

Die vermehrte Regulierung des Sexgewerbes in den letzten Jahren führte nicht zum versprochenen Schutz der Frauen, sondern zu mehr Repression und Druck. Für die Ausübung des Prostitutionsgewerbes werden so hohe Hürden aufgestellt, dass die legale Ausübung praktisch verunmöglicht wird. Die Folgen sind die Verschiebung in den Untergrund, was die Arbeit für die Frauen gefährlicher, schwieriger und prekärer macht

---

<sup>32</sup> vgl. Stellungnahme der FIZ zur Revision des Bundesgesetzes über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) vom 30.7.2015 abrufbar unter:  
[http://fiz-info.ch/images/content/VernehmlassungBGSA\\_StellungnahmeFIZ.pdf](http://fiz-info.ch/images/content/VernehmlassungBGSA_StellungnahmeFIZ.pdf)

und die Abhängigkeit von Grosssalons oder von der Sozialhilfe erhöht. Dies wollen viele Sexarbeitende unbedingt vermeiden.

Der bundesrätliche Bericht beinhaltet keine konkreten Vorschläge zur Stärkung der Rechte von Sexarbeitenden und Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Der beste Schutz vor Ausbeutung und Gewalt ist unbestrittenermassen die Gewährung und Stärkung von Rechten.

Die Schweiz ist der CEDAW-Empfehlung Nr. 32, Bestimmungen einzuführen, die Frauen den Wechsel vom Erotikbereich in andere Beschäftigungen erlauben würden, nicht gefolgt. Keine der geplanten Massnahmen sieht vor, Migrantinnen eine rechtlich abgesicherte und realisierbare Umschulung zu ermöglichen, damit sie in der Schweiz legal in einem anderen Gewerbe als im Erotikbereich arbeiten können.

#### Empfehlungen

Der Staat hat Sexarbeit als "nicht sittenwidrig" zu erklären und diese somit mit anderen legalen Gewerben gleichzustellen.

Sexarbeitende sollen schweizweit die Wahlfreiheit haben, ob sie selbstständig oder unselbstständig arbeiten wollen.

Der Staat hat kostengünstige Umstiegsangebote für Sexarbeitende zur Verfügung zu stellen, falls sie sich für einen Ausstieg aus der Sexarbeit entscheiden und ihnen anschliessend einen legalen Aufenthalt und legale Arbeit in der Schweiz zu ermöglichen.

Neue Massnahmen sind unter Einbezug und Mitsprache der betroffenen Sexarbeitenden und der Basisorganisationen zu diskutieren.

### **6.3 Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen**

Obwohl zahlreiche Massnahmen ergriffen worden sind, macht Gewalt an Frauen / häusliche Gewalt in der Schweiz immer noch rund die Hälfte der polizeilich registrierten Gewaltstraftaten aus. Die ergriffenen Massnahmen greifen oft zu kurz. Die geschlechtsspezifische Gewalt muss an den Wurzeln der Geschlechterhierarchie angegangen werden.

Problematisch ist auch der fehlende politische Wille die Frauenhäuser zu finanzieren und das Fehlen eines nationalen Aktionsplans.

Im Bereich der Abrüstung sollten Frauen im politischen Dialog eine wichtige Rolle spielen. Dennoch ist dies nicht offensichtlich ein Ziel, wenn es um Bewusstseinsbildung und die Hilfe zur Selbsthilfe betreffend Gender, Männlichkeit und Weiblichkeit geht. Die Frage ist also, ob die Schweizer Entscheidungsträger die richtigen Gruppen und Ebenen ansprechen. Immerhin haben die Frauen die Waffeninitiative, die das Aufbewahren von Waffen daheim regeln sollte, im Gegensatz zur Gesamtheit der Stimmenden angenommen.

Eine weitere Problematik ist, dass die Schweizer Politik nicht auf die UNO-Resolution 1325 Bezug nimmt, z.B. beim Handel und Export von Kriegsmaterial, obwohl die Resolution nicht nur für die Auslandspolitik der Schweiz relevant ist, sondern auch als Instrument in der Schweiz verwendet werden kann. Im Zusammenhang mit dem Seco, das über den Export von Kriegsmaterial entscheidet, wird nie über die Agenda "Frauen, Sicherheit und Schutz" gesprochen.

#### Empfehlungen

Um den internationalen Verpflichtungen zur Bekämpfung von Stereotypen und Gewalt gemäss CEDAW (Art. 5 und 10) und dem Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, der sogenannten Istanbul-Konvention (Art. 12 und 14), nachzukommen, ist eine Beschwerdeinstanz zum Thema Sexismus und Geschlechterstereotype bzw. ein – oder mehrere – Kompetenzzentren für Diskriminierungsfragen in diesem Themenbereich zu schaffen.

Die UNO-Resolution 1325 ist weiter als Argumentarium in der Schweiz bekannt zu machen, um die internationalen Zusammenhänge von kriegerischen Auseinandersetzungen und die direkten Auswirkungen für Frauen publik zu machen bzw. in der Schweiz das Bewusstsein zu erhöhen, dass Vorsorge, Schutz von Frauen in konfliktiven Situationen sowie die Partizipation in post-konfliktiven Situationen für Frauen ein internationales Thema ist, an dem die Schweiz Mitverantwortung trägt; sei es auf politischer Ebene durch Beziehungen zu bestimmten Staaten oder wirtschaftlich durch Kleinwaffenhandel oder fehlende Intervention im Frauenhandel.

## 6.4 Häusliche Gewalt

Nach wie vor trifft zu, was bereits im Schattenbericht 2008 beanstandet worden ist: Der politische Wille, Frauenhäuser zu finanzieren, fehlt ebenso wie ein nationaler Aktionsplan betreffend die Bekämpfung von häuslicher Gewalt. Entsprechend wird die Verantwortung an die Kantone delegiert. Die Verringerung der Gewalt im öffentlichen Raum findet ein stärkeres Echo als im Interesse der Familien in den Schutz der Opfer von häuslicher Gewalt zu investieren. Gerade der Erfolg beim Kampf gegen Zwangsheirat zeigt, dass es möglich ist, die verschiedenen Bereiche wie z.B. Sensibilisierung, Bildung, Prävention oder Opferschutz zu verbinden.

Auch aufgrund einer durchgeführten Studie ist klar, dass das Thema der Finanzierung von Frauenhäusern das öffentliche Interesse und das Interesse der Politik verdienen. Eine Analyse der kantonalen Sozialdirektoren (SODK) zeigte entsprechend im Juni 2015, dass der Schutz von gewaltbetroffenen Frauen (und ihren Kindern) in der Schweiz nicht ausreichend gewährleistet ist. 2013 mussten demnach 300 gewaltbetroffene Frauen abgewiesen werden.

Die täglichen Erfahrungen in den Frauenhäusern wie auch verschiedene Studien über Gewalt nach Trennungen zeigen, dass das Phänomen des Stalkings einen grossen Teil der Opfer häuslicher Gewalt betrifft und das Risiko der Tötung sehr hoch ist. Gemäss Kriminalstatistik 2015 sind die Fälle vollendeter Tötungsdelikte besonders ausgeprägt im häuslichen Bereich angestiegen (+ 57 %). Das gewalttätige Verhalten der Stalker belastet die betroffenen Frauen und Kinder ebenso wie die Frauenhausbeschäftigten. In diesem Zusammenhang genügt das Rayonverbot oft nicht, sind doch die möglichen Massnahmen beschränkt und die von den Tätern zu bezahlenden Geldstrafen zu tief um sie ihr Verhalten ändern zu lassen.

Soll der Schutz der Kinder gewährleistet sein, ist die Organisation des Besuchsrechts, um die Beziehung Vater-Kind aufrecht zu halten, schwierig. Oft sind sie die einzigen, die direkt Kontakt mit dem Täter haben. In gewissen Situationen ist dies seitens der Behörden unverantwortlich. Die Nichtberücksichtigung der Dynamik in den gewaltbetroffenen Familien, der Traumata der verletzten Personen und der Täterprofile können schwerwiegende Folgen haben: eine schlechte Koordination der Interventionen, eine Überbelastung der mit den Tätern konfrontierten Personen, eine Banalisierung durch die Behörden und auch eine Verantwortungslosigkeit der Behörden angesichts der Frage der öffentlichen Sicherheit. Die erlittenen Gewalttätigkeiten werden darüber hinaus oft immer noch banalisiert.

Ein nationaler Aktionsplan würde unter anderem die Sensibilisierung der Behörden ermöglichen, ebenso wie die Entwicklung von Massnahmen gegen die Täter, die Stärkung der Netzwerkarbeit der Behörden, um den Schutz der Frauen zu verbessern und Schwachstellen in der Intervention aufzudecken.

### Empfehlungen

Es ist ein nationaler Aktionsplan zu erstellen und die nötigen Finanzen sind bereitzustellen, um die häusliche Gewalt zu bekämpfen.

Es ist ein spezifisches Gesetz gegen Stalking als wichtige Verbesserung der Rechte und des Schutzes der Opfer zu erlassen.

Die Finanzierung der Frauenhäuser bzw. von genügend Plätzen für gewaltbetroffene Frauen (und ihre Kinder) ist sicherzustellen.

Die Schweiz hat die Europaratskonvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul Konvention) zu ratifizieren.

Der Bund hat die Verantwortung im Bereich der häuslichen Gewalt vollumfänglich zu übernehmen.

### **Zivilstandsunabhängiges Aufenthaltsrecht (Art. 50 AuG)**

Der Staatenbericht hält zu Artikel 50 des Ausländergesetzes (AuG) fest, dass mit der Änderung 2013 neu auch dann wichtige persönliche Gründe für die Erteilung oder Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung vorliegen können, wenn ein Ehegatte gegen den Willen verheiratet worden bzw. zwangsverheiratet worden ist (Ziff. 65). Ausländische Opfer von ehelicher Gewalt sehen sich immer noch einer Reihe von faktischen Hürden gegenüber, wenn sie ein unabhängiges Bleiberecht einfordern wollen.<sup>33</sup> Insbesondere in Bezug auf die Definition von ehelicher Gewalt ist das Gesetz in seiner Formulierung nicht griffig genug. Problematisch ist unter anderem, dass eine gewisse Intensität der erlittenen Gewalt und dass der Täter das Opfer systema-

<sup>33</sup> Groupe de travail "Femmes migrantes & Violences conjugales", Mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale par la Suisse. *Note d'information concernant les discriminations et les violences conjugales à l'égard des femmes ayant un statut précaire en Suisse*. Comité contre la torture, 55<sup>e</sup> session, 27 juillet - 14 août 2015, juillet 2015



tisch misshandelt, um seine Überlegenheit zu bestätigen und seine Kontrolle über sie auszuüben, zu beweisen ist. Die Auslegung der Bestimmung verhindert in vielen Fällen den Schutz der Opfer häuslicher Gewalt, die sich nicht trauen, ihren Partner zu verlassen.

### Empfehlungen

Die Empfehlung des CEDAW-Ausschusses vom 11. Mai 2010 bleibt aktuell, dass Migrantinnen Schutz suchen können müssen, ohne zu fürchten ihr Aufenthaltsrecht zu verlieren.

Die Umsetzung von Art. 50 AuG und die Beseitigung der Hindernisse für von Gewalt betroffene Frauen, die ein unabhängiges Bleiberecht einfordern, ist zu verbessern.

Es ist sicherzustellen, dass die ausländischen Opfer häuslicher Gewalt auch nach der Trennung von ihrem/r gewalttätigen Ehepartner/in in der Schweiz bleiben können (Art. 50 Abs. 1 Bst. b AuG), wenn sie glaubhaft machen, Opfer einer Gewalttat gewesen zu sein.

Der Nachweis der "Schwere" der Gewalttat und des systematischen Willens des Täters, das Opfer zu kontrollieren, ist abzuschaffen.

Allen Opfern, die eine Anerkennung gemäss Opferhilfegesetz haben, ist eine neue Aufenthaltsbewilligung zu erteilen, auch wenn sie keine anderen Beweise erlittener Gewalt haben.

Die Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung gemäss Art. 50 Abs. 1 und 2 AuG darf nicht nur verweigert werden, weil die betroffene Person sozialhilfeabhängig ist. Stattdessen ist die erlittene häusliche Gewalt zu berücksichtigen.

Die Aufenthaltsbewilligung der Frauen, die vom Familiennachzug profitiert haben, ist von jener ihres Ehegatten zu trennen.

