

Vierter/Fünfter Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

Inhaltsverzeichnis

<u>Vierter/Fünfter Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).....</u>	<u>1</u>
---	----------

<u>Inhaltsverzeichnis.....</u>	<u>1</u>
--------------------------------	----------

<u>A) Einleitung.....</u>	<u>3</u>
---------------------------	----------

<u>B) Die Fortschritte und Herausforderungen in der Umsetzung des Übereinkommens.....</u>	<u>4</u>
---	----------

Art. 1 – 4 Allgemeine Verpflichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Frauen	4
Verstärktes politisches Engagement.....	4
Kontinuierliche Arbeit der Gleichstellungsinstitutionen	5
Zunehmende Bedeutung von CEDAW in der Verwaltungs- und Rechtspraxis	6
Gender Mainstreaming	9
Besteuerung	10
Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann.....	11
Verbesserung der statistischen Datenlage zur Gleichstellung	12
Bekämpfung der Diskriminierung gegenüber Ausländerinnen und anderer Gruppen.....	13
Art. 5 Stereotype.....	15
Art. 6 Frauenhandel und Ausbeutung der Prostitution	17
Menschenhandel.....	17
Massnahmen im Erotikbereich, im Besonderen das Statut für ausländische Cabaret-Tänzerinnen.....	19
Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen	20
Häusliche Gewalt.....	20
Zwangsheirat	24
Genitalverstümmelung.....	25
Art. 7 Politisches und öffentliches Leben.....	26
Art. 8 Vertretung und Mitarbeit auf internationaler Ebene	27
Art. 9 Staatsangehörigkeit	28
Art. 10 Bildung	28
Art. 11 Berufsleben (thematischer Schwerpunkt).....	33
Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung.....	33
Lohngleichheit.....	41
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	45

Soziale Sicherheit.....	52
Art. 12 Gesundheit	54
Art. 13 Andere Bereiche des wirtschaftlichen und sozialen Lebens	56
Gleichstellung und Armut	56
Art. 14 Frauen auf dem Lande.....	58
Art. 15 Gesetzliche Gleichstellung.....	59
Art. 16 Ehe- und Familienfragen.....	60
Veränderung der Familienformen.....	60
Neuordnung des Namensrechts und Rückzug des Vorbehalts.....	60
Neuerungen hinsichtlich der Scheidungsfolgen	61
<u>Anhang I: Statistischer Teil (s. separates Dokument).....</u>	<u>63</u>
<u>Anhang II: Abkürzungsverzeichnis</u>	<u>63</u>
<u>Anhang III: Liste der massgeblichen Gesetzestexte.....</u>	<u>66</u>

A) Einleitung

1. Das Übereinkommen von 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) ist für die Schweiz am 26. April 1997 in Kraft getreten (SR 0.108). Im Rahmen ihrer Pflicht, über die Umsetzung der Verpflichtungen aus dem Übereinkommen Bericht zu erstatten, hat die Schweiz seither 2001 einen Ersten/Zweiten Bericht, 2008 den Dritten Bericht und aufgrund der Empfehlungen des Ausschusses 2012 einen Zwischenbericht zu den Themenbereichen Gewalt und Migration/Minderheiten abgeliefert. Nun geht es um den Vierten/Fünften Bericht der Schweiz an den Ausschuss, der im Jahre 2014 fällig ist.

2. Der vorliegende Bericht ist ein periodischer Bericht. Er konzentriert sich auf die Veränderungen und Trends der letzten Jahre und fasst die getroffenen Massnahmen seit 2008 zusammen. Der vom Ausschuss vorgegebene begrenzte Umfang zwingt zur Fokussierung auf wichtige neue Elemente und auf wesentliche Themen, im Besonderen jene Bereiche, welche der Ausschuss in seinen Empfehlungen von 2009 erwähnt. Der Vierte/Fünfte Bericht stellt deshalb die aktuelle Situation und die getroffenen Massnahmen im Bereich Beruf und Arbeit (Art. 11) ins Zentrum, wo die Abschliessenden Bemerkungen des Ausschusses besonders viel Handlungsbedarf ausgemacht hatten. Der Bericht beschränkt sich demgegenüber in den Themenbereichen Gewalt und Migration, die der Zwischenbericht von 2012 bereits analysierte, auf neueste Informationen seit 2012.

3. Der föderalistische Staatsaufbau der Schweiz spiegelt sich auch in den verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten für gleichstellungsrelevante Bereiche und damit auch in dieser Berichterstattung wieder. Nur wenige Themen fallen in die ausschliessliche Kompetenz des Bundes, während viele Bereiche, die im vorliegenden Bericht angesprochen werden, zumindest teilweise in die Kompetenz der Kantone gehören. Im Prozess zur Beschaffung von Informationen aus den einzelnen Kantonen für den vorliegenden Bericht übernahmen die Konferenz der Kantonsregierungen sowie einige kantonalen Direktorenkonferenzen, die sich mit besonders gleichstellungsrelevanten Themen beschäftigen (Konferenz der Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK, Konferenz der Gesundheitsdirektoren GDK, Konferenz der Finanzdirektoren FDK) eine zentrale Rolle. Dies ermöglicht nun einen beispielhaften Überblick über die Situation in den einzelnen Kantonen. Mit Bezug auf die Bundesverwaltung konnte der vorliegende Bericht von einem neuen regelmässigen Monitoring der getroffenen Massnahmen innerhalb der Bundesverwaltung profitieren, ebenso von Fortschritten in der Sammlung und Aufarbeitung relevanter statistischer Daten durch das Bundesamt für Statistik.

4. Der Bericht stellt im Folgenden die Fortschritte und Herausforderungen in der Umsetzung des Übereinkommens artikelweise dar, mit einem inhaltlichen Schwerpunkt auf Art. 11 (Gleichstellung in Arbeit und Beruf). Ein statistischer Anhang präsentiert Daten zu Indikatoren, welche für die Umsetzung des Übereinkommens besonders relevant sind.

B) Die Fortschritte und Herausforderungen in der Umsetzung des Übereinkommens

Art. 1 – 4 Allgemeine Verpflichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Frauen

Verstärktes politisches Engagement

5. Für die Jahre 2011 bis 2015 hat das Parlament eine **Legislaturplanung** verabschiedet, die zum ersten Mal eine **politische Leitlinie zur Gleichstellung von Frau und Mann** enthält. Hierzu sollen die Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung und häuslicher Gewalt verstärkt werden. Ebenso soll die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT¹-Fächern gefördert, die Entwicklung des Frauenanteils in den Verwaltungsräten von Unternehmen beobachtet sowie der Anteil der Frauen im Kader der Bundesverwaltung sowie in den Verwaltungsräten von bundeseigenen und -nahen Unternehmungen erhöht werden.

6. Sieben **Gleichstellungsindikatoren** zur Legislaturplanung dienen dem Bundesrat für das Monitoring der Resultate im Bereich der Gleichstellung.² Mit der expliziten Verankerung in den Legislaturzielen hat die Frage der Gleichstellung von Mann und Frau an Präsenz und Transparenz im offiziellen Berichterstattungsprozess des Bundes gewonnen, figuriert dieses Thema doch seit 2013 sowohl in den Jahreszielen als auch im Geschäftsbericht des Bundesrats.

7. Der **Aktionsplan "Gleichstellung von Frau und Mann"**, vom Bundesrat 1999 als Umsetzung der Aktionsplattform der Weltfrauenkonferenz von Beijing verabschiedet, wurde als Arbeitsinstrument zuhanden der Bundesbehörden und zahlreicher weiterer, staatlicher und nichtstaatlicher Akteurinnen und Akteure auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene konzipiert. Infolge eines parlamentarischen Vorstosses hat der Bund den Stand der Umsetzung des Aktionsplans überprüfen lassen und im Oktober 2014 in Bern eine Bilanz veröffentlicht.

8. In 17 Kantonen³ gibt es heute kantonale oder kommunale Gleichstellungspläne oder -strategien, die bereits in Anwendung sind oder zur Zeit noch konkretisiert werden. Wo die Kantone Gleichstellungsindikatoren verwenden, sind sie oft ähnlich und betreffen etwa die Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden, den Frauenanteil im Kader, das Verhältnis der Löhne von Frauen und Männer oder die Anzahl der Massnahmen für eine bessere Familienplanung. Mehrere Kantone verweisen auf gleichstellungsrelevante Datensammlungen durch kantonsinterne Behörden wie Statistikämter.

¹ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/00/10/blank/ind30/approach.3007.html>.

³ Appenzell-Ausserrhodon, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Bern, Freiburg, Genf, Glarus, Jura, Luzern, Neuenburg, Obwalden, Schwyz, Solothurn, St.Gallen, Wallis, Zug, Zürich. Vgl. im Besonderen die Aktionspläne der Städte Zürich, <https://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan>, und Bern, www.aktionsplan.bern.ch.

Kontinuierliche Arbeit der Gleichstellungsinstitutionen

9. Auf Bundesebene leistet weiterhin das **Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau EBG** als Amt des Eidgenössischen Departements des Innern EDI kontinuierliche Arbeit im Rahmen seines Auftrags, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen voranzutreiben und jegliche Formen von direkter und indirekter Diskriminierung zu beseitigen. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten des EBG gehören die **Chancen- und Lohngleichheit im Erwerbsleben, die rechtliche Gleichstellung, eine faire Aufgabenteilung in der Familie und die Bekämpfung von Gewalt in Partnerschaften**. Das EBG agiert nicht auf individueller Ebene, sondern zielt insbesondere durch Sensibilisierung auf Veränderungen in den Strukturen hin. Es sucht dabei wo immer möglich Kooperationen mit anderen Bundesämtern, Frauen-, Männer- und Gleichstellungsorganisationen sowie spezialisierten Fachstellen, Sozialpartnern und Unternehmen. Methodisch konzentriert sich das EBG auf die Aufarbeitung und Verbreitung von Informationen, Stellungnahmen zu relevanten Themen und (Gesetzes-)Vorhaben und die finanzielle Unterstützung für Förderprojekte und Beratungsstellen gemäss Gleichstellungsgesetz sowie auf Kontrollen der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen. Im Hinblick auf die Umsetzung der neuen geschlechtsspezifischen Legislaturziele des Bundes wurden zwei zusätzliche Arbeitsstellen im EBG geschaffen, um die Arbeit im Bereich der **Lohngleichheit** zu intensivieren (s. infra N. 136). Verschiedene Departemente und Ämter haben im Weiteren interne Stellen mit der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beauftragt, so etwa das Eidgenössische Personalamt (EPA) und das Generalsekretariat des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA).

10. Die **Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF** (beratendes Organ des Bundes) befasst sich weiterhin mit allen Fragen, die die Situation der Frauen in der Schweiz und die Gleichstellung der Geschlechter betreffen. Sie beobachtet und analysiert die Entwicklung der Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Schweiz und evaluiert getroffene Massnahmen. Sie nimmt im Rahmen von Vernehmlassungen Stellung zu Vorlagen des Bundes und erarbeitet Empfehlungen. Sie informiert und sensibilisiert Politik, Behörden und Öffentlichkeit. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören sowohl das Engagement für die Einführung einer Mankoteilung und einem Kindesmindestunterhalts im Unterhaltsrecht nach Trennung und Scheidung, eine geschlechtergerechte und sozialverträgliche Reform der Altersvorsorge 2020 als auch die gesetzliche Einführung von Geschlechterquoten in der Wirtschaft. Die EKF entwickelte und publizierte zudem einen **Online-Leitfaden für die Anwendung von CEDAW** in der Rechtspraxis. Die Zeitschrift der EKF «Frauenfragen» ist jeweils einem Schwerpunktthema gewidmet, so etwa in den letzten Jahren dem Thema häuslicher Gewalt, der Rolle von CEDAW in der Schweizer Rechtsordnung, dem Spannungsfeld zwischen Frauenrechten, Kultur und Religion, den sich wandelnden Geschlechterrollen, dem Sexismus, der politischen Partizipation sowie dem Elternurlaub.

11. Praktisch alle **Kantone⁴ und einige grössere Gemeinden** verfügen über Gleichstellungsinstitutionen mit unterschiedlichen Mandaten, teils in der Form von Fachstellen, teils als beratende Kommissionen. In der **Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauf-**

⁴ Ausnahmen sind Zug und Nidwalden.

tragten, in der eidgenössische, kantonale und kommunale Fachstellen vertreten sind, nehmen aktuell 17 kantonale⁵ und 5 städtische⁶ Fachstellen Einsitz. Die SKG unterstützt, koordiniert, plant und realisiert Aktivitäten von nationaler Reichweite. Ziel dieser Aktivitäten ist es, eine längerfristige und kohärente Gleichstellungspolitik sicherzustellen. Das EBG arbeitet eng mit der SKG zusammen und hat dessen Vizepräsidium inne. Daneben gibt es verschiedene kantonale und kommunale Verwaltungsstellen, die sich im Rahmen eines bestimmten Politikbereichs mit Gender-Fragen auseinandersetzen, so etwa im Bereich der Bildung oder im Personalwesen. Der Entscheid des Zuger Kantonsparlamentes 2010, die kantonale Gleichstellungskommission ersatzlos aufzuheben, zeigt, dass die Notwendigkeit kantonaler und kommunaler Gleichstellungsinstitutionen und entsprechender Ressourcen immer wieder aufs Neue begründet werden muss und nicht überall als selbstverständlich gilt (vgl. hierzu den Entscheid des Bundesgerichtes, infra N. 15). Tatsächlich bestehen heute grosse Unterschiede zwischen Kantonen und Gemeinden hinsichtlich der Ressourcen, welche den Gleichstellungsinstitutionen zur Verfügung stehen.

12. Im Auftrag des Bundes wurde im Herbst 2010 das **Schweizerische Kompetenzzentrum für Menschenrechte** (SKMR) gegründet. Das Projekt befindet sich in einer fünfjährigen Pilotphase, finanziert durch den Bund. Das SKMR soll als Dienstleistungszentrum den Prozess der Umsetzung internationaler Menschenrechtsverpflichtungen der Schweiz auf allen Stufen unseres Staatswesens fördern und erleichtern. Das SKMR konzentriert seine Tätigkeiten auf die sechs Bereiche Migration, Polizei und Justiz, Geschlechterpolitik, Kinder- und Jugendpolitik, institutionelle Fragen und Wirtschaft und Menschenrechte. Aufgabe des Themenbereichs Geschlechterpolitik ist es, im Auftrag von interessierten Kreisen (Behörden auf Ebene Bund, Kantone und Gemeinden, private Institutionen, Unternehmen und Organisationen) die Umsetzungspraxis der menschenrechtlichen Normen in der Schweiz zu dokumentieren und zu evaluieren, Informationen über Standards und Best Practices bereitzustellen, praxisrelevante und anwendungsorientierte Studien zu erarbeiten sowie Weiterbildungs- und Beratungsangebote zur Verfügung zu stellen.⁷

Zunehmende Bedeutung von CEDAW in der Verwaltungs- und Rechtspraxis

13. Das EBG und das EDA nutzen verschiedene Kanäle, um die Öffentlichkeit über die zentrale Bedeutung des Übereinkommens für die Gleichstellung der Geschlechter zu **informieren und zu sensibilisieren**. Das Übereinkommen und die Abschliessenden Bemerkungen des Ausschusses sowie die Berichte sind heute in Deutsch und Französisch auf der Website des EBG wie auch über die Website des EDA zugänglich. Die Einträge werden regelmässig aktualisiert. Auch über die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) sind die Informationen im Besonderen auch für kantonale Behörden zugänglich. Zudem berichten einige Kantone⁸ über spezifische Anstrengungen, um Regierung, Verwaltung und

⁵ Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Bern, Freiburg, Genf, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Obwalden, St.Gallen, Tessin, Wallis, Waadt, Zürich.

⁶ Bern, Genf, Lausanne, Winterthur, Zürich.

⁷ Vgl. dazu <http://www.skmr.ch/de/themenbereiche/geschlechterpolitik/index.html>.

⁸ Bern, Luzern, Schwyz, Obwalden, Glarus, Solothurn, Basel-Landschaft, Thurgau, Wallis, Genf und Jura.

Gerichte auf verschiedenen Kanälen aktiv über das Übereinkommen und seine Umsetzung sowie über die Empfehlungen des Ausschusses zu informieren.

14. Um die Umsetzung der Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses in der Bundesverwaltung zu begleiten, wurde unter der Federführung des EBG eine interdepartementale Arbeitsgruppe „Follow-up CEDAW-Empfehlungen“ ins Leben gerufen. Die Arbeitsgruppe bringt zum Ausdruck, dass sich die verantwortlichen Verwaltungsstellen für die Umsetzung der Empfehlungen engagieren. Ein **verwaltungsinterner Aktionsplan** bringt Zielsetzungen und Prioritäten zum Ausdruck, identifiziert Massnahmen und dient dem regelmässigen Monitoring der Umsetzung der Verpflichtungen aus dem Übereinkommen.

15. In einem Urteil von 2011, das sich mit einer Beschwerde gegen die im Kanton Zug beschlossene Abschaffung der kantonalen Gleichstellungskommission befasste, setzte sich das **Bundesgericht** explizit mit den **Verpflichtungen der Kantone** aus dem CEDAW-Übereinkommen auseinander. Das Bundesgericht trat auf die Beschwerde ein mit der Begründung, dass sich aus Grundrechtsnormen Handlungspflichten des Gesetzgebers und (beschwerdefähige) Ansprüche auf staatliches (gesetzgeberisches) Handeln auslösen (E.2.4). Das Bundesgericht wies die Beschwerde schliesslich ab, setzte sich jedoch ausführlich mit den Verpflichtungen der kantonalen Organe aufgrund der verfassungsrechtlichen Gleichberechtigung und des **völkerrechtlichen Diskriminierungsverbotes** auseinander. Laut Bundesgericht ist aus Art. 8 Abs. 3 Satz 2 der Bundesverfassung (BV) ein «Sozialgestaltungsauftrag» abzuleiten, der den Abbau bestehender Stereotypisierungen und diskriminierender Strukturen bezweckt. Allerdings kommt dem Gemeinwesen in der Wahl der Mittel ein erheblicher Ermessensspielraum zu, und es ist Aufgabe der politischen Behörden und nicht der Gerichte, zwischen verschiedenen Massnahmen auszuwählen (E.3.1). Das Bundesgericht legt im Weiteren dar, wie das Übereinkommen CEDAW den in Art. 8 Abs. 3 BV sehr allgemein umschriebenen Gleichstellungsauftrag «konkretisiert und ergänzt». Es äussert sich zur Frage, ob sich aus Art. 8 Abs. 3 BV und aus dem Übereinkommen eine konkrete Handlungspflicht für den Zuger Kantonsrat ergibt (E.3.3). Angesichts der Tatsache, dass die **tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann** nicht erreicht ist, wird Handlungsbedarf im Besonderen im Kanton Zug bejaht (unter anderem auch mit Hinweis auf den Dritten Bericht der Schweiz zum Übereinkommen CEDAW). Der Kanton Zug sei zwar nicht unbedingt zur Schaffung einer Gleichstellungskommission oder -fachstelle verpflichtet, aber er müsse eine Ersatzlösung treffen, d.h. vorsehen, „von wem wie und mit welchen Mitteln der Gleichstellungsauftrag künftig umgesetzt werden soll. Ein Verzicht auf staatliche (bzw. staatlich geförderte) **Gleichstellungsmassnahmen** wäre verfassungswidrig» (E.5.5). Schliesslich setzt sich das Bundesgericht ausführlich mit den Verpflichtungen der Schweiz aus Art. 2 lit. a CEDAW, aus den Allgemeinen Empfehlungen des Ausschusses und dessen Abschliessenden Bemerkungen zum Länderbericht der Schweiz (E.6) auseinander. Es kommt zum Schluss, dass «**alle Ebenen des Staates**», d.h. nicht nur der Bund, sondern auch alle Kantone, verpflichtet sind, die Konvention umzusetzen und hierfür die geeigneten organisatorischen Vorkehrungen zu treffen. Sie müssen über Stellen mit den notwendigen Fachkenntnissen, Kompetenzen und Ressourcen verfügen, um die von der Konvention verlangte Auf-

gabe wirksam wahrnehmen zu können. (...)» (E.6.6).⁹ Das Urteil des Bundesgerichtes fand Echo vor allem in den Kreisen der kantonalen Fachstellen und wurde in der rechtswissenschaftlichen Literatur ausführlich und zustimmend kommentiert.¹⁰ Es ist zu erwarten, dass es die Rechtspraxis beeinflussen wird.

16. Die Stärkung des Bewusstseins innerhalb der Verwaltung für **die rechtliche Bedeutung des Übereinkommens** ist eines der Ziele des Aktionsplanes der Arbeitsgruppe „Follow-up CEDAW-Empfehlungen“. Das EBG informiert regelmässig verwaltungsinterne Stellen (über die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe), die Parlamentarierinnen und Parlamentarier, die SKG sowie die kantonalen Direktorenkonferenzen über die Entwicklungen. Die SKG engagiert sich ebenfalls regelmässig für die Weiterverbreitung von Informationen und sensibilisiert im Besonderen kantonale Fachstellen für die Bedeutung des Übereinkommens in der Praxis. So führten das EBG und die SKG im Oktober 2011 eine Tagung durch zu den **Chancen und Herausforderungen der Umsetzung von CEDAW-Standards auf kantonaler und kommunaler Ebene**.

17. Die EKF widmete sich in den letzten Jahren vor allem der **Sensibilisierung von Anwältinnen und Anwälten** für das Übereinkommen, um dessen Verpflichtungen besser in der Rechtspraxis der Schweizer Gerichte und Verwaltungen zu verankern. Sie organisierte Tagungen und Workshops, die sich vor allem an die Rechtsanwendung richtete und entwickelte 2012 zusammen mit praktizierenden Anwältinnen einen elektronischen **CEDAW-Leitfaden für die Rechtspraxis**,¹¹ der in anwendungsorientierter Weise interessierten Anwältinnen und Anwälten, aber auch den Gerichten die Argumentation mit CEDAW-Verpflichtungen in allen Lebensbereichen erleichtern soll. Der CEDAW-Leitfaden wird regelmässig aktualisiert.

18. Die beschränkte Anwendung des Übereinkommens in der Schweizer Rechtspraxis ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass es wenig juristische Literatur in deutscher und französischer Sprache dazu gibt. Das EBG leistete deshalb einen finanziellen Beitrag und beteiligte sich inhaltlich an der Erarbeitung eines **Kommentars des Übereinkommens in deutscher Sprache**, der anfangs 2015 erscheinen wird. Der Kommentar leuchtet die Verpflichtungen des Übereinkommens aus und erörtert die rechtlichen Herausforderungen der Umsetzung dieser Verpflichtungen in der Schweiz und in Österreich.

19. Bekämpfung von Diskriminierung ist nicht nur im Bereich der Geschlechter ein wichtiges Thema. In den letzten Jahren ist die Schweiz im Rahmen der UPR-Diskussionen, aber auch vom Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte mehrmals aufgefordert worden, den Erlass eines **umfassenden Gesetzes zur Bekämpfung von Diskriminierung** zu prüfen. Die Bundesbehörden haben dies bis jetzt mit Hinweis auf die bereits geltenden Regelungen abgelehnt. Der Bund hat jedoch beschlossen, die tatsächliche Wirksamkeit der geltenden Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung genauer zu untersuchen und eine **Studie über den Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen** auszuarbeiten. In Bezug auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sollen die folgenden Bereiche untersucht

⁹ BGE 137 I 305; vgl. die detailliertere Darstellung des Urteils im CEDAW-Leitfaden der EKF für die Rechtspraxis, Teil 5, Schweizer Gerichts- und Verwaltungspraxis, <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596>.

¹⁰ Vgl. dazu die Verweise im CEDAW-Leitfaden der EKF für die Rechtspraxis, Teil 5, S. 2f.

¹¹ <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=de>.

werden: Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft, Diskriminierung in Zusammenhang mit häuslicher Gewalt, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Diskriminierung transsexueller Menschen sowie Mehrfachdiskriminierungen (Frauen mit Behinderungen, Ausländerinnen, Lesben). Die Studie soll 2015 vorliegen.

20. Schliesslich bleibt zu erwähnen, dass die Schweiz ihren **Vorbehalt** zu Art. 16 Abs. 1 Bst. g CEDAW betreffend Familienname **zurückgezogen** und damit den Anwendungsbereich des Übereinkommens erweitert hat (vgl. infra zu Art. 16, N. 191).

Gender Mainstreaming

21. Die Integration einer geschlechtsspezifischen Perspektive in allen Politikbereichen wird auf eidgenössischer wie kantonaler Ebene thematisiert. Die Bundesverwaltung hat der Gleichstellung in verschiedenen Zuständigkeitsbereichen besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Zahlreiche Beispiele finden sich weiter unten, in Verbindung mit den spezifischen Bestimmungen des Übereinkommens, so etwa im Bereich politische Partizipation, Erziehung und Bildung, Beruf und Arbeit, Gesundheit, Migration, Landwirtschaft sowie Ehe/Familie. Das EBG nutzt im Besonderen das Übereinkommen und die Empfehlungen des Ausschusses regelmässig, um andere Verwaltungsstellen auf ihre Verpflichtungen zur Gleichstellung aufmerksam zu machen. Zudem berichtet die Mehrzahl der Kantone¹² über konkrete Anstrengungen, gleichstellungspolitische Anliegen in andere Politikbereiche zu integrieren.

22. Ein wichtiger Aspekt eines wirksamen Gender Mainstreaming ist eine geschlechtersensible Sprache. Die Bundesverwaltung und einige kantonale und kommunale Verwaltungen bemühen sich explizit um eine **geschlechtergerechte Sprache** und Kommunikation. Die Leitfäden der Bundeskanzlei für eine **geschlechtergerechte Sprache** finden konsequente Anwendung bei der Prüfung der amtlichen Texte auf ihre Qualität und Verständlichkeit, insbesondere auch der Gesetzestexte. Sie werden auch bundesverwaltungsintern und -extern bekannt gemacht und empfohlen. Die neuen Sprachweisungen der Bundeskanzlei erwähnen sie ausdrücklich als Richtschnur.¹³

23. In der Bundesverwaltung wird derzeit geprüft, wie bei der Ausarbeitung von Gesetzen die Überprüfung der **Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter**, wie in Art. 141 Abs. 2 Bst. i des Parlamentsgesetzes vorgeschrieben, verbessert werden kann.¹⁴

24. Gender Mainstreaming wird auch in der Zusammenarbeit der Schweiz **auf internationaler Ebene praktiziert**. In der internationalen Menschenrechtspolitik ist die Gleichstellung von Frauen weiterhin ein thematischer Schwerpunkt. In der Schweizer Entwicklungszusammenarbeit spielen Gender-Aspekte nach wie vor eine wichtige Rolle. Gemäss der vom Bundesrat im Juni 2014 verabschiedeten Schweizer Position zur Agenda für eine Nachhaltige Entwicklung post-2015 setzt sich die Schweiz in internationalen Diskussionen und Verhandlungen aktiv dafür ein, dass das Thema Gleichstellung der Geschlechter ein eigenständiges

¹² Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Bern, Freiburg, Glarus, Jura, Neuenburg, Obwalden, Solothurn, Tessin, Thurgau, Wallis, Waadt, Zug.

¹³ Ziff. 2.4 der Sprachweisungen, BBI 2013 1565.

¹⁴ Siehe Anfrage Leutenegger Oberholzer 13.1011 v. 13.03.2013 „Prüfung der Gleichstellungsrelevanz in Botschaften des Bundesrates“: http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20131011.