Es ist sicherzustellen, dass die durch die Änderung von Art. 50 AuG eröffneten Möglichkeiten von den kantonalen Zuständigen und dem Bundesamt für Migration systematisch angewendet werden. Das Personal ist zwingend entsprechend zu schulen.

Die Anwendung der Kriterien von Art. 50 Abs. 1 Bst. a AuG ist in den Fällen offener anzuwenden, wenn vom Willen der Ehefrau unabhängige Faktoren ihre Integration in der Schweiz verhindern.

## **6.5 Zwangsheirat**

Am 1. Juli 2013 trat in der Schweiz ein Gesetzespaket gegen Zwangsheirat in Kraft (S. 18 ff. Ziff. 67 ff. Staatenbericht). Weiter beschloss der Bundesrat ein flankierendes Bundesprogramm (S. 19 Staatenbericht), welches sich für funktionierende Netzwerke von staatlichen Organen und Departementen sowie NGOs einsetzt sowie die Sensibilisierung der Öffentlichkeit, Fachpersonen und -stellen zum Thema Zwangsheirat fördert.

Zwangsheirat wird jetzt im Strafrecht eigenständig als eigener Straftatbestand behandelt und die Bestimmung verschärft (Art. 181a StGB). Die Strafverfolgungsbehörden müssen von Amtes wegen ein Strafverfahren einleiten. Das neue Bundesgesetz deckt aber nicht die jahrzehntelangen Zwangs- und Gewaltsituationen ab, in denen sich Betroffene befinden, wenn sie daran gehindert werden, sich scheiden zu lassen (Zwangsheirat).

Nur eine verschwindend kleine Minderheit der Betroffenen befürwortet eine rechtliche Lösungsstrategie (Scheidungen, Annullierungen, ausländerrechtliche Klärungen, Strafprozesse oder Vorverfahren). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass sie mit der Täterschaft emotional und sozial eng verbunden sind (Eltern, enge Familienmitglieder oder die PartnerInnen). Zudem kann eine Anzeige auch ein nicht zu unterschätzendes Risiko für die Betroffenen und unter Umständen eine Verschärfung ihrer Bedrohungssituation nach sich ziehen und bleibt der Ausgang der Verfahren ein hoher Unsicherheitsfaktor.

In der täglichen Beratungspraxis der mit Zwangsheiratsfällen betrauten NGOs im Opferberatungsbereich ergibt sich somit eine Spannung zwischen Sorgfaltspflicht (due diligence) und dem Wohl und Willen der Betroffenen. Für Betroffene ist es meist bereits ein grosser Schritt, überhaupt Unterstützung zu suchen. Wenn etwa Fachstellen durch die Staatsanwaltschaft zur Herausgabe von Dossiers gezwungen werden, kann dies fatale Auswirkungen haben; einerseits auf die Betroffenen, weil ihrem Willen betreffend den Umgang mit ihrer Zwangssituation möglicherweise nicht mehr Rechnung getragen wird, andererseits der Vertrauens- und Glaubwürdigkeitsverlust der Fach- und Anlaufstellen gegenüber den Betroffenen, womit die Wirksamkeit ihrer Arbeit gefährdet wird.

Wichtig sind die behördliche und interdepartementale Zusammenarbeit von unterschiedlichen zuständigen Behörden und die Bündelung von Fachkompetenzen. Wünschenswert wäre ein nationales Kompetenz- und

Koordinationszentrum. Dies würde auch bei Unklarheiten bezüglich Kompetenzfragen und Zuständigkeiten Abhilfe schaffen. Eine Stärkung der institutionellen Verankerung der Fachexpertise zu Zwangsheirat in einem nationalen Kompetenzzentrum brächte die Adaptierung und Vereinheitlichung von Regelstrukturen sowie die Fachexpertise von NGOs zusammen.

Bisher werden im Ausland nach ausländischem Recht geschlossene Minderjährigenheiraten zwischen 16 und 18 Jahren unter Interessensabwägung geprüft (Art. 105 Ziff. 6 ZGB). Für die Betroffenen wäre es dienlicher, wenn Heiraten von Minderjährigen ab 16 Jahren automatisch anerkannt würden (Heiraten bei unter 16-Jährigen verstossen gegen den *Ordre public*) und dann annulliert werden könnten. Nach der Annullierung müsste der Opferschutz und ein Bleiberecht stark gewichtet werden. Das Ehefähigkeitsalter (Art. 94 ZGB) sollte auch bei Heiratschliessungen im Ausland dem Volljährigkeitsalter von 18 Jahren angepasst werden und damit eine Gleichbehandlung von Eheschliessungen von schweizerischen und ausländischen Staatsangehörigen gewährleistet werden.

Zurzeit verlieren ausländische Staatangehörige mit Aufenthaltsrecht in der Schweiz ihre Bewilligung und damit das Rückkehrrecht, wenn sie sich mehr als sechs Monate kontinuierlich im Ausland aufhalten (Art. 61 Abs. 2 AuG). Dies kann beispielsweise Opfern von Ferien-Zwangsverheiratungen geschehen, wenn ihnen Pass und Geld abgenommen und Kontaktmöglichkeiten und Rückreise verhindert werden. Im parlamentarischen Prozess wurden die geforderten fünf Jahre Rückkehrrecht abgelehnt. In der Schweiz gilt bisher in solchen Fällen die Härtefallregelung, d.h. Zwangsheirat wird neu als wichtiger Grund zur Erlangung einer Bleibemöglichkeit gewertet (Art. 50 Abs. 2 AuG). Diese Härtefallklausel wird in der Praxis aber dennoch nach wie vor als Hürde wahrgenommen, trotz der Verbesserung, dass die gefährdete soziale Wiedereingliederung im Herkunftsland nicht kumulativ gegeben sein muss.

Eine Bleibemöglichkeit ist in vielen Fällen für die Betroffenen auch deswegen grundlegend, weil sie in ihren Herkunftsländern als geschiedene oder getrennte Frauen Stigmatisierungen ausgesetzt sein können.

### Empfehlungen

Damit Betroffene, die sich aus einer Zwangsehe im Ausland befreien können, auch nach sechs Monaten noch das Recht haben, zurück in die Schweiz zu kommen, hat die Schweiz ein Rückkehrrecht von zehn Jahren einzuführen.

Das bestehende Gesetz ist auf die Zwangsehe auszuweiten.

Da das Bundesprogramm zeitlich begrenzt ist, sind langfristige und nachhaltige Aktivitäten des Bundes zu verankern und finanziell zu sichern.

Das Thema Zwangsverheiratungen/-ehen ist in den Regelstrukturen und bei theoretisch zuständigen kantonalen Behörden zu verankern.

## **6.6 Genitalverstümmelung**

Der Bund schätzt, dass in der Schweiz rund 15'000 von FGM betroffene oder gefährdete Mädchen und Frauen leben (Schätzung fürs Jahr 2013, basierend auf der Statistik zur ausländischen weiblichen Wohnbevölkerung und der Vorkommensrate von FGM in den Herkunftsländern der Migrantinnen). Wie viele Mädchen tatsächlich von einer Beschneidung bedroht sind, wie viele in der Schweiz oder während einem Auslandsaufenthalt beschnitten werden und wie viele beschnittene Mädchen und Frauen in der Schweiz leben, ist nicht bekannt.

Fachleute aus verschiedenen Bereichen (Gesundheitsfachpersonen, Lehrpersonen, Kinderbetreuer/innen, Kinder- und Erwachsenenschutzbehörden, Betreuende von Asylsuchenden, Sozialarbeiter/innen usw.) sind betreffend dieses Thema noch zu wenig sensibilisiert. Immer noch wissen viele Fachpersonen nicht oder zu wenig über die Hintergründe von FGM Bescheid, können eine (potentielle) Gefährdung nicht erkennen und wissen nicht, wie in einem solchen Fall zu handeln ist. Bereits beschnittene Mädchen und Frauen erhalten zudem immer noch nicht überall in der Schweiz eine angemessene Versorgung (gesundheitlich und psychosozial).<sup>34</sup>

<sup>34</sup> TERRE DES FEMMES Schweiz, "FGM in der Schweiz – Bestandesaufnahme über die bestehenden Massnahmen gegen weibliche Genitalverstümmelung in der Schweiz in den Bereichen Prävention, Unterstützung und Schutz", Bern 2014, <http://www.terre-des-femmes.ch/de/publikationen/grundlagenforschung#bestandesaufnahme>; UNICEF Schweiz, Umfrage bei Fachpersonen, Weibliche Genitalverstümmelung in der Schweiz, Risiko, Vorkommen, Handlungsempfehlungen, Zürich 2013; Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR), Prävention, Versorgung, Schutz und Intervention im Bereich der weiblichen Genitalbeschneidung (FGM/C) in der Schweiz, Empfehlungen und Best Practices, Bern 2014

Bisher fehlt es an einer koordinierten, umfassenden nationalen Strategie, um FGM in der Schweiz zu überwinden. Einerseits werden zu wenig finanzielle Mittel bereitgestellt, andererseits nimmt der Bund seine Verantwortung nicht wahr und übernimmt keine Koordinations-, Lead- und Monitoringfunktion. Es besteht die Tendenz, das Engagement an die Zivilgesellschaft auszulagern.

Seit 2012 ist ein neuer Strafartikel in Kraft, der FGM ausdrücklich verbietet (Art. 124 StGB, Ziff. 71 Staatenbericht). Mit einem Gesetz alleine kann FGM jedoch in der Schweiz nicht überwunden werden. Neben Repression braucht es vor allem Prävention und Sensibilisierung.

Ab 2016 finanziert der Bund verschiedene Massnahmen, welche die Schaffung eines nationalen Netzwerks gegen FGM vorsehen.

### Empfehlungen

Der Bund hat mehr Prävention und Sensibilisierungsarbeit zu FGM zu leisten sowie eine nationale Strategie zu entwickeln und umzusetzen.

Bund, Kantone und Gemeinden haben mehr finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Insbesondere auch für Migrantinnen mit unsicherem Aufenthaltsstatus ist der Zugang zu FGM-spezifischer Versorgung zu verbessern.

FGM ist als geschlechtsspezifischer Fluchtgrund nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Praxis anzuerkennen.

Fachpersonen und Institutionen sind stärker zu sensibilisieren. Dabei geht es auch darum, dass FGM verstärkt als Form von Kindesausbeutung und häuslicher Gewalt wahrgenommen und entsprechend behandelt wird. Das Thema ist vermehrt in die Lehrpläne aufzunehmen. Zusätzlich braucht es ein Weiterbildungs- sowie Coachingangebot für Fachpersonen und Institutionen.

Vergleiche auch die Empfehlungen des UNO-Kinderrechtsausschusses an die Schweiz vom Februar 2015.<sup>35</sup>

## **7 Art. 7 Politisches und öffentliches Leben**

Aus rechtlicher Sicht sind die Forderungen von Art. 7 CEDAW weitgehend erfüllt. Der Blick in die Statistiken zeigt aber gravierende Unterschiede der Geschlechtervertretung im Schweizer Parlament: Gerade mal sieben von 46 Sitzen im Ständerat sind seit den Wahlen vom November 2015 von Frauen besetzt (das entspricht 15.2 %) und der Nationalrat besteht zu zwei Dritteln aus Männern. Im April 2016 sind 65 von 200 Sitzen im Nationalrat von Frauen besetzt (32.5 %). Insbesondere bedauerlich ist, dass acht Kantone keine weibliche Vertretung in Bern haben. Ähnliche Zahlen bestehen für die Kantone: In den Kantonen beträgt der Frauenanteil der kantonalen Regierungen 24 %.<sup>36</sup> Der Bund sowie die Kantone haben bisher wenig Willen gezeigt, Massnahmen zur Herstellung einer Geschlechterparität im Parlament herzustellen.

Eine Studie von 2009 hat gezeigt, dass Frauen in NGOs ebenfalls untervertreten sind. Der Frauenanteil in Kaderpositionen beträgt hier 39 %, obwohl der Anteil der Frauen unter den Mitarbeitenden 65.1 % beträgt. Je höher der Beschäftigungsgrad oder die hierarchische Position, desto geringer ist der Frauenanteil.<sup>37</sup>

### Empfehlungen

Die Empfehlungen des Ausschusses von 2003 und 2009 sind zu erneuern.

Die Schweiz hat nachhaltige gesetzliche und andere Massnahmen mit Benchmarks und konkreten Zeitplänen zu beschliessen, um die Vertretung von Frauen in öffentlichen Ämtern, die durch Wahl oder Ernennung besetzt werden, sowie in politischen Parteien, im diplomatischen Dienst und im Gerichtswesen zu erhöhen.