Ziel sein wird und im Sinne eines transversalen Ansatzes, genderspezifische Zielvorgaben in andere Ziele integriert werden.

25. Im Rahmen ihrer bereits seit zehn Jahren praktizierten Gender-Politik analysiert die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) die eigenen Programmausgaben auf die geschlechterspezifischen Auswirkungen und prüft anhand jährlicher Fortschrittsberichte und Evaluationen regelmässig, wie gender-sensibel die Projekte geplant und umgesetzt werden.

Besteuerung

26. Seit Jahren ist die gerechte Besteuerung von Ehepaaren, Konkubinatspaaren und Alleinerziehenden Gegenstand politischer Diskussionen, sowohl auf Bundesebene als auch in den Kantonen (vgl. dazu Dritter Bericht, N. 90, 327). Im Hinblick auf eine grundlegende Gesetzesrevision führte der Bundesrat 2007 eine Vernehmlassung zu einem Systemwechsel von der gemeinsamen zur getrennten Besteuerung von Ehepaaren durch. Die Auswertung zeigte, dass eine **Reform der Ehepaarbesteuerung** als notwendig erachtet wurde, aber die Meinungen über das künftige Besteuerungsmodells zum Teil stark auseinander gingen. Im Fokus der Bemühungen stand deshalb fortan die steuerliche Entlastung von Familien mit Kindern.

27. Am 1. Januar 2011 trat das Bundesgesetz über die steuerliche Entlastung von Familien mit Kindern in Kraft. Um die Kinderkosten besser zu berücksichtigen, wurden ein **Elterntarif und ein Abzug für die Fremdbetreuung von Kindern** eingeführt. Die neuen Bestimmungen führen insbesondere zu mehr Steuergerechtigkeit zwischen Personen mit Kindern und solchen ohne Kinder. Zudem werden erwerbstätige Eltern, welche ihre Kinder familienergänzend betreuen lassen, und Haushalte, bei denen ein Elternteil die Kinder selbst betreut, steuerlich nach Massgabe ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit möglichst gleichbehandelt. Gleichzeitig ist damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert worden.

28. Trotz den in den letzten Jahren in Kraft getretenen Änderungen erfahren Zweiverdiener-ehepaare mit höheren Einkommen und Rentnerehepaare mit mittleren und höheren Einkommen bei der direkten Bundessteuer immer noch eine Schlechterstellung gegenüber Konkubinatspaaren in gleichen wirtschaftlichen Verhältnissen. Zudem wird die Belastungsrelation zwischen Einverdiener- und Zweiverdiener-ehepaaren teilweise als unausgewogen qualifiziert. Der Bundesrat hat daher 2012 eine Gesetzesvorlage für eine **ausgewogene Paar- und Familienbesteuerung** bei den Kantonen und Verbänden in die Vernehmlassung geschickt. Er schlug verschiedene Massnahmen vor, mit welchen die Belastungsdifferenz zwischen Zweiverdiener- und Einverdiener-ehepaaren über weite Strecken verringert und Ehepaare im Vergleich zu Konkubinatspaaren gleich oder milder besteuert werden könnten. Da die Vorschläge von den Vernehmlassungsteilnehmenden insgesamt kritisch beurteilt wurden, hat der Bundesrat diese Vorlage vorläufig sistiert. Stattdessen empfiehlt er dem Parlament, die 2012 von der CVP eingereichte Volksinitiative „Für Ehe und Familie gegen die Heiratsstrafe“ zur Annahme. Diese sieht die verfassungsrechtliche **Abschaffung der Heiratsstrafe** auf der Basis der gemeinsamen Besteuerung der Ehepaare vor. Wird diese Vorlage in der Volksabstimmung angenommen, wäre eine Individualbesteuerung ohne erneute Verfassungsänderung nicht mehr möglich. Die Volksabstimmung über die Initiative wird voraussichtlich 2015 stattfinden.

29. Alle **kantonalen Steuergesetze** enthalten heute Korrektive, um Ehepaare und Familien gerecht zu besteuern. Die Form der Entlastung ist allerdings sehr unterschiedlich geregelt. Um Ehepaare gegenüber Konkubinatspaaren nicht zu benachteiligen, hat die Mehrheit der Kantone ein Voll- oder Teilsplitting eingeführt, anderen Kantonen liegt ein Doppeltarifsystem zugrunde. Ein Kanton (Waadt) geht von einem Familienquotientensystem (Besteuerung nach Konsumeinheiten) aus: Um den Steuersatz zu bestimmen, wird das Gesamteinkommen durch einen von der Anzahl Familienmitglieder abhängigen variablen Divisor geteilt. Den Kinderkosten tragen die Kantone primär mit einem Kinderabzug von der Bemessungsgrundlage, mit dem Versicherungsabzug für Kinder und mit einem Kinderfremdbetreuungsabzug Rechnung. Seit 2013 sind die Kantone aufgrund des Bundesrechts verpflichtet, Kosten für die familienergänzende Betreuung von Kindern bis zu einem Maximalbetrag zum Abzug zuzulassen. Zuvor hatten bereits 24 Kantone in unterschiedlicher Ausgestaltung einen Abzug für die Kosten der Fremdbetreuung von Kindern in ihren Steuergesetzen verankert. Die maximale Höhe des Abzugs ist von den Kantonen selber festzusetzen.

Gender Budgeting

30. Die Einführung eines **Gender Budgeting** für den Bundeshaushalt wurde vom Bundesrat bisher abgelehnt, dies unter Hinweis auf das schlechte Kosten-Nutzen-Verhältnis und mit der Begründung, dass der Bundeshaushalt zu einem grossen Teil ein Transferhaushalt ist.¹⁵

31. Einzelne Kantone berichten, dass Gender Budgeting eine gewisse Rolle spielt, etwa in der Formulierung von Zielvorgaben und in Erhebung von Kennzahlen für die finanzpolitische Steuerung. In der Mehrzahl der Kantone ist Gender Budgeting jedoch kein Thema.

Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann

32. Der Bericht listet in verschiedenen Bereichen, in denen geschlechtsspezifische Ungleichheiten festzustellen sind, eine Vielzahl von unterschiedlichen Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann auf. Solche Massnahmen beziehen sich auf rechtliche Reformen, neue strategische Ausrichtungen der Politik, die Schaffung neuer Institutionen sowie die Mobilisierung von personellen oder finanziellen Ressourcen, die sich direkt oder indirekt auf die Gleichstellung der Geschlechter in den verschiedenen Lebensbereichen auswirken. Ein konkretes Beispiel sind etwa die Finanzhilfen des EBG, welche Institutionen und Unternehmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann und familienfreundlicher Rahmenbedingungen im Erwerbsleben gewährt werden (vgl. dazu Art. 11, N. 113).

33. Im Rahmen des UPR-Verfahrens hat der Bundesrat eine Empfehlung Norwegens und Jordaniens angenommen, **zeitweilige Sondermassnahmen** zur Erhöhung der Vertretung

¹⁵ Siehe Motion Kiener Nellen 09.3706 v. 12.06.2009, Pilotprojekt Gender-Budgeting. Geschlechtergerechtigkeit in der Budgetpolitik: http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20093706 (abgeschrieben). Siehe auch die vom Bundesrat abgelehnte Motion der Grünen Fraktion 11.3060 v. 07.03.2011 „Gender Budgeting im BBT und BSV“: http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20113060 (abgeschrieben).

von Frauen zu treffen.¹⁶ Ähnlich wie in der EU wurden zeitweilige Sondermassnahmen in den letzten Jahren tatsächlich vor allem im Erwerbsleben diskutiert, im Zusammenhang mit der starken Untervertretung von Frauen in Führungsgremien der Wirtschaft und in den Kaderstellen der Verwaltung (vgl. dazu Art. 11, N. 118).¹⁷

34. Auch im Zusammenhang mit der Vertretung von Frauen im politischen Entscheidungsprozess werden Sondermassnahmen diskutiert. So wurden unter anderem Geschlechterquoten für die Zusammensetzung von **ausserparlamentarischen Kommissionen** eingeführt: Sie müssen unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben nach Geschlecht und Sprachregionen ausgewogen zusammengesetzt sein und Frauen und Männer müssen in einer Kommission mit mindestens 30 Prozent vertreten sein.¹⁸ Gemäss dem Bericht vom 25. April 2012 über die vom Bundesrat im Rahmen der Gesamterneuerungswahlen für die Amtsperiode 2012–2015 gewählten ausserparlamentarischen Gremien¹⁹ beträgt der Frauenanteil insgesamt 31%. Männer sind in allen Kommissionen mit mindestens 30% vertreten, während Frauen in 55 von 120 Kommissionen untervertreten sind. Eine interdepartementale Arbeitsgruppe hat im Auftrag des Bundesrates zudem einen Massnahmenkatalog zusammengestellt, welcher den zuständigen Departementen bei der Analyse der Gründe für Untervertretungen, der Entscheid für konkrete Massnahmen und beim Reporting über die Vertretung der Geschlechter und der Sprachgemeinschaften unterstützen soll.²⁰

35. Um auf das erhöhte Risiko für Benachteiligungen und Diskriminierungen, welches **Frauen mit Behinderungen** tragen, aufmerksam zu machen, hat das EBGB mit Unterstützung des EBG zum Internationalen Tag der Menschenrechte am 10. Dezember 2013 ein Themendossier publiziert, welches die Lebensbereiche Bildung, Erwerbsarbeit, Gesundheit, Interessensvertretung und Medien abdeckt. Das Dossier will insbesondere im Hinblick auf den am 15. April 2014 erfolgten **Beitritt der Schweiz zur UNO-Behindertenrechtskonvention** die **Genderperspektive** fördern und zeigt dabei Lücken auf, nennt besonders verletzte Gruppen von Frauen und enthält zahlreiche Handlungsempfehlungen für die genannten Bereiche.²¹

Verbesserung der statistischen Datenlage zur Gleichstellung

36. Das Bundesamt für Statistik bemüht sich um die laufende **Aktualisierung und Erweiterung der statistischen Daten zur Gleichstellung der Geschlechter**. So wurde etwa die Datenlage zu Gewalt gegen Frauen und zur Situation von Ausländerinnen in den letzten Jahren deutlich erweitert. Im Rahmen der verfügbaren Ressourcen werden auch neue Indikato-

¹⁶ Vgl. Stellungnahme der Schweiz zu den UPR-Empfehlungen, 27.2.2013, UPR-Empfehlung 123.72.

¹⁷ Vgl. dazu SKMR, Themenbereich Geschlechterpolitik, Geschlechterquoten im Erwerbsleben, <http://www.skmr.ch/de/themenbereiche/geschlechterpolitik/artikel/geschlechterquoten.html> (besucht 29.8.2013)

¹⁸ Vgl. Art. 57e Abs. 2 Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (RVOG), SR 172.010, Art. 8c bis RVOG, SR 172.010.1.

¹⁹ Vgl. Bericht vom 25. April 2012, http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

²⁰ Bericht über eine bessere Vertretung der Geschlechter und der Sprachgemeinschaften in den ausserparlamentarischen Kommissionen, http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

²¹ <http://www.edi.admin.ch/ebgb/>.

ren im Statistikportal aufgeschaltet, so etwa die Indikatoren über häusliche Gewalt²² und zur Unterbeschäftigung.²³ Weitere neue Indikatoren sind vorgesehen. Entsprechend der Leitlinie 7 der laufenden Legislaturplanung sind **Gleichstellungsindikatoren** nun auch Teil des Legislatur-Monitorings des BFS.²⁴ Das BFS legte zudem 2013 eine **Broschüre zum Stand und Entwicklung der Geschlechtergleichstellung** neu auf, welche aktualisierte Daten zu Bildung, Erwerbsarbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unbezahlte Arbeit, Löhne, Armut, häusliche Gewalt und Politik präsentiert und die erzielten Fortschritte wie auch bestehende Lücken zeigt.²⁵

Bekämpfung der Diskriminierung gegenüber Ausländerinnen und anderer Gruppen

37. Wie bereits im Zwischenbericht ausführlich dargestellt (vgl. dazu Zwischenbericht, Ziff. 4.3), basiert die **Schweizer Integrationspolitik** auf den Grundsätzen, Ausländerinnen und Ausländern einen **chancengleichen Zugang** zu ermöglichen, ihre Potenziale zu nutzen, Vielfalt zu berücksichtigen und ein eigenverantwortliches Handeln zu ermöglichen. Es gilt, in Zusammenarbeit mit den Partnern auf den verschiedenen politischen Ebenen und aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen Hindernisse und Hemmnisse abzubauen, die Ausländerinnen und Ausländer in der Verwirklichung dieser Grundsätze hindern. Ausländerinnen haben mit unterschiedlichen Problemstellungen wie Sprach- und Kommunikationsbarrieren, stereotypen Rollenbildern oder Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Bildungsgängen zu kämpfen (vgl. dazu Zwischenbericht, Ziff. 4.4.1). Der Bundesrat geht diese Problemstellung im Rahmen seiner Massnahmen (Integrationsplan) zur Förderung der Integration und **zum Schutz von Ausländerinnen und Ausländern vor Diskriminierung** konkret an.

38. Das BFS entwickelte eine Reihe von **Indikatoren für das Monitoring der Integration**. Sie betreffen zahlreiche gesellschaftliche Lebensbereiche wie Sozialhilfe und Armut, Kultur, Religion und Medien, Bildung, Familie und Demografie, Sprache, Wohnen, Arbeitsmarkt, Politik und Gesundheit, Kriminalität, Sicherheit, Rassismus und Diskriminierung. Ziel des Integrationsmonitorings ist es, die Chancen für den Zugang zu und die Beteiligung an den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu messen. Gerade die zahlreichen neu veröffentlichten Ergebnisse zeigen unter anderem signifikante Unterschiede zwischen den Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Bezug auf die Arbeitsmarktbeteiligung und den Gebrauch der Landessprachen, aber auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern.²⁶ Diese Aussagen werden im Rahmen des Integrationsplans des Bundesrats genutzt, die Integration von Ausländerinnen gezielter anzugehen, **indirekte Diskriminierungen von Ausländerinnen zu erkennen und zu bekämpfen** sowie dem Risiko intersektioneller Dis-

22 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/08/01.html>.

23 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbsstaetigkeit/05.html>.

24 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

25 Bundesamt für Statistik (BFS), Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann: Stand und Entwicklung, Neuchâtel 2013, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5212> (nachfolgend Gleichstellungsbroschüre).

26 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.html>.

kriminierung, denen sich Frauen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion und ihres Migrationsstatus gegenübersehen, vorzubeugen.

39. Im Rahmen der **Weiterentwicklung der schweizerischen Integrationspolitik** sieht der Bundesrat ein **gesamtschweizerisches kohärentes System der Integrationsförderung** vor. Seit 2014 werden in allen Kantonen **Integrationsprogramme umgesetzt**, welche Bund und Kantone aufgrund gleicher Zielsetzungen gemeinsam finanzieren. Diese Programme sehen Massnahmen in den definierten Schwerpunkten „Information und Beratung“, „Bildung und Arbeit“ sowie „Verständigung und gesellschaftliche Integration“ vor. Namentlich ist eine verstärkte Erstinformation von neu zuziehenden Personen vorgesehen. Bereits heute wird in den Erstinformationsbroschüren der meisten Kantone sowie in derjenigen des Bundes auf die in der Schweiz geltenden Grundsätze der Gleichstellung von Frau und Mann hingewiesen. Durch eine zielgerichtete Erstinformation können darüber hinaus frühzeitig Informationen beispielsweise zur Anerkennung von Kompetenzen und Bildungsleistungen übermittelt werden. Neu zuziehende Personen können dabei zielgerichtet an zuständige Beratungsstellen wie zum Beispiel an die Berufsberatung weitervermittelt werden. Namentlich Frauen sind nach Zuzug in die Schweiz in ihrer Arbeit oft überqualifiziert. Mit einer verbesserten **Informationsstrategie** will der Bundesrat Möglichkeiten für eine nachhaltige Integration, namentlich in Bildung und Arbeit schaffen. Auch ist eine Revision der integrationsrechtlichen Bestimmungen am Laufen. Diese sieht unter anderem vor, dass Angehörige von Personen aus Drittstaaten (ausserhalb EU/EFTA), die im Rahmen des Familiennachzugs in die Schweiz einreisen wollen, die Landessprache am Wohnort beherrschen sollen oder Bereitschaft zeigen müssen, sie zu erlernen, indem sie an einem Sprachförderkurs teilnehmen. Gerade für jene Frauen im Familiennachzug, die sich nicht in den Arbeitsmarkt integrieren, ist dies ein wichtiger Ansatzpunkt für die Integration. Wie bisher setzt die Integrationspolitik des Bundes auch weiterhin auf den bereits bewährten **Regelstrukturansatz**: Integration soll primär in der Ausbildung, im Beruf und im Quartier erfolgen. Die Vorlage enthält daher auch die gezielte Anpassung des Berufsbildungs-, des Arbeitslosenversicherungs-, des Invalidenversicherungs- und des Raumplanungsgesetzes. Dadurch soll in diesen verschiedenen für die Integration wichtigen Bereichen Massnahmen und Strategien noch verstärkt eingesetzt werden, die namentlich auch den **Bedürfnissen von Ausländerinnen** entsprechen (z.B. Mentoring für junge Frauen, etc.).

40. Wo ein entsprechendes Angebot in den Regelstrukturen fehlt oder nicht ausreicht, werden Lücken durch Programme und Projekte geschlossen, welche spezifisch die Integration fördern. In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise auch ein **Rahmenkonzept für die Sprachförderung** entwickelt, das dem alltäglichen Bedarf entsprechend gemeinsame Standards in den Bereichen der Lernziele, der Lerninhalte sowie der Beurteilung von Sprachkompetenzen festlegt (Sprachförderungskonzept fide).

41. Alle Kantone verfügen heute über Stellen, an die sich Betroffene unabhängig vom Geschlecht wenden können, in der Form von Fachstellen für Integration, Integrationsbeauftragten, Sozialberatungen, Opferberatungsstellen, Gleichstellungskommission und privaten Beratungseinrichtungen. Besonders zu erwähnen ist die Tatsache, dass die Kantone im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme verpflichtet sind, dem Risiko der Diskriminierung von ausländischen Staatsangehörigen Rechnung zu tragen und einen Akzent auf die **Verstärkung des Diskriminierungsschutzes** setzen. Damit wird explizit anerkannt, dass Integration ein gegenseitiger Prozess ist: Zugewanderte leben sich hier ein, müssen dabei

aber auf die Offenheit und Fairness der bereits ansässigen Bevölkerung zählen können. Konkret müssen die Kantone vor rassistischer Diskriminierung schützen und ihre Behörden und Regelstrukturen soweit informieren und sensibilisieren, dass sie allfällige **diskriminierendes Verhalten erkennen, überprüfen und ändern** können. Sie müssen insbesondere sicherstellen, dass der Zugang zu ihren Leistungen ohne zusätzliche Hürden allen offen steht. Da auch die Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierung in den Regelstrukturen umgesetzt werden müssen, kommen sie allen Bevölkerungsgruppen zugute, die aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Namens, ihrer Religion, ihrer Lebensweise - oder zusammen mit ihrem Geschlecht oder weiteren sozio-ökonomischen Merkmalen mehrfach - diskriminiert werden.

42. Parallel dazu wurden im Schwerpunktprogramm 2008 – 2014 zahlreiche innovative Massnahmen und Programme angeboten, die **in hohem Masse Frauen zugutekommen**. Ein beachtlicher Teil der 2012 und 2013 für die Sprachförderung eingesetzten rund 8 respektive 13,4 Millionen Franken kamen Frauen mit Kindern zugute. Auch wurden Programme zur frühen **Förderung von Migrantenkindern** und dem **Empowerment von Eltern** unterstützt und Vermittlungsstellen für interkulturelles Übersetzen (z.B. in Schulen, Spitälern, Behörden) weiterhin gefördert. Die Tripartiten Agglomerationskonferenz (politische Plattform von Bund, Kantonen und Gemeinden) hat 2013 den Integrationsdialog „Aufwachsen – Gesund ins Leben gestartet“ initiiert. Zusammen mit Partnern und Fachleuten, die während der Schwangerschaft, Geburt und im ersten Lebensjahr des Kindes mit diesen Familien auch aus der Migration in Kontakt stehen, wurden Empfehlungen definiert, mit dem Oberziel, die Gesundheit von Müttern und Kindern mit Migrationshintergrund zu verbessern. Alle Dialogteilnehmenden setzen nun konkrete Projekte im Sinne der Empfehlungen um, wie z.B. bedarfsorientierte Sprachkurse für schwangere Migrantinnen. Im Rahmen der Weiterentwicklung der schweizerischen Integrationspolitik wird somit in einer gemeinsamen Strategie der verschiedenen Behörden und Partnern aus Bund, Kantonen, Gemeinden und Zivilgesellschaft auf die **Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierung namentlich von Migrantinnen** hingearbeitet.

Art. 5 Stereotype

43. Obwohl sich die Geschlechterrollen kontinuierlich verändern und das Geschlecht nur einer der Faktoren ist, welche die gesellschaftliche Rolle von Individuen beeinflussen, bleiben Geschlechterstereotypen ein Thema. Die EKF widmete die Ausgabe 2011 ihrer vielbeachteten Fachzeitschrift „Frauenfragen“ dem Thema **„Geschlechterrollen im Wandel“** und zeichnete damit ein differenziertes Bild der Diskussion von Rollen und Stereotypen in der Schweiz. Im November 2013 befasste sich die Fachzeitschrift mit der Frage, was der weltweite Sexismus mit Rollenstereotypen und den Machtverhältnissen zwischen Frauen und Männern zu tun hat.

44. Verschiedene Massnahmen der Bundesverwaltung zur Gleichstellung der Geschlechter dienen direkt oder indirekt der **Bekämpfung von Geschlechterstereotypen**, so etwa die Anstrengungen der Bundeskanzlei für eine geschlechtergerechte Sprache, insbesondere für das Deutsche. Ein besonders wichtiger Bereich ist die **Bildung** und im Besonderen die **Berufsbildung**, wo sich Geschlechterstereotypen gerade bei der Berufswahl besonders deut-

lich zeigen. Das SBFi ist sich dieser Dimension bewusst und hat begonnen, die Rechtsetzung und Rechtsanwendung in den Bereichen „Bildung“ und „Arbeit“ auf die Verwendung von Geschlechterstereotypen und deren diskriminierende Folgen zu prüfen und Stereotypen zu bekämpfen. So wurde in den rund 30 erlassenen Bildungsverordnungen und rund 20 genehmigten Prüfungsordnungen auf die Vermeidung von Geschlechterstereotypen geachtet. Die Zielsetzung wird im Rahmen der Erarbeitung von Bildungserlassen auf Stufe Staatssekretariat, Departement, Bundesrat und Parlament weiter verfolgt. Im Zentrum stehen die Verordnungen in der beruflichen Grundbildung und die Rechtssetzungsgeschäfte im Bereich der Weiterbildung und der Gesundheit. Eine Reihe von Massnahmen im Bereich von Berufswahl und Berufsbildung zielen auch auf den Abbau von Geschlechterstereotypen (vgl. dazu infra, Art. 10, N.92).

45. Auch die **öffentliche Schule** thematisiert Geschlechterstereotypen auf verschiedenen Ebenen. Das Projekt „Ecole de l'égalité“, gemeinsam durchgeführt von den Gleichstellungsbüros und Erziehungsdirektionen der französischsprachigen Kantone, trägt seit 2006 mit einer Reihe von Grundlageninformationen und Materialien für die Lehrkräfte zur Sensibilisierung bei. Der Kanton Genf hat 2010 unter dem Titel „Balayons les clichés“ eine Serie von pädagogischen Hilfsmitteln und Materialien für die Lehrkräfte verschiedener Altersstufen publiziert, welche im französischen Sprachraum der Schweiz über die verschiedenen Gleichstellungsfachstellen verbreitet werden.²⁷ Auch in anderen Kantonen tragen Analysen, Weiterbildungen,²⁸ Informationskampagnen,²⁹ und Publikationen zur Sensibilisierung von Schulleitungen und Lehrkräften bei.³⁰

46. Ein anderer wichtiger Kanal für die Reproduzierung oder Bekämpfung von Geschlechterstereotypen sind die **Medien**, in denen die Frauen nach wie vor deutlich untervertreten sind. Seit 1995 wird alle fünf Jahre eine weltweite Analyse der Tagesnachrichten aus Geschlechterperspektive durchgeführt. Die Untersuchung unter dem Titel Global Media Monitoring Projekt (GMMP) beschränkt sich auf einen Tag und liefert so eine Momentaufnahme der Medienarbeit. An der vierten Ausgabe, welche die Medienprodukte eines ganz normalen Tages, dem 10. November 2009, untersuchte, beteiligten sich zum ersten Mal unter der Federführung der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG die drei wichtigsten Sprachregionen der Schweiz. Wie der Schweizer Zusatzbericht zeigt, sind Frauen bei den erwähnten oder interviewten Personen weiterhin untervertreten (22%). Nur 34% der verbreiteten Meldungen werden von Frauen gezeichnet. Das gilt für alle tagesaktuellen Medien. Unterschiede gibt es zwischen den Sprachregionen; so ist in der Westschweiz der Frauenanteil bei den erwähnten Personen wie auch bei den zeichnenden Medienschaffenden höher als in der Deutschschweiz.³¹ 2010 und 2013 zeichneten die Westschweizer

²⁷ Vgl. <http://www.egalite.ch/balayons.html>.

²⁸ Vgl. etwa Gender-Modul in der Schulleiteraus- und Lehrerbildung des Kantons Bern.

²⁹ Vgl. etwa den „Nationalen Zukunftstag: Seitenwechsel für Mädchen und Jungs“, der in 16 Kantonen durchgeführt wird: www.nationalerzukunftstag.ch.

³⁰ Vgl. etwa AMV Heft 2013, Lehrpersonen Mittelschule Aargau, Gender an der Mittelschule, http://a-m-v.ch/Dokumente/amv_heft/amv_heft_2013.pdf.

³¹ SKG, Wer macht die Nachrichten in der Schweiz? Zusatzbericht GMMP, Carolina Carvalho Arruda und Sylvie Durrer, Lausanne (Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, Vaud) 2010, http://www.equality.ch/pdf_d/GMMP2010_CH_Bericht_d.pdf.

Gleichstellungsbüros mit dem Preis « femmes & médias » Medienschaffende aus, die berufsethisch motiviert die Debatte um die Gleichstellung von Frau und Mann vorantreiben.

47. Die Massnahmen, die im Rahmen der **Schweizerischen Politik zur Integrationsförderung** bisher und zukünftig zusammen mit den Kantonen eingesetzt und unterstützt werden, wie beispielsweise die Unterstützung von Projekten zur bedarfsorientierten Sprachförderung, des Diskriminierungsschutzes, der Frühförderung und Elternberatung, der Bekämpfung von Zwangsheirat oder von Mentoringprojekten in der Berufsbildung oder von Pilotprojekten zur Frage der Anerkennung von Bildungsleistungen von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen tragen in sich ein Element zur Bekämpfung von stereotypen Rollenbildern von Ausländerinnen. Beispielsweise wurden durch den Kanton Genf im Rahmen der Modellvorhaben zur Verhinderung von Zwangsheirat Ateliers für Jugendliche organisiert, in denen auch stereotype Rollenbilder thematisiert werden. Die Fachstelle zur Rassismusbekämpfung (FRB) unterstützt regelmässig Projekte, welche die Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund thematisieren. Seit 2001 wurden durch die FRB rund 50 solcher Projekte unterstützt mit einem Gesamtbeitrag von rund CHF 700'000.-.