Die Aufklärungskampagnen über die Notwendigkeit einer uneingeschränkten und gleichberechtigten Mitwirkung der Frauen im politischen und öffentlichen Leben sind zu verstärken.

Die Schweiz hat weiterhin die Medien anzuhalten, Kandidatinnen und gewählten Vertreterinnen vor allem im Vorfeld von Wahlen die gleiche Sichtbarkeit in den Medien zu gewähren wie den Kandidaten und gewählten Vertretern.

<sup>35</sup> Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations on the combined second to fourth periodic reports of Switzerland, CRC/C/CHE/CO/2-4, 4. February 2015, p. 9, [http://www.netzwerk-kinderrechte.ch/fileadmin/nks/aktuelles/ngo-bericht-UN-ausschuss/Concluding\\_Observations\\_CRC\\_2015\\_e.pdf](http://www.netzwerk-kinderrechte.ch/fileadmin/nks/aktuelles/ngo-bericht-UN-ausschuss/Concluding_Observations_CRC_2015_e.pdf)

<sup>36</sup> Stand 24.4.2016,

[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/17/02/blank/key/frauen\\_und\\_politik/kantone.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html)

<sup>37</sup> vgl. [http://www.buerobass.ch/pdf/2009/Lohnsituation\\_NGO\\_VPOD\\_Kurzfassung\\_d.pdf](http://www.buerobass.ch/pdf/2009/Lohnsituation_NGO_VPOD_Kurzfassung_d.pdf)

Um die Gleichberechtigung in der Politik sicherzustellen, ist eine Mindestquote für die Kandidierenden auf den Wahllisten wie für die Parlamentssitze für Frauen festzulegen.

## **8 Art. 8 Vertretung und Mitarbeit auf internationaler Ebene**

Es bleibt nach wie vor wichtig, dass Frauen und Männer im diplomatischen Dienst und in Delegationen an internationalen Konferenzen paritätisch vertreten sind. Der Schweiz steht es gut an, sich international auch in weiteren Gebieten zu engagieren.

### **Schutz von Menschenrechtsverteidigerinnen**

Menschenrechtsverteidigerinnen (FMRV), also Frauen, die sich öffentlich für (Frauen-)Menschenrechte einsetzen, sind vielerorts besonders stark geschlechtsspezifischen Formen der Gewalt ausgesetzt – umso mehr, wenn sie sich für sexuelle und reproduktive Rechte einsetzen. Ihr Engagement ist nicht nur für die Mächtigen unbequem, sondern wird vielerorts auch von der Gesellschaft als nicht rollenkonform oder als kultur- und identitätsschädigend betrachtet und deshalb verurteilt. FMRV erleiden verbale, physische und sexuelle Gewalt, werden missbräuchlich angeschuldigt, verhaftet, jahrelang ins Gefängnis gesteckt. In den vergangenen Jahren sind FMRV in vielen Staaten durch NGO-feindliche und "Anti-Terror"-Gesetze noch vermehrt unter Druck geraten. Viele wurden ermordet. Juristisch geahndet werden solche Taten selten, die Täter bleiben fast immer straffrei.

Die Schweiz hat zwar 2013 "Leitlinien zum Schutz von MenschenrechtsverteidigerInnen" erlassen. Es scheint aber nicht oder nur ungenügend gewährleistet, dass diese Leitlinien wirklich allen Akteurinnen und Akteuren der Schweizer Aussenpolitik, namentlich auf Auslandsvertretungen der Schweiz, hinreichend bekannt sind, dass der Schutz der FMRV bei den zahlreichen Handlungsmöglichkeiten, die in den "Leitlinien" aufgeführt sind, eine Priorität sind, und dass die Akteurinnen und Akteure dafür geschult werden, sich proaktiv mit der geschlechtsspezifisch geprägten Situation von FMRV auseinanderzusetzen.

### Empfehlungen

Die Schweiz hat die Notwendigkeit und Dringlichkeit des besonderen Schutzes von FMRV und zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren, die sich für Frauenrechte und gegen geschlechtsspezifische Gewalt einsetzen, zu berücksichtigen.

Ein klares Monitoring ist einzuführen und die FMRV sind zu unterstützen; das sollte sich auch in entsprechenden Genderbudgetingmassnahmen widerspiegeln.

## **9 Art. 10 Bildung**

Wie der offizielle Bericht zeigt, sind im Bereich der Hochschulen gewisse Fortschritte erreicht worden (Ziff. 81 ff. Staatenbericht, Empfehlung 36 CEDAW-Ausschuss 2009). Dagegen ist die Situation in der Berufsbildung und bei der stereotypen Berufswahl fast unverändert. Dazu hat auch beigetragen, dass im Bereich der Betreuung und der Pflege seit Mitte der 90er-Jahre neue Berufsabschlüsse eingeführt wurden, die das Mindestabschlussniveau auf Ebene der Sekundarstufe II (Berufslehre) senkten (im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Ländern). Die damit verknüpften niedrigen Löhne tragen dazu bei, dass diese Berufe weiterhin fast ausschliesslich von Frauen ergriffen werden.

Geschlechterstereotype spiegeln sich in der Berufswahl und bei Studien in der Fächerwahl. So sind und bleiben Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern und Berufen untervertreten. Die Bestrebungen des Bundes für den Abbau von Stereotypen in der Berufswahl sind zu begrüssen (Ziff. 41 Staatenbericht). Insbesondere die Unterstützung von Initiativen zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen zeigt das bestehende Bewusstsein für die Problematik (Ziff. 83-86 Staatenbericht).

Damit Mädchen wirklich einen gleichwertigen Zugang zu allen Berufen haben, braucht es noch viel Information und Vorbilder. Die Organisation SVIN will mit dem Projekt KIDSinfo Mädchen im Alter von zehn bis zwölf Jahren für Technik motivieren. Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen besuchen Schulklassen (Mädchen und Knaben) und erklären, was Technik ist. Sie helfen den Kindern, selber etwas mit Technik zu bau-

en. Dabei erklären sie die Vielfalt und Faszination der technischen Berufe. Die Kinder sollen sehen, dass diese Berufe für Frauen interessant sind, Mädchen sehen zudem Vorbilder.

Nur eine Berufs- und Studienberatung, die Jugendlichen das ganze Angebot in Frage kommender Berufswege aufzeigt, kann junge Männer und Frauen darin unterstützen, auch "untypische" Laufbahnen zu wählen. Zwar wurden in zahlreichen Kantonen Lehrmaterialien zur Sensibilisierung und Prävention erstellt (Ziff. 42 Staatenbericht). Diese Bestrebungen, wie auch die Erstellung geschlechtersensibler Unterrichtsmaterialien, müssen gesamtschweizerisch gefördert und umgesetzt sowie früher angesetzt werden. Grundsätzlich ist die Sensibilität und Genderkompetenz von Erziehungsberechtigten und Betreuenden zu wenig ausgeprägt. Daher muss die Thematik Teil des Ausbildungsprogrammes der Lehrkräfte werden und ist auf bildungspolitischer Ebene zu fördern.<sup>38</sup>

Männer und Frauen in "untypischen" Berufen können als Vorbilder die eigenen Kinder sowie andere Jugendliche bekräftigen, eigene, auch "untypische" Berufswege zu gehen.

Transkinder und -jugendliche begegnen in der Schule oft Unverständnis oder/und dem Verbot entsprechend ihrer eigenen Geschlechtsidentität zu leben und darin anerkannt zu werden. Dies steht einer gesunden Entwicklung entgegen. Für gleiche Chancen im Berufsleben ist zudem die (nachträgliche) Ausstellung von Zeugnissen entsprechend dem gelebten Geschlecht und auf den entsprechenden Namen zwingend. Während einige Universitäten der Deutschschweiz hierzu vorbildliche Regelungen erlassen haben, wird dies vielen Schüler/innen und Studierenden noch verweigert.

### Empfehlungen<sup>39</sup>

Auf allen Stufen der Bildung sind Geschlechterrollen und -stereotype zu thematisieren.

Die Bestrebungen sind weiter zu intensivieren und Erlasse auf Bundesebene zu Berufswahl und Schulbildung (Ziff. 41 Staatenbericht) sind in der Praxis umzusetzen.

Die Erstellung geschlechtersensibler Unterrichtsmaterialien hat gesamtschweizerisch zu erfolgen und die Thematik Teil des Ausbildungsprogrammes der Lehrkräfte zu werden.<sup>40</sup>

Schule und Berufsberatung haben ausreichend zu geschlechtsuntypischen Berufen zu informieren.

Die Möglichkeit, geschlechtsuntypische Berufe kennenzulernen, ist zu fördern und auf eine niederschwellige Art anzubieten.

Personen, die den Berufswahlprozess Jugendlicher begleiten, sind verstärkt auf die Thematik zu sensibilisieren.

Eltern, Betreuungs- und Beratungsfachpersonen sowie Lehrkräfte aller Schulstufen haben Jungen und Mädchen zu ermutigen, ihre Interessen für Spielsachen, Sportarten, Freizeitbeschäftigungen, Schulfächer, Studiengänge und Berufe zu verfolgen, auch wenn sie für das eine oder andere Geschlecht als "untypisch" gelten.

Zusammen mit Berufsverbänden ist ein Weiterbildungsprogramm für Lehrpersonen und Berufs- und Studienberatungen zu erarbeiten, das technische und naturwissenschaftliche Berufe erklärt. Diese Weiterbildung hat für alle Lehrpersonen und Berufs- und Studienberatungen obligatorisch zu sein.

Insbesondere die Förderung von Frauen in MINT-Berufen ist weiter zu intensivieren und Erlasse auf Bundesebene zu Berufswahl und Schulbildung sind in der Praxis umzusetzen.

Projekte wie KIDSinfo sind vermehrt auch finanziell zu fördern.

### **Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten**

Im Jahr 2000 startete das erste Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Schweizer Universitäten mit dem Ziel, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen.<sup>41</sup> Es bestand aus den drei Modulen Anreizgelder für die Neuanstellung von Professorinnen, Nachwuchsförderungsprojekte und Vereinbarkeit akademische Karriere und Familie. Die Einführung war ein Meilenstein bezüglich Institutionalisierung der Gleichstellung von Mann und Frau an den Schweizer Universitäten. Dank den Programmen wurden die Frauenförderungs- und Gleichstellungsstellen ausgebaut und mehrere Erfolge in der Chancengleichheit verzeichnet. So konnten verschiedene Projekte initiiert werden,

<sup>38</sup> Siehe dazu auch EBG, Gleichstellung von Frau und Mann Aktionsplan der Schweiz Bilanz 1999-2014, S 92, 99

<sup>39</sup> Siehe dazu auch TERRE DES FEMMES Schweiz, Positionspapier "Geschlechterstereotype", 2013

<sup>40</sup> vgl. Lehrplan 21, in welchem Gender als Querschnittsthema enthalten ist

<sup>41</sup> In den Sondermassnahmen wurde eine Frauenquote von einem Drittel der geförderten Personen aufgestellt. Nach der Evaluation wird die Frauenquote auf 40 % erhöht.

wie zum Beispiel Kindertagesstätten, Mentoring, Kurse und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gleichstellungsreglemente sowie Reglemente zum Schutz vor sexueller Belästigung.<sup>42</sup> Der Schwerpunkt des Bundesprogramms 2013 - 2016 liegt neu auf einem Kultur- und Strukturwandel und nicht mehr nur auf der reinen Frauenförderung.<sup>43</sup> Das übergeordnete Ziel des Aktionsplans ist es, in den nächsten Jahren den Anteil der Professorinnen auf 25 % und jenen der Assistenzprofessorinnen auf 40 % zu erhöhen. Per Ende 2014 waren durchschnittlich 21.5 % aller Professuren an den Schweizer Universitäten durch Frauen besetzt. Neuanstellungen und Gesamtbestand der Professorenschaft unterscheiden sich aber nach Art der Professur und nach Institution deutlich.<sup>44</sup> Die gesteckten Ziele werden nach Ablauf des Aktionsplans per Ende 2016 nicht erreicht sein. Zudem bestehen nach wie vor Nachteile für weibliche Wissenschaftlerinnen (Stichwort Leaky Pipeline und Gender Bias).<sup>45</sup> Umso mehr erstaunt es, dass laut der Strategieplanung von swissuniversity Beitragskürzungen für die Chancengleichheit an den Universitäten vorgesehen sind.<sup>46</sup> Diese Gelder dürfen zudem nur noch für innovative Massnahmen verwendet werden, was laufende Projekte, die noch nicht durch die Universitäten selbst getragen und somit nicht institutionalisiert werden, einer prekären finanziellen Situation aussetzt. Ebenfalls sind Stellenkürzungen innerhalb der universitären Gleichstellungsstellen zu befürchten.