Art. 6 Frauenhandel und Ausbeutung der Prostitution

Menschenhandel

48. Die Schweiz ist als Transit-, vor allem aber als attraktives Zielland von Menschenhandel betroffen. Der Schweizer Markt verspricht Menschenhändlern vergleichsweise hohe Gewinne und birgt aufgrund liberaler rechtlicher Rahmenbedingungen in der Prostitution und begrenzter Ressourcen bei den Polizeibehörden relativ wenig Risiko einer Strafverfolgung. In der Schweiz steht der **Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung von Frauen** im Vordergrund. Die Zahl der Untersuchungsverfahren und der gerichtlichen Urteile wegen Menschenhandels haben in den letzten Jahren zugenommen, ebenso hat sich die Zusammenarbeit unter den Kantonen wie auch auf internationaler Ebene deutlich intensiviert. Fälle von Menschenhandel zur Ausbeutung der Arbeitskraft werden in der Schweiz nach wie vor selten strafrechtlich verfolgt, trotzdem ist von einer Dunkelziffer auszugehen. Polizeiliche Erkenntnisse weisen darauf hin, dass vorab die Bereiche Pflege, Haus- und Landwirtschaft sowie das Gast- und Baugewerbe anfällig für diese Ausbeutungsform sind. Die Massnahmen gegen Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft fokussieren sich auf präventiv wirkende Gesetze wie jene gegen Schwarzarbeit und Lohndumping oder die 2013 eingeführte Haftung des Erstunternehmers für die Nichteinhaltung der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen durch die Subunternehmer.

49. Verschiedene Behörden auf eidgenössischer und kantonaler Ebene sind in die Bekämpfung von Menschenhandel involviert. Die **Koordinationsstelle gegen Menschenhandel und Menschen schmuggel (KSMM)** koordiniert weiterhin die Bemühungen und erarbeitet Instrumente und Strategien. Die Koordinationsstelle verabschiedete 2012 den ersten **nationalen Aktionsplan** der Schweiz gegen Menschenhandel (2012-2014). Der Aktionsplan beschreibt die Gesamtstrategie, welche die Schweiz in der Bekämpfung von Menschenhandel

verfolgt und weist den für die Umsetzung zuständigen Stellen 23 Massnahmen in den Bereichen Prävention, Strafverfolgung, Opferschutz und Zusammenarbeit zu.³²

50. Seit April 2013 ist das **Übereinkommen des Europarates zur Bekämpfung des Menschenhandels** in Kraft. Es verpflichtet die Schweiz, alle Formen von Menschenhandel zu verhüten und zu bekämpfen, die Opfer zu schützen, die Täter konsequent zu verfolgen und die internationale Zusammenarbeit mit Blick auf diese Ziele weiter voranzutreiben. Im Zuge der Ratifizierung des Übereinkommens traten 2013 neue Bestimmungen zum **ausserprozessualen Zeugenschutz**³³ in Kraft. Anfangs 2013 hat zudem die nationale Zeugenschutzstelle ihre Arbeit aufgenommen (vgl. dazu Zwischenbericht, Ziff. 3.7). Der Schutz von Zeuginnen und Zeugen in Strafverfahren im Allgemeinen wird seit Januar 2011 durch die Art. 149ff der neuen Schweizerischen Strafprozessordnung einheitlich gewährleistet.

51. Verschiedene weitere Massnahmen wurden zum **Schutz der Opfer** ergriffen. Die Weisungen des Bundesamtes für Migration (BFM) zum Ausländergesetz von 2009 erläutern die Anwendung der Bestimmungen über den Aufenthalt der Opfer von Menschenhandel. Explizit wird dargelegt, dass einem Opfer von Menschenhandel ausschliesslich aufgrund der persönlichen Situation ein Aufenthaltsrecht in Form einer Härtefallbewilligung erteilt werden kann, auch wenn das Opfer nicht zur Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden bereit ist. In einem Rundschreiben von 2012 an die Migrations- und Arbeitsmarktbehörden der Kantone über die Anwendung der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen bei Arbeit im Prostitutionsmilieu hält das BFM fest, dass bei ausländerrechtlichen Kontrollen im Prostitutionsmilieu immer auch abzuklären ist, ob Anzeichen auf sexuelle Ausbeutung und Menschenhandel vorliegen. Ist dies der Fall, so ist die betroffene Person über die Möglichkeiten der Opferhilfe zu informieren und es ist ihr bei illegalem Aufenthalt Bedenkzeit zu gewähren. Damit wird der **Paradigmenwechsel** bekräftigt, dass bei Verdacht auf Menschenhandel der Opferschutz Vorrang vor dem Vollzug von ausländerrechtlichen Massnahmen hat. 2011 eröffnete das Fraueninformationszentrum (FIZ) die erste Schutzwohnung für Opfer von Frauenhandel in der Schweiz. Am 1. Januar 2014 trat die Verordnung gegen Menschenhandel in Kraft, die zusätzliche finanzielle Beiträge an NGO für die spezialisierte Opferhilfe ermöglicht und die gesetzliche Grundlage für nationale Öffentlichkeitskampagnen durch den Bund bildet. Im Asylbereich traf das BFM 2013 verschiedene Massnahmen, damit der Situation potenzieller Opfer von Menschenhandel im Asylverfahren besser Rechnung getragen wird (Dublin und nationales Verfahren).

52. Nach einer Pilotphase bietet das BFM seit 2010 **Rückkehr- und die Reintegrationshilfe** an für Opfer und Zeuginnen und Zeugen von Menschenhandel sowie für ausgebeutete Cabaret-Tänzerinnen und –Tänzer. Dieses Programm ist seit 2012 auch für Personen aus dem Asylbereich zugänglich. Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) unterstützt die **Bekämpfung von Menschenhandel in den Ursprungslän-**

³² Nationaler Aktionsplan gegen Menschenhandel 2012 – 2014, verabschiedet vom Steuerungsorgan der KSMM am 1. Oktober 2012, http://www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP%20MH%20de.pdf.

³³ Bundesgesetz und Verordnung zum ausserprozessualen Zeugenschutz (ZeugSG und ZeugSV), SR 312.2, SR 312.21.

dern der Opfer mit zahlreichen Vorhaben und Massnahmen. (vgl. dazu Zwischenbericht, Ziff. 3.9).

53. Schliesslich wurden verschiedene **Veranstaltungen** organisiert, um insbesondere die polizeilichen und ausländerrechtlichen Behörden wie auch die Opferhilfe in der Schweiz für das Thema zu sensibilisieren und zu befähigen, entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Massnahmen im Erotikbereich, im Besonderen das Statut für ausländische Cabaret-Tänzerinnen

54. **Cabaret-Tänzerinnen** aus Drittstaaten werden seit über 40 Jahren zwecks Erwerbstätigkeit in die Schweiz zugelassen. Das Cabaret-Tänzerinnen-Statut wurde 1995 explizit zum Schutz der Tänzerinnen vor Ausbeutung geschaffen und gilt als Ausnahme für die Zulassung von unqualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten (ausserhalb des EU/EFTA-Raums). Im Rahmen seines Auftrags, das Statut periodisch auf seine Schutzwirkung hin zu überprüfen, gelangte das BFM 2010 zum Schluss, dass das Statut seine Schutzaufgabe nicht mehr erfüllt. Trotz der hohen Reglementierungsdichte in diesem Bereich auf Weisungsebene, sind die Arbeitsverhältnisse der Cabaret-Tänzerinnen als insgesamt prekär einzustufen. Es werden teilweise überbezahlte Mieten verlangt, die Arbeits- und Ruhezeit werden nicht eingehalten, die Löhne werden unterboten. Die Cabaret-Tänzerinnen werden von manchen Arbeitgebern dazu angehalten, die Kunden verbotenerweise zu Alkoholkonsum zu animieren. Die Ausübung der Prostitution in diesen Etablissements ist ebenfalls trotz ausdrücklichem Verbot weit verbreitet. In diesem Zusammenhang steigt auch das Risiko des Menschenhandels. Auch auf internationaler Ebene musste die Schweiz wegen des Statuts Kritik entgegennehmen, vor allem auch seitens der Herkunftsländer von Cabaret-Tänzerinnen. Der Bundesrat führte deshalb 2012 ein Vernehmlassungsverfahren zur Aufhebung des Statuts durch.

55. Die eingegangenen Stellungnahmen zeigten ein kontroverses Bild. Nahezu geschlossen hinter dem Vorschlag des Bundesrates standen die Kantone, Städte und Gemeinden. Auf der anderen Seite spricht sich die Mehrheit der Frauenschutzorganisationen sowie die Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) für die Beibehaltung aus, mit dem Argument, dass die Abschaffung des Statuts eine Verlagerung der Aktivitäten in die Illegalität bewirkt und ein aufgrund des Status legaler Aufenthalt mehr Schutz und Sicherheit bietet, der mit umfassenderen Kontrollen deutlich verbessert werden könnte. Die Stellungnahmen ergaben zudem, dass **Missstände** und Risiken im Zusammenhang mit Frauenhandel und Ausbeutung der Prostitution nicht nur im Cabaret-Bereich sondern **im gesamten Erotikbereich** anzutreffen sind.

56. Im Hinblick auf eine Verbesserung des Schutzes aller **Frauen im Erotikgewerbe** hat das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) im Sommer 2013 eine Expertengruppe eingesetzt. Diese hat im März 2014 einen Bericht mit einer Reihe von Empfehlungen veröffentlicht, u.a.: Verankerung einer liberal ausgestalteten nationalen Politik zur Sexarbeit (kein Verbotsmodell); Schaffung einer Koordinationsstelle auf Ebene Bund und

Kantone, zusätzliche Ressourcen zur Stärkung von Prävention und Vollzug; Abschaffung des Cabaret-Tänzerinnenstatuts.³⁴

Auf der Grundlage der Ergebnisse des 2012 durchgeführten Vernehmlassungsverfahrens und des Expertenberichts von 2014 hat der Bundesrat am 22. Oktober 2014 schliesslich entschieden, das **Cabaret-Tänzerinnen-Statut aufzuheben**. Die Aufhebung des Statuts wird durch verschiedene Massnahmen zum Schutz der Frauen begleitet. Das Personal der Schweizer Vertretungen im Ausland wird für die Thematik sensibilisiert und die Aufklärung vor Ort wird verstärkt. In der Schweiz wird die Präventionsarbeit der Frauenschutzorganisationen stärker unterstützt, indem eine neue Verordnung über Massnahmen zur Prävention von Straftaten in der Prostitution geschaffen wird. Schliesslich wird eine Revision des Ausländergesetzes angestossen. Personen, die bei ihrer Erwerbstätigkeit Opfer von Straftaten im Sinne des Opferhilfegesetzes werden, sollen künftig die Möglichkeit erhalten, Rückkehrhilfe und eine Aufenthaltsregelung zu beantragen.

57. Das Parlament hat zudem den Bundesrat beauftragt, in einem Bericht darzulegen, wie Sexarbeiterinnen besser vor Ausbeutung und Menschenhandel geschützt werden können. Im Rahmen des Berichts, der 2015 veröffentlicht werden soll, soll auch das „schwedische Modell“ (Bestrafung der Freier) geprüft werden.³⁵

Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen

Häusliche Gewalt

58. Der Zwischenbericht von 2012 legt die Situation ausführlich dar und wird hier nur mit neuesten Informationen ergänzt. Auf eine Wiederholung aller relevanten Aspekte wird dagegen verzichtet. Seit 2009 stehen die Daten der revidierten **polizeilichen Kriminalstatistik (PKS)** des BFS regelmässig zur Analyse zur Verfügung. Allerdings geben Zahlen nur beschränkt Auskunft über den Umfang des effektiven Geschehens. Gesichert ist, dass 75% aller Personen, die durch eine polizeilich registrierte Gewaltstraftat im Jahr 2013 geschädigt wurden, weiblich sind. Pro 10'000 Einwohner resp. Einwohnerinnen wurden 5,9 Männer als Geschädigte von häuslicher Gewalt polizeilich registriert, bei den Frauen lag diese Rate bei 17,1 Personen. Weibliche Personen sind folglich gemäss der polizeilichen Kriminalstatistik 2,9-mal häufiger von häuslicher Gewalt betroffen als männliche. Bei den beschuldigten Personen ist das Verhältnis der Geschlechter umgekehrt: Pro 10'000 Einwohner resp. Einwohnerinnen sind 17,7 männliche und 4,6 weibliche Beschuldigte. Daraus ergibt sich, dass männliche Personen 3,8-mal häufiger häusliche Gewalt ausüben als weibliche.³⁶ Das BFS plant die Publikation von Daten zu weiteren relevanten Indikatoren. Ende 2014 wird eine

³⁴ Bericht der nationalen Expertengruppe: „Schutzmassnahmen für Frauen im Erotikgewerbe“, März 2014: <https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/aktuell/news/2014/2014-03-24.html>.

³⁵ Vgl. etwa Postulat 12.4162 Streiff-Feller - Stopp dem Menschenhandel zum Zweck sexueller Ausbeutung; Postulat 13.3332 Caroni - Stärkung der rechtlichen Stellung von Sexarbeitenden.

³⁶ Zum Anzeigeverhalten, aufgeschlüsselt nach einzelnen Straftatbeständen sowie weitere statische Daten vgl. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/02/key/02/04.html>.

neue vertiefte Statistik zu häuslicher Gewalt auf Internet verfügbar sein. Sie wird jährlich aktualisiert.