## 10 Art. 11 Berufsleben (thematischer Schwerpunkt)

### 10.1 Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung

Wie bereits im letzten Schattenbericht angesprochen, ist die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Schweiz steigend, was mit dem gestiegenen höheren Bildungsniveau korreliert. Die Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen steigt immer noch stärker an als die Vollzeitstellungen – bei den Männern steigt die Teilzeittätigkeit hingegen nur langsam an. 78 % der Teilzeitangestellten sind Frauen. Teilzeitberufe sind vorwiegend im Dienstleistungssektor angesiedelt (neun von zehn Teilzeitstellen). Ausserdem sind 43 % der Teilzeitarbeitskräfte mit einem Pensum von weniger als 50 % angestellt, was ihre finanzielle Selbstständigkeit sowie die Altersvorsorge gefährdet.

Studien und Statistiken zeigen, dass Frauen auch in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen in den höheren Führungsgremien gegenüber der Basis untervertreten sind. Das bedeutet, dass Frauen mit guter Ausbildung weniger die klassische Karriereleiter wählen oder ihnen diese nicht ermöglicht wird. Die Barrieren und Hemmnisse liegen oft in der Kultur einer Firma, die nicht oder zu wenig geschlechtsneutral ist. Mit dem Projekt "Kultur-Wegweiser" zeigt SVIN Frauen wie die Kultur und damit die Spielregeln in einer Firma aussehen, damit sie diese für ihre Karriere nutzen können. Gleichzeitig soll mit der Führung der Firma deren Kultur reflektiert und aufgezeigt werden, wo die Kultur verändert werden muss, um auch Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Dass viele Berufe noch ein Geschlecht haben, prägt nicht nur das Berufsbild von Ingenieurberufen, sondern auch das Klima in Technologiefirmen. Solange das Klima und die Firmenkultur auf Männer ausgelegt sind, ist es für Frauen schwieriger, in solchen Firmen Fuss zu fassen und Karriere zu machen. Solange die Frauen in diesen Berufen und Firmen untervertreten sind, bleibt die Kultur und das Berufsbild männlich.

Für Firmen und deren Erfolg wäre aber Diversity und daher auch ein höherer Frauenanteil wichtig. Nicht alle Firmen sind indes bereit, den nötigen Aufwand zu betreiben und Veränderungen einzuleiten.

---

<sup>42</sup> Bundesprogramm Chancengleichheit 2000-2012/2013:  
<https://www.swissuniversities.ch/de/themen/nachwuchsfoerderung/chancengleichheit/bundesprogramm-chancengleichheit-2000-2012>

<sup>43</sup> SUK-Programm 2013-2016 P-4, Chancengleichheit von Mann und Frau an Universitäten/Gender Studies:  
<http://www.swissuniversities.ch/de/themen/chancengleichheit/suk-programm-p-4/>

<sup>44</sup> Medienmitteilung von der Koordination Chancengleichheit der CRUS, 25. November 2014:  
[http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammer\\_UH/CRUS-Newsletter/NL41\\_Chancengleichheit2014\\_d\\_01.pdf](http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammer_UH/CRUS-Newsletter/NL41_Chancengleichheit2014_d_01.pdf)

<sup>45</sup> Siehe zum Beispiel die Online-Befragung von mehr als 10'000 WissenschaftlerInnen im Jahr 2012, durchgeführt vom Büro BASS im Auftrag der crus:  
[http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Chancengleichheit/2012.Evaluation\\_Bundesprogramm\\_3.Phase.pdf](http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Chancengleichheit/2012.Evaluation_Bundesprogramm_3.Phase.pdf)

<sup>46</sup> Strategische Planung 2017-2020 der Schweizer Universitäten, verabschiedete durch die crus:  
[http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammer\\_UH/Strategische\\_Planung\\_17-20\\_CRUS\\_deutsch-210115.pdf](http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammer_UH/Strategische_Planung_17-20_CRUS_deutsch-210115.pdf)

Firmen müssten unterstützt werden Veränderungen einzuleiten. Vorgaben sind nötig, die mit Kennzahlen überprüft werden können. Eine wichtige Kennzahl wäre der Unterschied des gesamten Frauenanteils einer Firma und dem Frauenanteil in der mittleren und oberen Führungsebene.

### Empfehlungen

Frauen und Männer müssen in allen Berufsfeldern und auf allen Hierarchiestufen gleichmässig vertreten sein. Der Bund hat eine Quote durchsetzen, denn die Privatwirtschaft und ihre Verbände haben bis dato ihre Versprechen nicht umgesetzt.

Bei börsenkotierten Unternehmungen ist vorzuschreiben, dass die Kennzahl des Unterschieds des gesamten Frauenanteils und jenem in der mittleren und oberen Führungsebene im Geschäftsbericht aufzuführen ist.

Vorgesetzte haben die Gleichstellung und Chancengleichheit als Führungsaufgabe wahrzunehmen, um diese zu fördern.

Firmen und Verwaltungen, die im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich oder in der IT tätig sind, haben nachzuweisen, dass sie sich im Bereich Frauenförderung einsetzen.

Alle Firmen und Verwaltungen sind zu verpflichten, Kennzahlen zum Frauenanteil auf allen Stufen, inkl. Geschäftsleitung und Verwaltungsrat, offenzulegen. Ist die Geschlechterverteilung im Kader markant verschiedenen gegenüber der Basis, sind Korrekturmassnahmen zu definieren.

### **Mobbing**

Eine gesetzliche Definition von Mobbing gibt es nicht. Mobbing ist eine Form von problematischer Verhaltensweise, die zur Verletzung der persönlichen Integrität führt. Obwohl die rechtlichen Grundlagen vorhanden sind und viele Unternehmen klare Spielregeln für die Zusammenarbeit erarbeitet haben und entsprechende Massnahmen zur Prävention der Verletzung der persönlichen Integrität eingeführt wurden, nehmen die Mobbingfälle in der Schweiz zu.

6 % der berufstätigen Frauen fühlen sich aufgrund ihres Geschlechts am Arbeitsplatz diskriminiert, bei Männern sind es 2 %. Wird ein Vorfall von Mobbing von einer der unteren und mittleren Hierarchiestufen intern gemeldet, stehen in der Regel entweder der/die Vorgesetzten, die Personalverantwortlichen oder die damit beauftragten Vertrauenspersonen zur Verfügung.

Viel problematischer wird Mobbing auf der ersten und zweiten Führungsstufe. Die Angriffe sind äusserst subtil, wenig greifbar, aber ebenfalls mit dem klaren Ziel, die betroffene Person zu diskreditieren, zu demütigen und auszugrenzen.

Frauen sind dem Mobbing in den oberen Führungsstufen vermehrt ausgesetzt. Sie erwarten in der Regel eine gerechte und freundliche Leitung in ihrem Unternehmen und dass ihre fachliche Leistung gesehen und angemessen geschätzt wird. Zudem stehen sie der Veränderung von Machtverhältnissen oft ratlos gegenüber und merken erst viel zu spät, dass sie auch davon betroffen sein könnten. Sie konzentrieren sich auf ihre Arbeit und besitzen oft kein Frühwarnsystem, das ihnen mögliche Gefahren bewusst macht, damit sie zeitgerecht reagieren könnten. Durch die falschen Einschätzungen der Situation überschätzen sie oft das Gewicht ihrer eigenen Sachkompetenz und unterschätzen die Erfolge strategischen Vorgehens ihrer männlichen Kollegen. Zudem verfügen die meisten Frauen über wenig Machtbewusstsein und lehnen daher Machtspiele ab.

Kommen nun zu dieser Disposition Angriffe hinzu, welche die Kriterien von Mobbing erfüllen, sitzt die Führungsfrau in der Falle. Es stellt sich die nächste Problematik, an wen sie sich wenden soll, wenn der CEO, dem sämtliche damit betrauten Personen in letzter Konsequenz unterstehen, der Täter ist. Auch eine externe Vertrauensperson muss letztlich an den CEO oder den Verwaltungsratspräsidenten gelangen. Schafft es die gemobbte Frau ihr "Anliegen" einem Mitglied des Verwaltungsrats oder dem Verwaltungsratspräsidenten vorzubringen, wird sie sehr schnell realisieren, dass grundsätzlich niemand daran interessiert ist, etwas zu unternehmen. Man äussert zwar grosses Bedauern über die Vorkommnisse, wird aber versuchen, die gestörte Zusammenarbeit mit dem CEO anzusprechen.

Wählt die gemobbte Frau den formellen Weg und reicht eine Beschwerde bei ihrem Arbeitgeber ein, ist die zukünftige Zusammenarbeit ohnehin nicht mehr gegeben.

Mobbing auf den obersten Führungsstufen, sei der "Täter" der CEO oder einer seiner Direktunterstellten, bleibt erfahrungsgemäss ungeahndet. Ein konsequentes Durchgreifen würde für das Unternehmen beachtliche Unannehmlichkeiten auslösen. Eine Neubesetzung auf oberster Führungsstufe ist sehr kostspielig und oft haben diese Personen komplexe Arbeitsverträge, deren Auflösung ebenfalls mit beachtlichen Kosten verbunden ist. Häufig wird deshalb den gemobbten Führungsfrauen gekündigt.

### Empfehlungen

Die Arbeitgebenden haben regelmässig Unternehmenskultur, Organisationsstruktur, Arbeitsklima und -bedingungen zu überprüfen um Mobbingverhalten zu verhindern.

Die Arbeitgebenden haben, um eine Eskalation zu verhindern, zu Konfliktanalyse, Mediation und Konfliktbegleitung Hand zu bieten und wo nötig Sanktionen gegen Täter zu ergreifen.

## **10.2 Lohngleichheit**

Die Gleichstellungspolitik hat Erfolge feiern können. Am Kern ungerechter Geschlechterverhältnisse – die Ungleichverteilung von Macht und Geld, von bezahlter und unbezahlter Arbeit – hat sie aber wenig ändern können. Noch immer verdienen Frauen in der Schweiz für gleichwertige Arbeit weniger als Männer. Bereits Berufseinsteigerinnen sind von Lohnungleichheit betroffen. Die unerklärbaren Lohnunterschiede von Berufseinsteigerinnen sind offensichtlich reine Diskriminierung, sind doch Erwerbsunterbrüche und Leistung als Gründe nicht plausibel. Auch erklärbare Lohnunterschiede können Benachteiligungen für Frauen enthalten. Zum Zeitpunkt der Familiengründung schlägt zudem die Traditionsfalle zu: Frauen reduzieren ihre Erwerbstätigkeit, Männer erhöhen sie. Die sich zu diesem Zeitpunkt öffnende Lohnschere schliesst sich nie mehr. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels ist die Lohndiskriminierung wirtschaftlich nicht tragbar, denn sie schadet der Erwerbsmotivation.

Wie schon im letzten Schattenbericht festgehalten, zeigen die bisher ergriffenen Sensibilisierungsmassnahmen kaum Wirkung. Erfolge sind nach wie vor praktisch nur dort zu verzeichnen, wo der Staat verpflichtende Massnahmen vorschreibt (Lohnkontrollen bei Submission). Lohntransparenz ist eine Voraussetzung zur Herstellung von Lohngleichheit. Arbeitgebende, die die zur Verfügung stehenden Instrumente für die Bewertung von Tätigkeiten und Leistungen anwenden, gehen den ersten Schritt zur Lohngleichheit. Allerdings können diese Massnahmen bisher nur sehr eingeschränkt eingesetzt werden, da teilweise die gesetzliche Grundlage fehlt und ausserdem nicht ausreichend Mittel für Kontrollen zur Verfügung stehen.

### Empfehlungen

Unternehmen sind gesetzlich zur Lohnkontrolle und Veröffentlichung der Ergebnisse zu verpflichten.

Alle Firmen und Verwaltungen haben nachzuweisen, dass Frauen und Männer lohnmassig gleichgestellt sind. Ist die Lohngleichheit nicht gegeben, sind Korrekturmassnahmen und Sanktionen zu definieren.

Es ist eine tripartite Lohn-Kommission einzusetzen, die Stichproben durchführt. Die Entwicklungsschritte haben gleich zu sein wie bei der Wettbewerbskommission WEKO: überwachen, untersuchen, Sanktionen aussprechen. Das Ziel ist Lohngleichheit und Transparenz in Lohnfragen.

Die Berufe im Pflege- und Betreuungsbereich, die unterbewertet sind und vor allem im Bereich der Langzeitpflege zunehmend prekariert werden, sind aktiv und gezielt aufzuwerten.

Es sind zusätzliche Lohnstrukturmodelle wie auch Karrieremodelle und Bildungsangebote zu entwickeln und fördern, die den Biografien von Personen mit Care-Verantwortung gerecht werden und die geleistete und zu leistende unbezahlte Care-Arbeit ebenso gewichten wie die Berufsarbeit.

Es braucht standardisierte Regeln für das Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse, da viele Care-Arbeitende aus dem Ausland kommen.

## **10.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie / soziale Sicherheit**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. das Angebot familienexterner Kinderbetreuung ist ungenügend, um beiden Elternteilen Berufs- und Familienleben und den Frauen Engagement in Politik und Kaderpositionen zu ermöglichen (Ziff. 114 Staatenbericht).

Die Lohnmodelle und Karrierewege orientieren sich an der traditionellen Biografie des vollzeitlich berufstätigen Mannes/Familienernährers ohne Betreuungspflichten, was die Herstellung der Lohngleichheit und den Zugang zu Führungspositionen für Frauen erschwert. Es sind Rahmenbedingungen nötig, die vom Ernährermodell Abschied nehmen, gelebte Egalität ermöglichen und Negativanreize (z.B. in der Steuer- oder Sozialpolitik) beseitigen. Leitidee muss sein, dass Männer wie Frauen grundsätzlich wirtschaftlich eigenständig sind. Familie wird nicht als Versorgungsgemeinschaft, sondern als Solidargemeinschaft gedacht.

Die Bestrebungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fokussieren auf die Kinderbetreuung und blenden häufig aus, dass nicht nur Kleinkinderbetreuung, sondern vermehrt auch die Betreuung pflegebedürftiger



Angehörigen ein Care-Thema ist. Entsprechend noch unbefriedigender ist die Situation, da es weder Infrastrukturen noch arbeitsrechtliche Regelungen für diese Fälle gibt. Das führt dazu, dass viele Frauen die Erwerbsarbeit zurückstecken oder ganz aufgeben, wenn diese Situation eintritt.

Oft kann mit Teilzeitarbeit kein existenzsichernder Lohn erwirtschaftet werden, sei es weil die Arbeitspensen und/oder die Lohnansätze zu niedrig sind. Die Teilzeitarbeit wird ausserdem gegenüber der vollen Erwerbstätigkeit benachteiligt, beispielsweise indem sie nicht zu bezahlter Weiterbildung berechtigt und aufgrund des Koordinationsabzugs die Einzahlungen in die Pensionskasse verhältnismässig tief sind. Die Arbeitszeiten von Müttern sind überdies weniger flexibel und unregelmässiger als diejenigen der Väter (Ziff. 131 Staatenbericht), was eine zusätzliche Hürde für die Vereinbarung von Familie und Beruf darstellt. Es sind denn auch vor allem Mütter von Unterbeschäftigung betroffen (Ziff. 96 Staatenbericht). Ausserdem üben Frauen häufiger eine Arbeit aus, für die sie überqualifiziert sind. Das trifft insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund der ersten Generation zu (Ziff. 110 ungekürzter Staatenbericht).

Mit Arbeitsbedingungen, die auf individuelle und familiäre Erfordernisse abgestimmt sind, soll es für Männer und Frauen ohne nachteilige Folgen möglich sein, sich weiterzubilden und neben der Erwerbsarbeit Aufgaben in Erziehung, Betreuung, Pflege und Freiwilligenarbeit zu übernehmen.

Mit einer offenen betrieblichen Kultur können Arbeitgebende die Wahlfreiheit für individuelle Familien- und Arbeitszeitmodelle erweitern.

Die für die Gesellschaft unverzichtbare, ehrenamtlich erbrachte Care-Arbeit ist ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. In fast allen Bereichen der unbezahlten Arbeit engagieren sich mehr Frauen als Männer.<sup>47</sup> Der Hauptteil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit wird von Frauen geleistet.<sup>48</sup> Das schränkt die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ein und beeinträchtigt ihre Chancen im Berufsleben mit gravierenden Folgen für ihre finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit bis ins Alter. Dies führt zu einem erhöhten Armutsrisiko.

Mögliche Lösungen dieser Problematik sind nicht nur die Forderung nach Krippenplätzen; es braucht vor allem eine gerechte Aufteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Mann und Frau sowie unter anderem mehr Teilzeitstellen, flexiblere Arbeitszeiten und mehr Flexibilität, z.B. bei Krankheit eines Kindes. Weiter braucht es Betreuungsangebote für Personen, die ausserhalb der regulären Arbeitszeit in Nacht- oder Schichtarbeit tätig sind. Andere Lösungsansätze sind eine gesetzliche Reduktion des Arbeitspensums bei gleichem Lohn, wenn unbezahlte Arbeit geleistet werden muss, oder die Festlegung eines obligatorischen Pensums an unbezahlter Arbeit für alle volljährigen Personen einer Gesellschaft, die solche Arbeit leisten können.

Betroffen sind insbesondere Mütter. Die meisten Väter kümmern sich ausserhalb der Erwerbsarbeitszeit um ihre Familie und nehmen keine Lohnneinbussen für die Care-Arbeit in Kauf. Besonders einschneidend wirken sich die Benachteiligungen im Arbeitsmarkt bei Trennung oder Scheidung aus (vgl. unten Art. 13 und 16). Die traditionelle Verteilung der elterlichen Aufgaben wird auch bei Trennung oder Scheidung oft gezwungenermassen weitergeführt, um nicht die finanziellen Risiken noch mehr zu verschärfen und die verlässliche Betreuung der Kinder aufs Spiel zu setzen. Entsprechend sind denn auch 82 % der Alleinerziehenden in der Schweiz Mütter (Stand 2014).

Der gesellschaftlich-politische Wille, flächendeckende, qualitativ hochstehende und erschwingliche familienergänzende Kinderbetreuungseinrichtungen zu schaffen und familienfreundliche Arbeitsmodelle einzuführen, ist schwach ausgeprägt, wenn der grösste Teil der Männer nicht in die unbezahlte Care-Arbeit eingebunden ist, und Entscheidungspositionen zu einem grossen Teil von Männern besetzt sind. Dies benachteiligt insbesondere Familien mit alleinerziehenden Müttern, die deutlich öfter familienergänzende Kinderbetreuung in Anspruch nehmen müssen als Paarfamilien (Ziff. 135 Staatenbericht).

Die soziale Sicherheit, insbesondere die Altersvorsorge, ist an die Erwerbsarbeit geknüpft. Die unbezahlte Care-Arbeit ist dagegen schlecht abgesichert. Frauen haben denn auch im Alter ein höheres Armutsrisiko.

Zeitknappheit bedeutet, dass gewisse Tätigkeiten schneller gemacht werden müssen. Care-Tätigkeiten können aber nur beschränkt beschleunigt werden. Zeit sparen führt hier notgedrungen zu einer Qualitätseinbusse. Personenbezogene Dienstleistungen werden somit angesichts des technischen Fortschritts in den andern Wirtschaftssektoren relativ gesehen immer teurer, wenn sie bezahlt werden. Diese Kostenentwicklung wird durch den Abbau öffentlich erbrachter Care-Leistungen gesteuert. Sie verschwinden in den privaten Bereich und somit auch aus der "Rechnung". Effizienzsteigerung ist möglich, wenn Care-Tätigkeiten schneller, schlechter, billiger und eben unbezahlt gemacht werden. Unbezahlt heisst, im Haushalt, privat organi-

<sup>47</sup> Siehe <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligen-arbeit/informelle.html> und <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligen-arbeit/institutionalisierte.html>

<sup>48</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/ueberblick.html>

siert, unter zunehmendem Zeitdruck, aber aus dem Blick. Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Care-Leistenden sind entscheidend für die Qualität der Care-Arbeit und für die Achtung der Menschenwürde. Die volkswirtschaftliche Rechnung muss die Produktivität der Care-Tätigkeiten als aufgewendete Zeit des Arbeitens rechnen. Es braucht eine höhere Staatsquote, welche das Erbringen solcher nicht rentabler bzw. rationalisierbarer Tätigkeiten möglich macht, auch dann, wenn Sparmassnahmen den Staat zu Strukturpassungen zwingen. Es ist belegt, dass den genderspezifischen Ungleichheiten Vorschub geleistet wird, wenn Haushalte mit ihrem privaten Einkommen die Care-Tätigkeiten organisieren statt wenn dies über öffentliche Kanäle geschieht.

Um Prekarität von Haushalten zu erfassen, ist es zwingend, auch die unbezahlte Arbeit und die Zeit, die dafür aufgewendet wird, einzubeziehen. Denn Zeitknappheit kann genauso bedrohlich sein wie Geldknappheit. – Besonders unter Druck sind Haushalte, denen es an beidem fehlt. Wirtschaftliche Gleichstellung heisst, dass der Staat eine gewisse Verantwortung übernehmen muss. Es ist gleichstellungspolitisch fragwürdig, davon auszugehen, dass die Haushalte die Care-Arbeit zum Wohle ihrer Mitglieder jederzeit leisten können, und es ist verantwortungslos, den Staat aus der Verantwortung zu entlassen. Vielfach führt es auch zu neuen Ausbeutungsverhältnissen von zugewanderten Frauen, die sich von bessergestellten Haushalten zu prekären Bedingungen beschäftigen lassen.<sup>49</sup> Der Staat ist gefordert dafür zu sorgen, dass auch in den Privathaushalten Care-Tätigkeiten ohne Druck aufgrund von Ressourcenknappheit- oder Zeitarbeit erbracht werden können.

Die gesetzlichen Lücken beim Mutterschaftsurlaub sind auch zehn Jahre nach dessen Einführung noch nicht geschlossen (Erwerbsersatz, wenn das Kind im Spital bleiben muss und der Mutterschaftsurlaub aufgeschoben wird; Ungleichbehandlung von arbeitslosen Müttern). Auch einen bezahlten Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub gibt es nur vereinzelt, eine bezahlte Elternzeit gibt es nirgends. Dies würde auch die Neuorganisation des Familienlebens erleichtern und käme der Erholung der Mutter zugute. Ist die Mutter alleinerziehend und beteiligt sich der Vater nicht an der Kinderbetreuung, sollte sie zusätzlich zum regulären Mutterschaftsurlaub Anspruch auf die Vaterschaftsurlaubs-Tage erhalten, die der Vater nicht benötigt. Das würde der ausserordentlichen Belastung, die sie zu bewältigen hat, Rechnung tragen.

Transmenschens werden rechtlich durch das Gleichstellungsgesetz gegen Diskriminierung im Erwerbsleben geschützt, jedoch sind sie tatsächlich signifikant überdurchschnittlich (20 %) von Arbeitslosigkeit und in der Folge auch von Armut betroffen, was den Ausschluss vom sozialen Leben (vgl. unten Art. 13) verstärkt.

### Empfehlungen

Der Bund hat qualitativ gute, flächendeckende, erschwingliche Tagesstrukturen ab dem ersten Lebensjahr des Kindes, auch in Vorschule und Schule, und auch ausserhalb der regulären Arbeitszeit zu fördern.

Das Recht auf zeitliche Erwerbsflexibilität für alle Eltern nach dem Modell der Bundespersonalverordnung (Recht auf Reduktion um 20 % zum Zeitpunkt der Elternschaft) ist einzuführen, wobei darauf zu achten ist, dass eine damit einhergehende Einkommensreduktion für alle Einkommensklassen tragbar ist.

Die gleichstellungsförderliche Elternzeit ist einzuführen.

Bund und Kantone haben Rahmenbedingungen anzubieten, die eine gerechte Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Mann und Frau fördern.

Bei Alleinerziehenden sind – ohne Erhöhung des Armutrisikos – passende Entlastungsmöglichkeiten anzubieten.

Bei Rentenzahlungen ist die unbezahlte Arbeit fair anzurechnen.

Für Frauen sind im bezahlten Care-Bereich gerechte Arbeitsbedingungen anzubieten.

Es braucht gesetzliche Regelungen und Infrastrukturen für Berufstätige, die Angehörige pflegen.