59. Gemäss der **Opferhilfestatistik** betrafen 2013 74% aller Beratungsfälle der Opferhilfe-Beratungsstellen weibliche Opfer, 81% der Fälle sind auf männliche Täter zurückzuführen und bei 49% besteht zwischen dem Opfer und der tatverdächtigen Person eine Familienbeziehung. Die Leistungen der Beratungsstellen bestehen bei weiblichen Opfern überdurchschnittlich häufig aus Schutz und Unterkunft, aus sozialer und psychologischer Hilfe sowie finanziellen Leistungen.³⁷

60. Die Weiterführung der Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung häuslicher Gewalt ist eine **Priorität der Legislaturplanung 2011-2015**.³⁸ Wie der Zwischenbericht des Bundesrates an die Rechtskommission des Nationalrates zu den getroffenen **Massnahmen im Bereich Gewalt in Paarbeziehungen**³⁹ zeigt, hat sich die ständige interdepartementale Arbeitsgruppe (IAHG) seit 2009 jährlich getroffen, um die Umsetzung der zwanzig bereits im Rahmen des Bundesratsberichts vom 13. Mai 2009 beschlossenen Massnahmen zu koordinieren. Mit Stand Oktober 2014 sind von den insgesamt 20 Massnahmen 4 Massnahmen umgesetzt und abgeschlossen, 10 Massnahmen sind umgesetzt und laufen als ständige Aufgaben in den sieben beteiligten Bundesämtern weiter, 4 Massnahmen werden bis Ende 2015 umgesetzt und 2 Massnahmen wurden geprüft und sistiert.

61. Zurzeit prüft das Bundesamt für Justiz die Bedingungen und Voraussetzungen für eine Ratifizierung der von der Schweiz am 11. September 2013 unterzeichneten **Konvention des Europarates** zur Prävention und Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und der häuslichen Gewalt.⁴⁰ Eine Vernehmlassung in den Kantonen ist in der ersten Hälfte 2015 geplant.

62. Das EBG⁴¹ und die kantonalen Interventionsstellen tragen durch ihre **Analysen, Tagungen, Publikationen, Ausstellungen, Ausbildungsangebote, Vernetzungsaktivitäten und Informationsaustausch** kontinuierlich dazu bei, dass die Bekämpfung verschiedener Arten von Gewalt gegen Frauen weiterhin ein wichtiges Thema in der Schweizer Öffentlichkeit ist. So widmete sich etwa am 20. November 2014 die alljährlich stattfindende und vom EBG organisierte nationale Konferenz zu häuslicher Gewalt dem Thema „Häusliche Gewalt als Thema der öffentlichen Gesundheit“.⁴²

63. Eine 2013 veröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) zeigt, dass bei nahezu einer von zwei gewaltbetroffenen Frauen ein problematischer **Alkoholkonsum** in der Beziehung vorliegt. In neun von zehn Fällen ist es der Mann, der trinkt. In 25 Prozent der Gewaltsituationen hat ein Beziehungspartner zum Zeitpunkt des Vorfalls getrunken. Dieser Anteil steigt sehr stark an, wenn auch ein problematischer Alkoholkonsum in der Beziehung vorliegt (duale Problematik). Diese Beobachtungen betreffen alle sozialen

37 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html>.

38 <http://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2012/7155.pdf>.

39 BBl 2012 2419. Die Rechtskommission des Nationalrates (RK-NR) hat am 7. November 2013 vom Zwischenbericht Kenntnis genommen.

40 http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default_en.asp.

41 <http://www.ebg.admin.ch/themen/00466/00485/index.html?lang=de>.

42 Die nationale Konferenz 2013 beschäftigte sich mit dem Thema „Geschlechtsspezifische Gewalt: Internationale Vereinbarungen als Chancen für die Schweiz“.

Schichten und Altersklassen. Die Zusammenarbeit zwischen Sucht- und Opferberatung soll in Zukunft verstärkt werden, was beispielsweise im Kanton Basel-Landschaft bereits institutionalisiert wurde.

64. Unter anderem enthält der vom Bundesrat verabschiedete Massnahmenkatalog eine **Studie zu den volkswirtschaftlichen Kosten** häuslicher Gewalt. Die Resultate dieser unter der Federführung des EBG erarbeiteten Studie wurden im November 2013 veröffentlicht. Demnach belaufen sich die Folgekosten von Gewalt in Paarbeziehungen auf rund 164 bis 287 Millionen Franken pro Jahr. Mit der Studie soll ein wichtiger Beitrag zur politischen Entscheidungsfindung bezüglich des Einsatzes öffentlicher Mittel für Präventions- und Interventionsmassnahmen geleistet und gleichzeitig aufgezeigt werden, wo in der Schweiz Lücken in der statistischen Erfassung des Phänomens bestehen.⁴³

65. Ein vom Bundesrat im Februar 2013 veröffentlichter Bericht⁴⁴ analysiert das **Anzeigeverhalten von Opfern** von Straftaten. Der Bericht stellt fest, dass Opfer von Gewalttaten die Straftaten aus verschiedenen Gründen oft nicht bei der Polizei anzeigen. Statistisch lässt sich das Anzeigeverhalten von Opfern nur sehr schwer erfassen, da zu den nicht angezeigten Delikten logischerweise keine Daten vorhanden sind. Insgesamt dürfte die Anzeigequote hinsichtlich der Gesamtheit der Delikte unter 50% liegen. Es wird davon ausgegangen, dass in der Schweiz weniger als 20% der Opfer sexueller Gewalt Anzeige erstatten. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei häuslicher Gewalt: Die Anzeigequote liegt bei gut 20%. Der Bundesrat prüft nun zusammen mit den Kantonen verschiedene Massnahmen, die zu einer erhöhten Anzeigequote und zur besseren Begleitung der Opfer beitragen können. Zudem wird er in einer Evaluation des Opferhilfegesetzes (OHG) unter anderem einige für den Opferschutz relevante Bestimmungen überprüfen.

66. Zusätzlich prüft der Bundesrat in Zusammenarbeit mit den Kantonen, wie die Rolle der **Opferhilfe Beratungsstellen** gestärkt und wie die Begleitung der Opfer im Strafverfahren optimiert werden kann. Dem Bundesrat geht es um eine Stärkung des Ermessensspielraums der Behörden, um eine Entlastung der Opfer sowie um einen besseren Einbezug der beschuldigten Person in das Strafverfahren. Der Bundesrat wird die Revision von Art. 55a Strafgesetzbuch im Rahmen der Gesetzgebungsarbeiten zur Motion 12.4025 Keller-Sutter „Opfer häuslicher Gewalt besser schützen“ umsetzen.

67. Verschiedene Kantone sind daran, Konzepte für ein **Bedrohungsmanagement** bei häuslicher Gewalt auszuarbeiten. Die Schweizerische Kriminalprävention (SKP) plant im Auftrag der Konferenz der Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) die Einrichtung eines „Netzwerk Bedrohungsmanagement Schweiz“, einer Plattform zum Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Kantonen. Ein erstes Treffen hat 2013 stattgefunden. Im Eidgenössischen Parlament sind verschiedene Vorstösse hängig, die eine Zusammenarbeit des Bundes mit den Kantonen bei der Entwicklung eines Bedrohungsmanagements verlangen.

⁴³ <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=de>.

⁴⁴ Bericht des Bundesrates vom 27.02.2013 in Erfüllung des Postulats Fehr 09.3878 „mehr Anzeigen, mehr Abschreckung“: <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2013/2013-02-270.html>.

68. Die Kantone, die im föderalen System der Schweiz für das Polizeiwesen verantwortlich sind, sind sich ihrer Verantwortung für den Schutz der Opfer, für die Verfolgung der Täter sowie für die Prävention und Sensibilisierung bewusst und räumen dem Thema seit Jahren einen grossen Stellenwert ein. Die kantonalen Polizeibehörden engagieren sich in der Sofortintervention und haben verschiedene Möglichkeiten, Massnahmen zu ergreifen, welche den Täter oder die Täterin vom Opfer fernhalten sollen. Verschiedene Institutionen bieten Beratung, Betreuung und Hilfe an für Opfer, so etwa die Opferhilfe-Beratungsstellen, die Fachstellen für Häusliche Gewalt und die Frauenhäuser. In den letzten Jahren ist auch die Arbeit mit (potenziellen) Tätern und Täterinnen als besonders wirksame Präventionsmassnahme in den Vordergrund gerückt. Besondere Bedeutung hat die Sensibilisierung von involvierten Institutionen und Akteuren, etwa der Mitarbeitenden der Polizei im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung sowie einer breiteren Öffentlichkeit, unter dem Motto „Häusliche Gewalt ist keine Privatsache“. Um die Justizbehörden für die Thematik der häuslichen Gewalt zu sensibilisieren, hat die Universität St.Gallen auf Veranlassung des Bundesamtes für Justiz und des EBG ein **Weiterbildungsseminar für Richterinnen, Richter, Staatsanwälte und Staatsanwältinnen** erarbeitet und 2012/2013 eine Einführungsveranstaltung und ein zweitägiges Vertiefungsseminar durchgeführt. 2014 wurden weitere Veranstaltungen durchgeführt.

69. Nach einer Vernehmlassung in den Kantonen hat die KKJPD an ihrer Herbstkonferenz 2013 entschieden, das Projekt für eine **Nationale Helpline Häusliche Gewalt (NHHG)** zu beenden: Eine Mehrzahl der Kantone sprach sich gegen eine Weiterführung des Projekts aus. In seinem Bericht vom Februar 2013 (s. supra N. 65) hat der Bundesrat dem EJPD verschiedene Prüfaufträge, die in Zusammenarbeit mit den Kantonen zu erfüllen sind, erteilt. Im Rahmen dieser Arbeiten soll die Einführung einer schweizweiten telefonischen Beratung vertieft geprüft werden.

70. Am 1. Juli 2013 trat eine **Änderung von Artikel 50 Absatz 2 Ausländergesetz (AuG)** in Kraft. Neu können wichtige persönliche Gründe für die Erteilung oder Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung auch dann vorliegen, wenn ein Ehegatte die Ehe nicht aus freien Willen geschlossen hat. Zudem wurde die **bundesgerichtliche Rechtsprechung** verankert, wonach die eheliche Gewalt und die Gefährdung der sozialen Wiedereingliederung im Herkunftsland nicht kumulativ erfüllt sein müssen (das bisherige „und“ wurde durch ein „oder“ ersetzt). Die entsprechende Weisung wurde in diesem Sinne ergänzt. Das Bundesamt für Migration (BFM) ist zudem in seinem Rundschreiben vom 12. April 2013 zum Thema häusliche Gewalt an die kantonalen Migrationsbehörden und spezialisierten Fachstellen eingehend auf die neueste Rechtsprechung, die Umsetzung in der Praxis, die Zusammenarbeit unter den involvierten Stellen, die Ausdehnung auf die Zwangsheirat und die ausländerrechtlichen Massnahmen gegen die gewaltausübende Person eingegangen. Um die Zusammenarbeit zwischen den involvierten Migrationsämtern und den spezialisierten Fachstellen bei der Richterstattung im Rahmen der **Prüfung von Härtefallgesuchen von Opfern ehelicher Gewalt** zu optimieren, organisierten das EBG und das BFM ausserdem vier **regionale Workshops** für die kantonalen Migrationsbehörden, Frauenhäuser, Opferhilfe-Beratungsstellen sowie Integrationsfachstellen zur Umsetzung von Art. 50 Abs. 2 AuG. Allerdings sehen sich laut einer aktuellen Analyse ausländische Opfer von ehelicher Gewalt immer noch einer Reihe von faktischen Herausforderungen gegenüber, wenn sie ein unabhängiges Bleiberecht einfordern wollen.

71. In seinem im Juni 2012 veröffentlichten **Bericht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt in der Familie** hat der Bundesrat auf die Bedeutung eines gut ausgebauten Kinder- und Jugendhilfeangebots verwiesen, welches Kindern und Jugendlichen, die von Gewalt betroffen sind, Beratung und Unterstützung sowie bei Bedarf Krisenintervention und/oder –unterbringung anbietet. Der Bundesrat hat sich bereit erklärt, die Kantone bei der Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe finanziell zu unterstützen.⁴⁵ Im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt engagieren sich mehrere Kantone besonders stark im Kinderschutz – nicht zuletzt, um die intergenerationelle Weitergabe von Gewaltmustern zu verhindern.

Zwangsheirat

72. 2012 liess der Bundesrat erstmals eine **Studie** zum Ursachen, Formen und Ausmass von Zwangsheirat erstellen.⁴⁶ Die Untersuchung erhob über eine Befragung der Institutionen, dass in den vorangegangenen zwei Jahren in der Schweiz über 700 Fälle von Zwangsheirat registriert wurden. In diesen Fällen stand eine Person unter Zwang zu heiraten oder wurde daran gehindert, eine Liebesbeziehung ihrer Wahl zu leben. Ebenfalls in rund 700 Fällen wurde eine Person gezwungen, eine Ehe aufrecht zu erhalten. Das sozioökonomische Profil der Personen, die bei den Institutionen in diesem Zusammenhang Hilfe suchen, ist unterschiedlich je nach der Zwangssituation. Hauptsächlich sind es junge ausländische Frauen zwischen 18 und 25 Jahren, die unter Zwang stehen zu heiraten. Sie sind weitgehend gut im Arbeitsmarkt oder im Bildungssystem integriert. Andere Probleme stellen sich bei Personen, die daran gehindert werden, eine Liebesbeziehung ihrer Wahl zu leben. Auch hier sind mehrheitlich junge Frauen, im Alter zwischen 18 und 25 Jahren betroffen. 69% sind Ausländerinnen. Es handelt sich ebenso mehrheitlich um Personen, die aus den Balkanländern, der Türkei oder Sri Lanka stammen, betroffen sind aber auch Eingebürgerte und gebürtige Schweizer/-innen. Das Profil der Personen, die an einer Scheidung gehindert werden, zeigt deutliche Unterschiede. Hier sind die Frauen älter (mehrheitlich über 25 Jahre), grösstenteils im Ausland geboren und sie verfügen weniger häufig über die Schweizer Staatsbürgerschaft. Ihre Situation bezüglich Aufenthaltsstatus ist deutlich prekärer. Sie kommen vor allem aus den Balkanländern, aus der Türkei und aus Sri Lanka, aber auch aus Südamerika und anderen Ländern. Diese Frauen sind nur teilweise in den Arbeitsmarkt integriert, sie sind weniger gut ausgebildet und die Hälfte befindet sich in einer Situation wirtschaftlicher Abhängigkeit. Jene Personen, die an einer Scheidung gehindert werden, erscheinen bei weitem am zahlreichsten bei den befragten Institutionen (Schulen, Integrations- und Zivilstandsämter, solidarité femmes, Opferhilfestellen, NGOs, etc.), obwohl sich die Debatte um Zwangsheirat vor

⁴⁵ Bericht des Bundesrates vom 27.06.2012 in Erfüllung des Postulats Fehr 07.3725 „Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Gewalt in der Familie“:
http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00066/index.html?lang=de#sprungmarke0_23.

⁴⁶ EJPD/BFM, Zwangsheiraten in der Schweiz: Ursachen, Formen, Ausmass, erarbeitet von Anna Neubauer und Janine Dahinden, Bern 2012,
<https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/publiservice/publikationen/zwangsheirat/studie-zwangsheirat-d.pdf>.
Auslöser für die Studie war die Motion Tschümperlin, 09.4229 v. 11.12.2009 „wirksame Hilfe für die Betroffenen bei Zwangsheirat“.

allem um die ersten beiden Gruppen dreht. Die Studie schlägt deshalb vor, Massnahmen zu ergreifen, welche auch die letztgenannte Gruppe erfassen. Ein grosses Spektrum an Institutionen ist in die Betreuung und Beratung von Opfern involviert und mit Problemen konfrontiert, welche oft nicht in ihren Aufgabenbereich fallen. Die Studie stellt einen **grossen Sensibilisierungs- und Ausbildungsbedarf** fest bei den Institutionen.

73. Das **neue Bundesgesetz gegen Zwangsheiraten** ist am 1. Juli 2013 in Kraft getreten (vgl. dazu Zwischenbericht, Ziff. 3.3). Es umfasst Änderungen in verschiedenen Bundesgesetzen, namentlich im Zivilrecht, Ausländer- und Asylrecht und im Strafrecht. Im Wesentlichen bringt das neue Gesetz folgende Änderungen: Zwangsheirat wird ein eigener Straftatbestand (bis zu 5 Jahre Freiheitsstrafe); Ehen können in der Schweiz nur nach Schweizer Recht geschlossen werden, Ehen mit Minderjährigen werden nicht mehr toleriert; ein Bleiberecht für Opfer von Zwangsverheiratung (Art. 50 Abs. 2 AuG, s. supra N. 70) sowie eine zeitlich unbegrenzte Annullierungsmöglichkeit (von Amtes wegen) auch für Ehen mit Minderjährigen (unter Vorbehalt einer Interessenabwägung). Für die zivilstandsamtliche Ehevorbereitung und Eheschliessung sind die Zivilstandsämter zuständig. Sie nehmen in der Umsetzung des neuen Bundesgesetzes gegen Zwangsheiraten neue Aufgaben wahr und werden entsprechend geschult und für die Thematik sensibilisiert.

74. Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus der erwähnten Studie lancierte der Bundesrat am 14. September 2012 ein **Bundesprogramm gegen Zwangsheiraten (2013-2017)**, welches als Ergänzung zum neuen Gesetz gegen Zwangsheirat dient. Das Programm hat zum Ziel, Präventionsmassnahmen und konkrete Angebote wie Begleitung, Betreuung und Schutz für (potenziell) Betroffene und ihr Umfeld, sowie Schulungen für Fachleute zu entwickeln.⁴⁷ Schweiz weit sollen zudem „Netzwerke gegen Zwangsheirat“ etabliert werden. Für das fünfjährige Programm werden 2 Millionen Franken aus dem Integrationsförderkredit investiert.

Genitalverstümmelung

75. In den letzten Jahren hat die Anzahl in der Schweiz wohnhafter Frauen aus Ländern, in denen weibliche Genitalverstümmelung (FGM) praktiziert wird, stetig zugenommen. Entsprechend wird geschätzt, dass sich auch die Anzahl Frauen und Mädchen in der Schweiz vergrössert hat, die von FGM betroffen sind bzw. gefährdet sind, verstümmelt zu werden. Gemäss statistischer Schätzung sind in der Schweiz insbesondere Frauen aus Eritrea, Somalia, Äthiopien und Ägypten von FGM betroffen.⁴⁸

76. Am 1. Juli 2012 ist eine **explizite Strafnorm** gegen weibliche Genitalverstümmelung in Kraft getreten. Gemäss Art. 124 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB) wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren bestraft, wer die Genitalien einer weiblichen Person verstümmelt, in ihrer natürlichen Funktion erheblich und dauerhaft beeinträchtigt oder sie in anderer Weise schädigt. Strafbar ist gemäss Absatz 2 auch, wer die Tat im Ausland begeht, sich in der Schweiz befindet und nicht ausgeliefert wird.

⁴⁷ Bundesratsbeschluss vom 14. September 2012.

⁴⁸ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=de>.

77. Eine **Nationale Arbeitsgruppe** gegen weibliche Genitalverstümmelung (AG FGM)⁴⁹ erarbeitet seit 2012 Grundlagen und Empfehlungen für zukünftige Präventions-, Versorgungs- und Interventionsmassnahmen und koordiniert die Vernetzung sämtlicher Akteure.⁵⁰

78. Der Bund engagiert sich weiterhin in der **Prävention und Sensibilisierung**. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen oder mit finanzieller Unterstützung wurden Informationsmaterialien entwickelt, die sich an Fachpersonen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich oder direkt an die betroffene Migrationsbevölkerung richten.⁵¹ Die Bemühungen in der Prävention weiblicher Genitalverstümmelung sollen auch im Rahmen des **Nationalen Programms Migration und Gesundheit 2014-2017** weitergeführt werden.⁵²

Art. 7 Politisches und öffentliches Leben

79. Unter den Schweizer Wahlberechtigten machen die Frauen heute mit 53% die Mehrheit aus.⁵³ Die von der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF) publizierte Detailuntersuchung der **Resultate der eidgenössischen Parlamentswahlen 2011** zeigt zum ersten Mal seit der Einführung des Frauenstimmrechts eine Stagnation des Anteils der gewählten Nationalrätinnen bei 29%. Dies trotz des gemeinsamen Engagements der EKF und der Schweizer Frauenverbände, die sich im Rahmen des Projektes „Frauen bauen Zukunft“ zusammen mit Bundesrätinnen und Parlamentarierinnen für mehr Frauen im Parlament eingesetzt hatten.⁵⁴ Nachdem der Anteil der Kandidatinnen seit den Nationalratswahlen 1995 nicht mehr oder nur geringfügig angewachsen war, sank er bei den Nationalratswahlen 2011 von 35,2% auf 32,8%.⁵⁵ Es wurde eine Frau weniger gewählt als 2007. Im 46-köpfigen Ständerat beträgt der Frauenanteil nach den Wahlen 2011 19.6%. In den **kantonalen Parlamenten** beträgt der Frauenanteil 25% (Stand am 5. Oktober 2014). Am höchsten ist er in den Kantonen Basel-Landschaft (36%) und Zürich (33%), am niedrigsten im Kanton Tessin (13%).⁵⁶ Das parteipolitische Repräsentationsmuster des Nationalrates zeigt sich auch in den kantonalen Parlamenten.

80. In den **Schweizer Exekutiven** ist das Bild gemischt. Im Jahre 2010 erreichten die Frauen zum ersten Mal eine **Mehrheit in der Landesregierung**: Sie besetzten 4 der 7 Bundesratssitze. Seit 2011 sind 3 Frauen im Bundesrat. In den Kantonsregierungen betrug der

49 Mitglieder der nationalen AG sind: BAG (Leitung), BFM, GS-EDA, BSV, Terre des Femmes, Caritas Schweiz, UNICEF, Iamaneh, Schweiz. Kompetenzzentrum für Menschenrechte SKMR, Internationales Institut der Rechte des Kindes.

50 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=de>.

51 Vgl. dazu <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/13670/index.html?lang=de>.

52 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=de>

53 Gleichstellungsbroschüre, S. 31.

54 Vgl. Etienne Verrey, Eidgenössische Wahlen 2011: Frauen bauen Zukunft, Chancen und Grenzen, in: Frauenfragen 2012, „Politisch am Ball“, S.44ff; vgl. auch <http://www.frauenbauenzukunft.ch/>.

55 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/17/02/blank/dos/02.html>. 2003 betrug der Anteil der Kandidatinnen bei den Nationalratswahlen 35% und 1999 34,6 %.

56 Gleichstellungsbroschüre, S. 33. und http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html.

Frauenanteil 23% (Stand am 5. Oktober 2014). Am meisten Frauen (4 von 7) sitzen in der Exekutive des Kantons Waadt. Mindestens eine Frau ist in allen Kantonsregierungen vertreten, aber in über zwei Dritteln der Kantone ist es nur 1 von 5 oder 7.

81. Die **Verbesserung der politischen Partizipation der Frauen** ist weiterhin vor allem der EKF ein Anliegen. Sie plant die Durchführung einer Medienstudie zu den nächsten National- und Ständeratswahlen vom Oktober 2015. Ziel der EKF ist es, durch Monitoring der Medien eine geschlechtergerechte Wahlberichterstattung zu fördern, so dass Frauenkandidaturen in den Medien gleiche Chancen haben und die Öffentlichkeit für das bestehende Gleichstellungsdefizit in der Schweizer Politik und in den Medien sensibilisiert wird. Anlässlich der Eidgenössischen Wahlen 2015 planen die EKF und die Frauendachverbände zudem das Projekt „Frauen wählen“, dessen Kernelemente eine Werbekarte, die Aufschaltung einer Webseite mit Testimonials von Politikerinnen und ein Give away sind. Die Bundeskanzlei, welche für die Vorbereitung der eidgenössischen Wahlen zuständig ist, sucht ebenfalls gleichstellungspolitische Fragen zu thematisieren. So nimmt sie im Kreisschreiben des Bundesrates an die Kantonsregierungen jeweils ein entsprechendes Kapitel auf. Im Leitfaden an kandidierende Gruppierungen wird aufgezeigt, wie Frauenkandidaturen gefördert werden können. Die Bundeskanzlei hat überdies an verschiedenen Veranstaltungen im Vorfeld der Wahlen 2011 auf gleichstellungspolitische Fragen aufmerksam gemacht.

82. 18 Kantone⁵⁷ berichten über Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen, um die politische Partizipation der Frauen zu verstärken, meist in der Form von Massnahmen zur Erhöhung der Wahlbeteiligung von Frauen. 16 Kantone⁵⁸ geben überdies an, sich mit unterschiedlichen Massnahmen aktiv um die Erhöhung der Frauenanteile in Exekutive und Verwaltung, Legislative und Judikative zu bemühen, im Besonderen über die Instrumente der kantonalen Personalpolitik.⁵⁹ Einzelne Kantone⁶⁰ haben sich spezifische Zielwerte für den Frauenanteil in Kaderpositionen gesetzt, generell für die Verwaltung oder für spezifische Bereiche. Andere⁶¹ legen Ziele für die Vertretung der Frauen in Kommissionen fest.

83. Zu den Massnahmen zur Förderung der Vertretung von Frauen in der Bundesverwaltung siehe Art. 11, N. 116.

Art. 8 Vertretung und Mitarbeit auf internationaler Ebene

84. Der aktuelle Stand des **Frauenanteils im diplomatischen Dienst** beträgt 31% und beim konsularischen Personal 49% (Stand 30.06.2014). Mit dem personellen Wechsel an der Spitze des Departementes für auswärtige Angelegenheiten 2011 wurde der Paritätsgrundsatz bei der Rekrutierung für den diplomatischen Dienst neu überdacht. Seit 2009 be-

⁵⁷ Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Basel-Landschaft, Bern, Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Obwalden, Schwyz, Tessin, Thurgau, Waadt, Wallis.

⁵⁸ Appenzell Ausserrhoden, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Bern, Freiburg, Genf, Glarus, Luzern, Obwalden, Schwyz, St.Gallen, Tessin, Thurgau, Wallis, Waadt, Zug.

⁵⁹ Basel-Stadt, Bern, Luzern, Obwalden, Thurgau, Zug,.

⁶⁰ Basel-Stadt, Zug.

⁶¹ Tessin, Wallis.

trägt der Frauenanteil in den Ausbildungsklassen für den diplomatischen Dienst im Durchschnitt 45% (Jahrgang 2014: 53%) und für den konsularischen Dienst 67 % (Jahrgang 2014: 50 %).

85. Der Frauenanteil in Verhandlungsdelegationen der letzten Jahre konnte nicht erhoben werden. Die seit 2012 gültigen Richtlinien des Bundesrates zur Entsendung von Delegationen an internationale Konferenzen sehen nun in Ziffer 34 ausdrücklich vor, dass bei der Bestellung der Delegation das federführende Bundesamt für eine angemessene Frauenvertretung zu sorgen hat. Ziel ist das **paritätische Verhältnis** von männlichen und weiblichen Mitgliedern.⁶²

Art. 9 Staatsangehörigkeit

86. Die Bestimmungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches zum Namen- und Bürgerrecht von Ehegatten wurden revidiert. Die neue Regelung macht nun keine geschlechtsspezifischen Unterschiede mehr zwischen Ehefrau und Ehemann: Beide behalten ihr kantonales und kommunales Bürgerrecht (vgl. dazu infra, Art. 16, N. 191). Allerdings beziehen sich die Änderungen auf das innerschweizerische (kantonale und kommunale) Bürgerrecht, das heute kaum mehr rechtliche Bedeutung hat. Sie wirken sich nicht auf den Erwerb oder Verlust der Schweizer Staatsangehörigkeit aus.