Die Berufswelt hat einen nachhaltigen Wandel vom vorherrschenden überholten "Worker"- zum zeitgemässen "Carer-Worker"-Modell der berufstätigen Person zu vollziehen, um Frauen und Männern gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen und dabei eine adäquate Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sicherzustellen. Dabei ist allen Lebens- und Familienformen und nicht einzig dem Paarfamilien-Modell Rechnung zu tragen.

Es sind familienfreundliche Arbeitsmodelle (insbesondere Arbeitszeit- und Arbeitsorganisations-Modelle) zu entwickeln und fördern, die den Anliegen der Berufstätigen mit Care-Verpflichtungen unabhängig ihres Geschlechts Rechnung tragen. Unentgeltliche Care-Arbeit muss mit einer beruflichen Vollzeitbeschäftigung vereinbar sein, da Teilzeitarbeit oft nicht existenzsichernd ist.

---

<sup>49</sup> Gesamtschweizerische Kampagne "Keine Hausarbeiterin ist illegal": <http://www.sans-papiers.ch/index.php?id=262>

Zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub ist ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von mindestens 20 Tagen nach der Geburt eines Kindes einzuführen, um die frühe Vater-Kind-Bindung zu fördern und von Anfang an die Einbindung des Vaters in die Pflege und Betreuung zu ermöglichen.

Die Altersvorsorge hat Erwerbsbiografien von Personen, die unbezahlte Care-Arbeit übernehmen – die meisten von ihnen Frauen – besser zu berücksichtigen, um Armut im Alter zu verhindern: Die AHV ist zu stärken und die AHV-Renten sind zu erhöhen, da Frauen oft zu wenig verdienen und deshalb keine oder eine ungenügende 2. oder 3. Säule haben. Ausserdem sind die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften, welche die unbezahlte Arbeit absichern, zu erhöhen. Die Erhöhung des Rentenalters für Frauen von 64 auf 65 Jahren ist mit Fortschritten bei der Lohngleichheit zu verknüpfen, damit Frauen nicht zusätzlich benachteiligt werden.

### **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ihr Personal im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gegen sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte, Mitarbeitende und Dritte zu schützen (Art. 328 OR). Während Art. 328 OR die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden schützt, bezweckt das Gleichstellungsgesetz, Diskriminierung zu verbieten. Die Arbeitgebenden können aufgrund des Gleichstellungsgesetzes (Art. 5 GIG) zur Bezahlung einer Entschädigung verpflichtet werden. Der Arbeitgeberseite obliegt der Nachweis, die Massnahmen getroffen zu haben, um Diskriminierung zu verhindern. Häufig ist es für die Arbeitnehmerin aber schwierig, das diskriminierende Verhalten zu beweisen.

### Empfehlungen

Für die Arbeitnehmerinnen sind Beweiserleichterungen zu schaffen.

## **11 Art. 12 Gesundheit**

Die schulische Sexualaufklärung findet grundsätzlich in der ganzen Schweiz statt. Die Westschweizer Kantone verfügen, gestützt auf ihren Lehrplan, über ein klares Curriculum, wann, welche Inhalte von Fachpersonen vermittelt werden. Die Deutschschweiz hat kein einheitliches System. Dieses ist abhängig von der jeweiligen Schule und Lehrperson. Zudem wird die Sexualaufklärung von den Lehrpersonen selbst vermittelt. Das Tessin betreibt ein Mischsystem, in dem die Lehrpersonen für den Unterricht gecoacht werden.

Verhütungsmittel sind – im Gegensatz zu den Kosten von Abtreibungen – im Leistungskatalog der obligatorischen Krankenversicherung nicht enthalten, was gerade Migrantinnen zu einer vulnerablen Gruppe macht. Dasselbe gilt auch für den Zugang zur reproduktiven Gesundheit. Neben den soziökonomischen Faktoren sind Sprachschwierigkeiten bzw. die mangelnde Verfügbarkeit von Informationen in vielen Sprachen entscheidend. Ein tieferes Bildungsniveau, eine belastendere Arbeitssituation und eventuell eine unregelmäßige Aufenthaltssituation sind Faktoren, die die Gesundheit von Müttern und Kindern mit Migrationshintergrund verschlechtern.

Die vermehrte Beschäftigung des Bundesamts für Gesundheit mit verschiedenen Aspekten des Themas "Migration und Gesundheit" wird begrüsst. Die Anstrengungen zur Verbesserung der Gesundheit dieser speziell verletzlichen Bevölkerungsgruppe ist deshalb von zentraler Bedeutung, da Frauen mit Migrationshintergrund oftmals sozial isoliert sowie finanziell und sprachlich von ihren Ehemännern oder Verwandten abhängig sind. Frauen sind somit vermehrt von unvollständigen Übersetzungen und essentiellen Informationsdefiziten betroffen. Deshalb sollte der Beizug von professionellen Dolmetscherinnen und Dolmetschern sowohl im ambulanten wie auch im stationären medizinischen Bereich vermehrt gefördert werden. Werden bei Verständigungsschwierigkeiten in der Arzt-Patienten-Beziehung Familienmitglieder zu Rate gezogen, birgt dies die Gefahr der inhaltlich inkorrekten oder unvollständigen Übersetzung, nicht nur wegen Sprachschwierigkeiten, sondern auch aufgrund des unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds. Dies ist sowohl ethisch als auch juristisch im Hinblick auf eine Einverständniserklärung vor jeder ärztlichen Intervention nicht vertretbar. Es sind deshalb interkulturelle Übersetzerinnen und Übersetzer auszubilden und anzustellen, welche sowohl die diskreten Feinheiten der Patienten-Sprache verstehen als auch den Patientinnen und Patienten die spezifischen kulturellen Implikationen einer Diagnose oder Therapie näher bringen können. Dadurch würde die Lebensqualität derjenigen Personen sowie insbesondere auch die Stellung der Frauen mit Migrationshin-

tergrund, welche der in der Schweiz gesprochenen Sprachen nicht mächtig sind, markant erhöht. Die Anzahl der Arztkonsultationen und der technischen Untersuchungen könnten gesenkt und das Bewusstsein für die eigene Gesundheit gefördert werden. In einzelnen Spitälern und Praxen gibt es bereits gut funktionierende Übersetzungsdienste, oftmals scheitert die schnelle Organisation jedoch an der Finanzierung.

Gemäss Statistik ist die Kindersterblichkeit in Zürich und Bern merklich höher als im nationalen Durchschnitt. Ursache sei der höhere Anteil an Ausländerinnen in den städtischen Gebieten. Sprachbarrieren und fehlendes Wissen über das Gesundheitssystem erschwerten vielen Frauen mit Migrationshintergrund den Zugang zur Gesundheitsversorgung – vor, während und nach der Geburt.

Der Femizid – die selektive Tötung weiblicher Föten – ist eine offensichtliche Diskriminierung des weiblichen Geschlechts ganz zu Beginn des Lebens. In der Schweiz gibt es keine offiziellen Zahlen, aber es ist in den letzten Jahrzehnten keine signifikante Verschiebung der Rate von weiblichen und männlichen Babys festzustellen. Nichtsdestotrotz ist das Thema wichtig. Das Ziel ist, dass sich die nationalen Ärztevereinigungen bei ihren Regierungen und Gesetzgebern aktiv gegen vorgeburtliche Geschlechterselektion einsetzen und für Ärztinnen und Ärzte, die eine Mitwirkung an entsprechenden Untersuchungen und Abtreibungen verweigern, Schutzmechanismen zu institutionalisieren.

Der Bundesrat hat anerkannt, dass im Bereich der Gesundheit für lesbische, schwule, bisexuelle und transsexuelle Menschen (LGBT) Probleme bestehen (Interpellation 13.4229). Neben einigen Initiativen um das psychosoziale Wohlbefinden junger LGBT zu fördern, wurden bisher vom Bund und von den Kantonen im Wesentlichen bei den LGBT Massnahmen im Bereich von HIV und sexuell übertragbaren Krankheiten ins Visier genommen, die einzig Schwule und Männer, die Sex mit Männern haben, betreffen – und in der letzten Zeit auch in einem viel geringeren Ausmass Transgender. So wenden sich zum Beispiel kommunale Zentren nicht an lesbische und bisexuelle Frauen.

Problematisch ist auch, dass die Gesundheit der lesbischen und bisexuellen Mädchen und Frauen wenig dokumentiert ist. Nebst den andern Faktoren wie Alter, Geschlecht, Nationalität oder Bildungsniveau fehlt die sexuelle Orientierung in den Gesundheitsumfragen und -registern. Erstmals wurde 2014 im Rahmen eines Pilotprojekts in einem Monitoring betreffend Sucht nach der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität gefragt. Allerdings wurde dieser Punkt offenbar bisher nicht speziell evaluiert.

### Empfehlungen

Für eine flächendeckende Etablierung der schulischen Sexualaufklärung in allen Landesteilen sind eine Gesetzesgrundlage, die Akzeptanz von Qualitätsstandards und die nötigen Ressourcen zur Umsetzung einzuführen, um das Recht auf Zugang, Wissen und Bildung aller Kinder zu verwirklichen.

Die Kosten von Verhütungsmitteln sind von der Krankenkasse zu übernehmen, damit vor allem auch arbeitsbetroffene Menschen Zugang zu Verhütungsmitteln haben.

Die notwendigen Gelder für Übersetzungsdienste sowohl in stationären als auch in ambulanten Verhältnissen sind freizustellen.

Um den Zustand der Gesundheit der lesbischen und bisexuellen Frauen und Jugendlichen zu dokumentieren, müssen Fragen zur sexuellen Orientierung in den nationalen Umfragen enthalten sein und die erhaltenen Resultate in die Analyse einfließen.

Um den Zugang der nicht heterosexuellen Frauen zu respektvoller und angepasster Pflege zu verbessern, ist die Gesundheit lesbischer und bisexueller Frauen in die Ausbildung zu integrieren.

Transmenschen sind explizit als eigenständige, besonders gefährdete Gruppe im "Aktionsplan Suizidprävention" des Bundes aufzunehmen.

## **12 Art. 13 Andere Bereiche des wirtschaftlichen und sozialen Lebens**

Im aktuellen Bericht zu CEDAW wurde die Dimension der Freizeit nicht behandelt, obschon im letzten Schattenbericht darauf hingewiesen wurde, dass es sich auch hierbei um einen für die Partizipation von Frauen und Mädchen wichtigen Bereich handelt. Nach wie vor stellen diese nicht nur einen grossen Teil der an Freizeitangeboten Teilnehmenden dar, sondern sind auch freiwillige Leiterinnen und Helferinnen. Trotzdem sind Frauen und Mädchen in leitenden Funktionen der institutionellen Freiwilligenarbeit immer noch untervertre-

ten.<sup>50</sup> Genderstereotype Zuschreibungen werden auch in der offenen und verbandlichen Jugendarbeit reproduziert – die Verbände und Organisationen sind sich dieser Tatsache jedoch bewusst und betreiben Angebote und Projekte, um dies zu unterbinden und allen Jugendlichen eine sinnvolle, jugend- und gendergerechte Freizeit zu ermöglichen. Für diese Angebote sind sie allerdings auf finanzielle Mittel angewiesen, welche ihnen mindestens teilweise zur Verfügung gestellt werden müssen.

Entsprechend sind Kürzungsabsichten bei den Jugend + Sport-Beiträgen im Breitensport nicht tolerierbar und die vom Bundesrat kontinuierlich ab 2017 vorgeschlagene Erhöhung der Finanzen zu unterstützen.<sup>51</sup>

Nachdem bei den J+S-Beiträgen in der Vergangenheit nachgewiesen werden konnte, dass anteilmässig mehr Geld in Sportarten fliesst, in denen der Anteil der männlichen Jugendlichen höher ist,<sup>52</sup> könnten also Frauen und Mädchen mehrfach von Kürzungen im Breitensport betroffen sein.

Innerhalb der Freizeitangebote muss es weiterhin möglich sein geschlechtshomogene Räume zu schaffen, die es den Mädchen und jungen Frauen erlauben, sich der zugeschriebenen Geschlechterrollen und Erwartungen bewusst zu werden und den Umgang damit zu erproben.<sup>53</sup> Dabei gilt es gerade für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund oder mit einer Behinderung Angebote aufzubauen, denn hier werden die Themen Gender und Sexualität vielfach ausgeblendet.<sup>54</sup>

Eines der Haupthindernisse für Transmenschen, um in den Genuss der Menschenrechte zu kommen und am gesellschaftlichen und ökonomischen Leben teilhaben zu können, ist die Gerichtspraxis zur Änderung von Namen und amtlichem Geschlecht. Denn ohne diese Änderungen erhalten sie keine Dokumente, die ihr gelebtes Geschlecht widerspiegeln. Die Gerichte verlangen als unabdingbare Voraussetzung für die rechtlichen Änderungen den Nachweis der (irreversiblen) Fortpflanzungsunfähigkeit sowie die Diagnose "Transsexualismus", nach ICD-10 eine psychische und Verhaltensstörung. Mit dieser allgemeinen Praxis – über die ein, zwei abweichende Positivbeispiele nicht hinwegtrügen können – verletzt die Judikative das Recht auf körperliche Integrität und Autonomie und trägt aktiv zu einem Ausschluss von Transmenschen aus vielen Bereichen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens bei.

### Empfehlungen

Die in der offenen und verbandlichen Jugendarbeit aktiven Verbände und Organisationen sind betreffend Angebote und Projekte im Bereich der Bekämpfung von Stereotypen finanziell zu unterstützen.

Die J+S-Beiträge sind aufrechtzuerhalten und die Beitragsverteilung (beispielsweise verschiedene Verteilungsschlüssel) in genderspezifischer Hinsicht vertieft zu analysieren und gegebenenfalls anzupassen.

## **12.1 Gleichstellung und Armut**

Noch immer sind Frauen häufiger arm als Männer, insbesondere wenn sie alleinerziehend sind (Ziff. 160 Staatenbericht). Alleinerziehende Frauen und ihre Kinder sind am stärksten von Einkommensarmut betroffen.

Das gleiche Bild wie bei der Einkommensarmut zeigt der Sozialbericht 2015 für die Sozialhilfe. 94,8 % der Antrag stellenden Personen in Einelternhaushalten waren Frauen. Alleinerziehende in der Sozialhilfe sind aber trotz eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit häufiger als andere Haushaltstypen erwerbstätig, und der Anteil ihres Haushalteinkommens, der durch die Sozialhilfe gedeckt wird, ist unterdurchschnittlich (0,66, d.h. weniger als die Hälfte). 29,6 % aller Sozialhilfebeziehenden waren Kinder unter 18 Jahren. Über die Hälfte (56,1 %) aller Kinder in der Sozialhilfe lebten in einem alleinerziehenden Haushalt, 19,1 % in einem Paarhaushalt mit drei oder mehr Kindern.

<sup>50</sup> vgl. Bundesamt für Statistik, 2013: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligenarbeit/institutionalisierte.Document.21747.xls>

<sup>51</sup> <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=61872>

<sup>52</sup> vgl. Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung, Anhang 4.2.5: Geschlechtsspezifische Budgetanalyse der Abteilung Jugend und Sport im BASPO, 2008

<sup>53</sup> vgl. z.B. das Grundlagenpapier der Fachgruppe Plattform Mädchenarbeit der offenen Jugendarbeit: Mädchenarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz, Grundlagen für Fachpersonen und EntscheidungsträgerInnen, erstellt von der Fachgruppe Plattform Mädchenarbeit, 2012: [http://www.doj.ch/fileadmin/downloads/ueber\\_Doj/kantonalverbaende/Leitlinien\\_Maedchenarbeit\\_DEUTSCH\\_DOJ\\_Web.pdf](http://www.doj.ch/fileadmin/downloads/ueber_Doj/kantonalverbaende/Leitlinien_Maedchenarbeit_DEUTSCH_DOJ_Web.pdf)

<sup>54</sup> vgl. z.B. Themendossier des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, EGBG: Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Frauen, 2013: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/gender.html>

Wie schon im vorhergehenden Staatenbericht wird auch im vorliegenden nicht erwähnt, dass die anhaltende Diskriminierung im Unterhaltsrecht eine spezifische Ursache der Armut alleinerziehender Frauen und ihrer Kinder darstellt. Obwohl der Zusammenhang zwischen Mängeln im Unterhaltsrecht und Armut kaum in Frage gestellt wurde, verzichtete der Gesetzgeber anlässlich der am 20. März 2015 abgeschlossenen Revision des Kindesunterhalts im Zivilgesetzbuch (ZGB) darauf, die vom CEDAW-Ausschuss 2009 angemahnte Mankoteilung bei Trennung und Scheidung in Defizitsituationen<sup>55</sup> einzuführen. Nach wie vor muss die die Kinder betreuende Person, in der Regel somit die Mutter, das Defizit alleine tragen und nötigenfalls Sozialhilfe beantragen. Diese geleisteten Beiträge gelten als ihre Schuld und müssen zurückbezahlt werden, wenn sie in bessere finanzielle Verhältnisse kommt. Untersuchungen weisen zudem darauf hin, dass die Zahlung von Unterhaltsbeiträgen das Armutsrisiko nicht erhöht.<sup>56</sup> Erschwerend für die Lage der von Sozialhilfe Abhängigen ist, dass die Sozialhilfe in den Kantonen und Gemeinden zunehmend unter Spardruck steht.

Der Bundesrat verwarf auch die Einführung eines Mindestunterhaltsbeitrags für das Kind bei Trennung und Scheidung der Eltern und eine Ausweitung der Alimenterbevorschussung. Heute greift die Alimenterbevorschussung nur bei Vernachlässigung der Unterhaltszahlungen, wenn die zu Unterhaltszahlungen verpflichtete Person aus finanziellen Gründen keine ausreichenden Alimente zahlen kann. Bei der Festsetzung der Unterhaltsbeiträge in Mankofällen darf aber das Existenzminimum der unterhaltsverpflichteten Person nicht verletzt werden, weshalb die Leistungsfähigkeit zum alleinigen Kriterium der Bemessung wird. Der Unterhaltsschuldner sollte mindestens einen Unterhalt schulden, der die Grundversorgung des Kindes sicherstellt. Gleichzeitig müsste – wie bei allen anderen Schuldner – erst bei der effektiven Vollstreckung der Schutz seines Existenzminimums gewahrt bleiben.

Die kantonal sehr unterschiedlich geregelte Alimenterbevorschussung (Ziff. 163 Staatenbericht) bietet Alleinerziehenden und ihren Kindern nach wie vor keinen ausreichenden Schutz vor Armut und Abhängigkeit von Sozialhilfe. Sie gilt immer noch als Fürsorgeleistung und nicht als Rechtsschutz für die Unterhaltsberechtigten. Auch die Alimenterinkassohilfe weist Mängel auf. Eine gut funktionierende Inkassohilfe ist aber essentiell, um die finanzielle Existenz Alleinerziehender und ihrer Kinder zu sichern und dem Gemeinwesen Ausgaben für Alimentervorschüsse zu ersparen.

Die Professionalisierung der Alimenterinkassohilfe und die Ausbildung der Inkassohilfefachleute als Vertreter/innen des Kindes und seines Rechts auf Unterhaltsbeiträge ist entscheidend, damit die Vernachlässigung der Unterhaltspflicht nicht mehr als Kavaliersdelikt wahrgenommen wird. Zentral ist, dass alle verfügbaren Instrumente sachgerecht genutzt werden, um den Unterhaltsanspruch des Kindes durchzusetzen. Säumige Alimenterpflichtige müssen so beraten werden, dass sie anschliessend zu regelmässigen Zahlungen bereit sind und sich der negativen Auswirkungen der Vernachlässigung ihrer Unterhaltspflicht auf das Wohl ihres Kindes und auf die Beziehung zu ihm bewusst sind. Die korrekte Information der Unterhaltsberechtigten und die konstruktive Zusammenarbeit mit ihnen sind ebenfalls zentral.

Schliesslich führt die Besteuerung der Unterhaltsbeiträge für minderjährige Kinder als Einkommen der Alleinerziehenden zu einer höheren Steuerbelastung, die der beschränkten wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Einelternfamilien nicht gerecht wird, und darüber hinaus zu höheren Krippentarifen und ähnlichem mehr und dem Wegfall von Entlastungen wie Beiträgen an die Krankenversicherungsprämien.

### Empfehlungen

Jedes Kind hat bei Trennung und Scheidung der Eltern einen Mindestunterhaltsbeitrag von Seiten derjenigen Elternperson zu erhalten, die es nicht in Obhut hat oder zur Hauptsache betreut. Ist die zahlungspflichtige Person bedürftig, hat das Gemeinwesen den Betrag zu übernehmen, der zum Mindestunterhaltsbeitrag fehlt.

Die vom Bundesrat vorgeschlagene bedarfsabhängige Kinderzulage ist dringend einzuführen und so auszugestalten, dass die Zulage fehlende Kinderalimente bei Trennung und Scheidung in Defizitsituationen ersetzt und so die einseitige Mankoüberbindung an die alleinerziehende Person mildert.

Es ist zu prüfen, ob auch Zweielternfamilien, die ihre Kinderkosten nicht aus eigener Kraft tragen können, mit bedarfsabhängigen Kinderzulagen unterstützt werden können.

<sup>55</sup> Empfehlungen Nr. 42 des CEDAW-Ausschusses an die Schweiz 2009

<sup>56</sup> Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Juni 2014: Gleichstellung von Frau und Mann, Aktionsplan der Schweiz. Bilanz 1999-2014: Die Armutsquote ist bei alimentenzahlenden Haushalten mit 5,8 % wesentlich tiefer als bei alimentenempfangenden Haushalten (18,1 %), Basel-Stadt, 2010.

Philippe Wanner: La situation économique des ménages monoparentaux et des personnes vivant seules dans le canton de Berne, Université de Geneve, 7.12.2011, ed: BSV, Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche no 1/12: 1,1 % der alleinlebenden Männer weisen durch Alimenterzahlungen bedingte sehr niedrige Einkommen auf.

Die bundesrätliche Verordnung zur Alimenteninkassohilfe ist rasch zu erarbeiten und in Kraft zu setzen. Die Empfehlungen der Schweizerischen Konferenz der Sozialdirektorinnen und -direktoren SODK von 2013 zur Ausgestaltung der Alimentenbevorschussung bei Vernachlässigung der Unterhaltspflicht sind als Mindeststandard in allen Kantonen anzuerkennen und anzuwenden. Die Sozialhilfe hat in der ganzen Schweiz auf die Rückerstattungspflicht bei Personen, die wegen Familienpflichten bedürftig werden, zu verzichten. Familienrechtliche Unterhaltspflichten gegenüber nicht im gleichen Haushalt lebenden Personen sind im Budget der Sozialhilfebeziehenden zu berücksichtigen. Die Integration alleinerziehender Frauen ins Erwerbsleben ist zu fördern. Dazu ist der Wechsel in der Berufswelt zum zeitgemässen "Carer-Worker"-Modell der berufstätigen Person erforderlich, der allen Lebens- und Familienformen und nicht einzig dem Paarfamilien-Modell Rechnung trägt (vgl. oben zu Art. 11).

## **12.2 Wirtschaft und Menschenrechte – Verantwortung von Firmen für die Menschenrechte**

Immer wieder kommt es im Zusammenhang mit den Tätigkeiten von multinationalen Firmen zu massiven Menschenrechtsverletzungen und zu Umweltzerstörungen, die wiederum Menschenrechtsverletzungen nach sich ziehen. Freiwillige Verpflichtungen von Firmen reichen nicht aus, sondern es braucht hierzu rechtlich bindende Instrumente.

Die Menschenrechtsverletzungen, die im Zusammenhang mit den Aktivitäten von Wirtschaftsakteuren im Ausland begangen werden, betreffen Frauen auf spezifische Weise: erstens ganz direkt etwa durch Ausbeutung ihrer Arbeitskraft, fehlenden Gesundheitsschutz von Schwangeren, sexuelle Übergriffe und Vergewaltigung, Förderung des Frauenhandels usw.; zweitens indirekt aufgrund ihrer gesellschaftlichen Rollen, zum Beispiel als Ehefrauen, die plötzlich allein das ganze Familieneinkommen erwirtschaften müssen, oder als Pflegende von anderen Opfern oder als Zuständige für ganze vertriebene Familien, die ein neues Zuhause aufbauen müssen.

Viele multinationale Firmen haben ihren Sitz in der Schweiz. Bisher gibt es aber keine Gesetze, welche die Verantwortung solcher Firmen für die Menschenrechte auch beim Auslandsgeschäft klar und verbindlich definieren, ihre Pflichten in der Prävention und ihre Rechenschafts- und Wiedergutmachungspflichten festlegen. Solche Gesetze wären für die Prävention von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen von grosser Bedeutung.<sup>57</sup>

### Empfehlungen

Die Schweiz hat eine Sorgfaltsprüfungspflicht von Schweizer Unternehmen auch für deren Auslandstätigkeiten gesetzlich zu definieren und sie zu verpflichten, den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt verbindlich in sämtliche Geschäftsabläufe einzubauen.

## **13 Art. 14 Frauen auf dem Lande**

Die Situation der geschiedenen Bäuerinnen hat sich seit dem letzten Bericht nicht massgeblich verbessert. Die finanzielle Situation vieler betroffener Betriebe lässt eine angemessene Zahlung an die Bäuerin, die den Hof verlassen muss, nicht zu. Zudem wird von Seiten der Beratung in erster Linie die Sicherung und das Weiterbestehen der Betriebe als wichtig erachtet. Besonders belastend für die scheidenden Bäuerinnen ist, dass die Kinder oft auf dem Hof zurückbleiben und die Frauen so neben ihrer Arbeit auch ihren Lebensinhalt und ihr soziales Netz verlieren.

Im Bericht 2012 des Bundes betreffend die Frauen in der Landwirtschaft steht, die Frauen seien wenig über ihren Status informiert und wenig wegen ihrer schwachen sozialen Absicherung besorgt. Allerdings würden sie trotz hoher Arbeitsbelastung zufrieden scheinen. Die Organisation FARA (Femmes en Agriculture Responsables et Autonomes en complémentarité avec les Hommes) hat, um mehr Details zu erfahren, eine

<sup>57</sup> Immerhin ist aktuell unter Einbezug von NGOs in Erfüllung des Postulats 12.3503 Graffenried ein Bericht über die Schweizer Strategie und darin enthalten ein Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in Arbeit.  
UNO-Leitprinzipien: [http://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/140522\\_leitprinzipien\\_wirtschaft\\_und\\_menschenrechte.pdf](http://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/140522_leitprinzipien_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf)

eigene Umfrage bei etwa hundert Bäuerinnen jeden Alters durchgeführt und kam zu folgenden Schlussfolgerungen: Die Bäuerinnen sind weder betreffend ihren ehelichen noch ihren sozialen Status genügend informiert. Die jungen Frauen, die aktuell heiraten oder im Haushalt mitarbeiten, informieren sich besser als die vorherigen Generationen. Aufgrund der Umfrage wurde ein "Vademecum" erarbeitet, das kurz auf vielfältige Fragen, die sich Landfrauen während der verschiedenen Lebensabschnitte stellen, antwortet.

Die Tatsache, dass die Landfrauen grossmehrheitlich nicht von einem Lohn und entsprechend sozialer Absicherung profitieren, ist nicht ausser Acht zu lassen. Sie integrieren sich ausserdem sehr wenig im politischen und sozialen Leben der bäuerlichen Welt. Auch wenn einige sehr interessiert wären, denken Männer selten daran, den Frauen einen Posten in den zahlreichen landwirtschaftlichen Gremien anzubieten. Sie müssen sich also ihren Platz selber oder mit Unterstützung ihrer Landfrauengruppen schaffen. Die Landfrauen, die sich um die vielfältigen Aktivitäten auf dem Bauernhof kümmern und die Ausbildung der Kinder und den Haushalt übernehmen, finden oft nicht die Möglichkeit, sich Zeit für Weiterbildungen oder Abwesenheiten vom Hof zu organisieren.

In den meisten Vorständen und Verwaltungsräten von landwirtschaftlichen Abnehmerorganisationen und Verbänden sind nur Männer vertreten. So werden die Geschicke der Landwirtschaft massgebend von Männern bestimmt, obwohl es immer mehr Hofnachfolgerinnen und Landwirtinnen gibt. Viele Bäuerinnen leisten zudem durch ihre grosse Mithilfe auf dem Betrieb, ihre in eigener Regie geführten Betriebszweige oder durch ihren ausserbetrieblichen Nebenerwerb einen so grossen Beitrag, dass das Überleben der Landwirtschaftsbetriebe überhaupt erst möglich ist.

Ändern müsste sich die aktuelle Situation der Bäuerinnen durch das Bewusstsein für den Wert der weiblichen Arbeit in der Landwirtschaft (insbesondere Nebentätigkeiten), durch landwirtschaftliche Berater/innen, politische Arbeit von Frauen für die Anerkennung des Status der Frau, die sich in der Landwirtschaft engagiert, und für eine mögliche Beteiligung im Betrieb des Partners.

#### Empfehlungen

Die Landfrauen im Bereich der Landwirtschaft sind besser betreffend ihren ehelichen und ihren sozialen Status zu informieren.

Es ist Ersatz für die Bäuerinnen zu organisieren, damit sie Zeit für Weiterbildungen und politische Aktivitäten haben.

## **14 Art. 16 Ehe- und Familienfragen**

### **14.1 Veränderung der Familienformen**

Der Ausschluss gleichgeschlechtlicher Paare betrifft auch Transmenschen.

### **14.2 Neuerungen hinsichtlich der Scheidungsfolgen**

Die Revision der elterlichen Sorge, die am 1. Juli 2014 in Kraft getreten ist, stellt das Kind grundsätzlich unter die elterliche Sorge beider Eltern, ausser wenn das Kindeswohl es anders verlangt. Dabei dient die elterliche Sorge gemäss dem neuen Art. 296 Abs. 1 ZGB ausdrücklich dem Wohl des Kindes (vgl. auch Art. 16 Abs. 1 Bst. d CEDAW).

Die Revision stellt zwar die Eltern formalrechtlich gleich. Viele Mütter sind aber nicht oder nur mit einem Teilzeitpensum von unter 50 % erwerbstätig, was ihnen kein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht. Der in Ziff. 170 des Staatenberichts erwähnte Rückgang des Ernährermodells muss also relativiert werden. Die schlechte Verankerung der Mütter im Beruf führt dazu, dass sie nach einer Trennung oder Scheidung meistens weiterhin die Hauptbetreuung der Kinder übernehmen und die entsprechenden Einkommenseinbussen schultern müssen (vgl. oben zu Art. 11).

Will eine Elternperson den Wohnort des Kindes innerhalb der Schweiz wechseln, ist die Zustimmung der andern nötig, wenn der Wechsel erhebliche Auswirkungen auf die Ausübung der elterlichen Sorge hat und überdies (anders als in Ziff. 173 Staatenbericht dargestellt) auf den persönlichen Verkehr. Diese Bestimmung ist problematisch, greift sie doch in erster Linie in die Lebensgestaltung der Elternperson ein, bei der das Kind wohnt, also meistens der Mutter. Die Regelung kann zum Beispiel verhindern, dass die Mutter rechtzeitig eine besser bezahlte Arbeitsstelle antreten kann, wenn sie dazu mit dem Kind umziehen muss.



Die Neuregelung hat zum Ziel, beide Eltern in die Verantwortung für ihre Kinder einzubinden. Angesichts der mangelnden Gleichstellung bei der faktischen Sorge für das Kind birgt jedoch die Gleichstellung in den elterlichen Entscheidungsbefugnissen das Risiko, Konflikte zu schüren und die Erziehungs- und Betreuungsarbeit im Alltag zu erschweren. Das kann die gemeinsame Sorge als Regelfall auch zu einer Gefahr für das Wohlergehen der betroffenen Kinder machen. Ob die Chancen oder die Risiken überwiegen, hängt von der Anwendung der neuen Bestimmungen in der Praxis ab. In einem ersten Entscheid urteilte das Bundesgericht<sup>58</sup>, dass ein schwerwiegender Dauerkonflikt oder eine anhaltende Kommunikationsunfähigkeit der Eltern die Alleinzuteilung der elterlichen Sorge rechtfertigen könne und bekräftigte so den Vorrang des Kindeswohls.

Mit der Revision der elterlichen Sorge sollten zudem Familien mit verheirateten und Familien mit nicht miteinander verheirateten Eltern gleichgestellt werden. Neu genügt eine Erklärung der unverheirateten Eltern, dass sie bereit sind, gemeinsam die Verantwortung für das Kind zu übernehmen und sich über die Obhut und den persönlichen Verkehr oder die Betreuungsanteile sowie über den Unterhaltsbeitrag für das Kind verständigt zu haben. Für viele Kinder nicht verheirateter Eltern wird deshalb erst dann ein Unterhaltsvertrag abgeschlossen oder ein Unterhaltsurteil gesprochen, wenn es zu Problemen kommt. Bei verheirateten Eltern ist im Trennungsfall gewährleistet, dass die hauptbetreuende Elternperson – meist die Mutter – ohne Umwege zum Kindesunterhalt gelangt, weil das Gericht (insbesondere das Eheschutzgericht) alle Kinderbelange einschliesslich des Unterhalts in einem Verfahren regeln kann. Bei nicht miteinander verheirateten Eltern dagegen ist nicht nur eine Schutzbehörde zuständig. Im Konfliktfall müssen sie sich an die Kindesschutzbehörde KESB wenden, die aber nicht für die Regelung des strittigen Kindesunterhalts zuständig ist. Werden sich die Eltern über die Festlegung oder die Abänderung der Unterhaltsbeiträge nicht einig, müssen sie ans Gericht weiterverwiesen werden. Das führt zu Verzögerungen und Doppelspurigkeiten.

Die am 20. März 2015 abgeschlossene Revision des Kindesunterhalts verzichtet auf die Einführung der Mankoteilung. Damit wird eine schwerwiegende Benachteiligung der Alleinerziehenden, mehrheitlich Frauen, und ihrer Kinder beibehalten, die eine zentrale Ursache des überaus hohen Armutsrisikos darstellt, dem Einelternfamilien ausgesetzt sind (siehe oben zu Art. 13).

Ausserdem werden im neuen Gesetz die Beziehung des Kindes zu seinen beiden Eltern und die alternierende Obhut als einziges Obhutsmodell ausdrücklich erwähnt. Dagegen wird das grundlegende Recht des Kindes auf finanzielle Sicherheit und optimale Betreuung, was immer wieder zum Hauptziel der Revision erklärt worden ist, nicht ausdrücklich genannt, was dessen Vernachlässigung in der Praxis Vorschub leisten kann. Die revidierten Bestimmungen zum Kindesunterhalt enthalten schliesslich erfreulicherweise Massnahmen zur Sicherung der Vorsorgeguthaben bei Vernachlässigung der Unterhaltspflicht. Sie können aber nur über die Alimenteninkassohilfestellen und nicht direkt von den Betroffenen in Anspruch genommen werden.

### Empfehlungen

Es ist sicherzustellen, dass dem Recht des Kindes auf finanzielle Sicherheit und optimale Betreuung Vorrang gegeben wird. Entsprechend sind hohe, rechtlich verbindlich geregelte Anforderungen an die Ausbildung und Kompetenzen der für die Regelung der Kinderbelange zuständigen Behördenmitglieder zu stellen.

Die Zivilstandsämter haben den nicht miteinander verheirateten Eltern sachlich korrekte, verständliche Informationen über die gemeinsame und die alleinige elterliche Sorge und die Regelung des finanziellen Unterhalts des Kindes zur Verfügung zu stellen, bevor die Eltern die gemeinsame Sorgeerklärung abgeben.

Die Auswirkungen der neuen Bestimmungen zur elterlichen Sorge auf die Lebenslage der Alleinerziehenden und ihrer Kinder sind zu überprüfen. Insbesondere sind Zahlen zur finanziellen Lage der Betroffenen zu erheben und die Abgabe und Genehmigung der Unterhaltsverträge für Kinder nicht miteinander verheirateter Eltern nötigenfalls rechtlich zu regeln.

Die Auswirkungen der Massnahmen zur Sicherung von Vorsorgeguthaben bei Vernachlässigung der Unterhaltspflicht sind zu überprüfen und nötigenfalls so auszugestalten, dass die Unterhaltsberechtigten sie direkt, d.h. möglichst unkompliziert, in Anspruch nehmen können, ohne zwingend auf den Umweg über die vom kantonalen Recht eingesetzten Inkassostellen angewiesen zu sein.

---

<sup>58</sup> [http://www.bger.ch/press-news-5a\\_923\\_2014-t.pdf](http://www.bger.ch/press-news-5a_923_2014-t.pdf), [http://servat.unibe.ch/dfr/bger/150827\\_5A\\_923-2014.html](http://servat.unibe.ch/dfr/bger/150827_5A_923-2014.html)