87. Das Parlament hat im Juni 2014 eine Totalrevision des Bürgerrechtsgesetzes verabschiedet. Diese hat unter anderem zum Ziel, den für eine Einbürgerung von Ausländerinnen und Ausländern notwendigen Grad von Integration und Sprachkenntnisse in Kohärenz mit dem Ausländergesetz festzulegen. Nur gut integrierte Ausländerinnen und Ausländer sollen das Schweizer Bürgerrecht erhalten.

Art. 10 Bildung

88. Die aktuellen statistischen Daten bestätigen, dass die **Bildungsunterschiede** zwischen den Geschlechtern im Laufe der Zeit abnehmen. Der Anteil Personen ohne nachobligatorische Bildung ist zurückgegangen, besonders bei den Frauen. Letztere machen heute häufiger als früher eine höhere Berufsbildung. Der Anteil Frauen zwischen 25 und 64 Jahren ohne nachobligatorische Bildung ist aber höher als derjenige der Männer im gleichen Alter. Der Anteil Personen mit Hochschulbildung hat bei beiden Geschlechtern deutlich zugenommen. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen ist der Anteil Frauen mit einem Abschluss einer Fachhochschule oder einer universitären Hochschule höher als derjenige der Männer im gleichen Alter.⁶³

⁶² Richtlinien über die Entsendung von Delegationen an internationale Konferenzen vom 7. Dezember 2012, <http://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2012/9491.pdf>.

⁶³ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html; Gleichstellungsbroschüre, S.5, G1.

89. Auf Sekundarstufe II weisen Frauen höhere **Abschlussquoten** bei der Allgemeinbildung auf, Männer hingegen bei der Berufsbildung.⁶⁴ Auch auf Hochschulebene haben die Abschlussquoten, insbesondere bei Frauen, kontinuierlich zugenommen und sind seit 2008 höher als jene der Männer. Der statistische Vergleich zwischen schweizerischen und in der Schweiz oder im Ausland geborenen ausländischen Staatsangehörigen zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede mit Bezug auf die höchste abgeschlossene Berufsbildung.⁶⁵

90. Die **Berufswahl und die Wahl der Studienfachrichtung** sind nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt.⁶⁶ Berufsausbildungen und Studiengänge im Bereich Wirtschaft gehören insgesamt zu den beliebtesten. Der Frauenanteil bei den mehrjährigen Berufsausbildungen in Wirtschaft und Verwaltung beträgt 60%. Junge Männer wählen sehr oft und deutlich häufiger als junge Frauen technische Berufe und Studiengänge. Junge Frauen treten hingegen sehr oft und deutlich häufiger als junge Männer in Berufsausbildungen und Studiengänge des Gesundheitswesens, der Geistes- und Sozialwissenschaften, der sozialen Arbeit sowie in die Lehrkräfteausbildung ein.⁶⁷ In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich die geschlechtsspezifische Berufs- und Studienfachwahl leicht aufgeweicht. Der Anteil junger Männer im frauentypischen Bildungsgang des Sozialwesens hat auf Sekundarstufe zugenommen. In allen universitären Fachbereichsgruppen sowie in den männertypischen Bildungsfeldern auf Sekundarstufe II und in Fachhochschulen ist der Frauenanteil gestiegen.⁶⁸ Wie eine neue Studie des BFS zu **MINT-Fachkräften** zeigt, fällt insbesondere an Fachhochschulen der Frauenanteil in diesem Berufsbildungsbereich immer noch relativ niedrig aus. Während er an Universitären Hochschulen in den MINT-Fächern immerhin 36,3% beträgt, ist er an Fachhochschulen nur 14,4%. Dieser Anteil variiert ausserdem stark zwischen den MINT-Fachbereichen. Der Fachbereich Chemie und Life Sciences weist den grössten Frauenanteil auf (Universitäre Hochschulen 59,7%; Fachhochschulen 38,2%), gefolgt von den Fachbereichen Andere MINT und Bauwesen, bei denen sich der Frauenanteil auf zwischen 20% und 40% beläuft. In den Fachbereichen Informatik und Technik war der Anteil der Absolventinnen hingegen marginal.⁶⁹

91. Um den Frauenanteil in den technischen Berufen zu erhöhen, beschlossen die Spitzen von Bund, Kantonen und Wirtschaft an der **Lehrstellenkonferenz 2012** eine verstärkte Sensibilisierung von Mädchen und jungen Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) für tech-

64 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/abschlussquoten.html

65 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43022.430104.html>.

66 Vgl. Bildungsbericht Schweiz 2010, S. 157 zur Geschlechtersegregation in der Berufsbildung: <http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2010de/index.html>. Zur Geschlechtersegregation in der Studienwahl vgl. Bildungsbericht Schweiz 2014, S. 203 f.: <http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014de/index.html#0>.

67 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/eintritte_in_berufsbildungen.html.

68 Gleichstellungsbroschüre, S. 9, G 7

69 BFS, MINT-Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt: Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung für die Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, Neuchâtel 2013 (MINT-Bericht), S. 10, T.1.3.1.

nische Berufe sowie die Förderung der Nachholbildung, um die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt zu begünstigen. Der Bund unterstützt entsprechende Initiativen im Rahmen seiner Projektförderung in der Berufsbildung. Zudem wird die Kampagne Berufsbildungsplus.ch für die Information und Sensibilisierung im Bereich technischer Berufe genutzt.

92. Im Rahmen der **Berufswahlinformation und Berufsberatung** wird heute in allen Medien, Kampagnen und Materialien grundsätzlich auf eine geschlechtsneutrale Sprache und Darstellung geachtet. Mehrere laufende Vorhaben der **Berufsbildungsforschung** widmen sich den Gründen geschlechterstereotypischer Berufswahl. Ebenso befassen sich mehrere Studien im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms (NFP) 60 mit Berufswahlfragen (vgl. dazu infra N. 101).⁷⁰ Der „Nationale Zukunftstag: Seitenwechsel für Mädchen und Jungs“ wird seit 2010 alljährlich in 16 Kantonen durchgeführt und soll der Aufweichung von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl dienen.⁷¹

93. Ein 2010 publizierter **Bericht zum MINT-Fachkräftemangel** geht davon aus, dass die fachlichen Interessen und die berufliche Ausrichtung bei jungen Menschen gemäss den gängigen Untersuchungen sehr früh festgelegt werden.⁷² Verschiedene Akteure sind seit mehreren Jahren aktiv, um Kinder und Jugendliche für den Bereich MINT zu motivieren. Verschiedene Angebote an entsprechenden Veranstaltungen und Materialien stehen Lehrkräften zur Verfügung.⁷³ Im Tertiärbereich werden zudem Massnahmen gezielt ausgebaut, um MINT-Studien attraktiv zu gestalten und den **Frauenanteil in den MINT-Fächern** zu erhöhen, einerseits durch Information von Schülerinnen, andererseits durch neue Curricula-Gestaltung sowie Mentoring für Studentinnen. Verschiedene Tagungen setzten sich in den letzten Jahren im Besonderen an der ETH Zürich und Lausanne mit dem Frauenanteil in MINT auseinander.

94. Inwiefern das Studiensystem den Studienverlauf und die **akademische Karriere von Frauen** beeinflusst, hat der Bundesrat 2009 in einem Bericht über die Situation der Studierenden hinsichtlich **Vereinbarkeit von Familie und Studium** dargelegt.⁷⁴ Der Bericht hat bewirkt, dass das BFS im Rahmen der neuen Studierendenbefragung das Thema erneut aufgenommen und anschliessend analysiert hat. Es gab keine eindeutigen Gründe für einen Studienabbruch, doch hat sich gezeigt, dass es für Studentinnen mit Kind schwieriger ist, das Studium nach dem Bachelor mit einem Master fortzusetzen. Die Statistik zeigt kaum Studentinnen mit Kindern unter 6 Jahren. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium stossen die Studierenden mit Kindern auf grosse Hürden.⁷⁵

⁷⁰ Vgl. http://www.nfp60.ch/D/PROJEKTE/BILDUNG_KARRIERE/Seiten/default.aspx. Siehe auch NFP 60 Synthesebericht, S. 19 ff.: http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_de_Web.pdf.

⁷¹ Der « nationale Zukunftstag » hat 2010 den « Töchtertag » abgelöst ; <http://www.nationalerzukunftstag.ch/de/home/>.

⁷² Matthias Gehrig, Lucien Gardiol, Markus Schaerrer, Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz Ausmass, Prognose, konjunkturelle Abhängigkeit, Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, Bern 2010, <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=de>.

⁷³ Vgl. etwa <http://mint.educa.ch/de>.

⁷⁴ BFS: Familie und Studium. Situation der Studierenden mit Kindern an den Schweizer Hochschulen 2009. Neuchâtel, 2012; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4805>

⁷⁵ <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=de&msg-id=29273>.

95. Je höher die Schulstufe, desto kleiner ist der Frauenanteil bei den **Lehrkräften**. In der Vorschule sind fast ausschliesslich Frauen tätig, an den universitären Hochschulen ist das Verhältnis hingegen gerade umgekehrt. Es gilt jedoch hervorzuheben, dass Frauen im Lehrkörper der Hochschulen vermehrt vertreten sind als früher. Beispielsweise ist der Frauenanteil bei den Professuren an universitären Hochschulen seit 1980 deutlich gestiegen, macht aber auch 2013 noch eine Minderheit von 19,2% Professorinnen aus (1980: 1,8%).⁷⁶ Nur einzelne Universitäten haben das gesetzte Ziel von 25% Professorinnenanteil erreicht.

96. Wie die statistischen Zahlen zeigen, sind Frauen auf höchster Stufe der **wissenschaftlichen Forschung** schwach vertreten. An den Schweizer Hochschulen betrug der Frauenanteil bei der Professorenschaft, die einer Forschungstätigkeit nachgeht (Stufe A), im Jahr 2010 rund ein Viertel (26%). Der europäische Durchschnitt lag bei 20 Prozent. Der schweizerische Anteil liegt hier so hoch, weil im Gegensatz zu anderen Ländern (z.B. Deutschland und Österreich) die Professorinnen an den Fachhochschulen mitberücksichtigt wurden. Der Professorinnenanteil an den universitären Hochschulen liegt deutlich unter dem europäischen Durchschnitt. Die Zahl der Forscherinnen wächst jedoch schneller als jene der Forscher. In der Schweiz werden Institutionen, die im Wissenschaftsbereich tätig sind, hauptsächlich von Männern geleitet. Im Jahr 2010 waren 21 Prozent der Mitglieder von Forschungsräten Frauen. Im Sektor Hochschulen wurden 16 Prozent der Institutionen von Frauen geführt (europäischer Durchschnitt: 36% bzw. 15,5%). Es ist auch festzustellen, dass die von den Förderagenturen vergebenen Forschungsmittel verhältnismässig häufiger Männern zugesprochen werden als Frauen und dass sich diese Kluft sogar vertieft: Der Unterschied betrug im Jahr 2002 6,7 Prozent und im 2010 7,8 Prozent zugunsten der Männer.⁷⁷

97. Dem nur sehr langsam ansteigenden Frauenanteil bei Professuren und dem ausbleibenden Nachwuchs an Wissenschaftlerinnen ging auch die **Studie "Geschlecht und Forschungsförderung"** GEFO im Auftrag des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) im Jahr 2008 nach.⁷⁸ Die Studie stellte zwar keine geschlechtsspezifischen Benachteiligungen im Rahmen der Forschungsförderung des SNF fest. Hingegen führen Hürden beim Übertritt vom Studium ins Doktorat, mangelhafte laufbahnspezifische Unterstützung sowie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie dazu, dass Frauen überproportional aus dem Forschungsbereich ausscheiden. Es hat sich gezeigt, dass Frauen vor allem in der Post-Doc-Phase Universität und Forschung verlassen. Ein Grund dafür ist auch der Mobilitätsdruck in dieser Phase. Der Schweizerische Nationalfonds hat reagiert und das Kriterium Auslandsaufenthalt in seinen Förderinstrumenten stark relativiert.

98. Die **Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit** von Frau und Mann an den Universitäten (Phase 2008-2011)⁷⁹ zeigte, dass die geschlechtsspezifischen Unter-

⁷⁶ Gleichstellungsbroschüre, S. 9/10, G 8, G 9, http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/lehkraefte.html.

⁷⁷ Vgl. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/press.html?pressID=8628>, Graphik zur leaky pipeline im Download der Medienmitteilung, ***; vgl. auch die fachbereichsspezifischen Graphiken im BFS Bericht, Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen, Neuchâtel 2011, S. 56ff, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4543>.

⁷⁸ http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/Web-News/news_081125_D_Summary_GEFO_def.pdf

⁷⁹ <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=de>

schiede sich im Laufe der Wissenschaftskarriere zuspitzen. Je höher Frauen in der akademischen Hierarchie steigen, desto häufiger leben sie in Doppelkarrierepartnerschaften. Bei den Männern ist es gerade umgekehrt. Frauen (51 %) machen in der Mobilität mehr Kompromisse als Männer (41 %), d.h. sie passen sich dem Partner an oder sind beispielsweise wegen Kindern weniger mobil. Wissenschaftlerinnen erleben häufiger karrierebedingte Trennungen als Männer. Laut der Evaluation hat das Bundesprogramm zum Aufbau von Strukturen, der Institutionalisierung von Gleichstellungsstellen an den Universitäten und zu einer besseren Legitimität von Gleichstellungsanliegen beigetragen. Die im Programm umgesetzten Massnahmen sind weitgehend erfolgreich und bergen Innovationspotential für die Universitäten beim Aufbau der allgemeinen Nachwuchsförderung und beim Ausbau der systematischen Personalentwicklung.⁸⁰

99. Mit dem **neuen Programm Chancengleichheit/Gender Studies an den Universitäten 2013-16**⁸¹ soll der Professorinnenanteil (von durchschnittlich 17.8% im Jahr 2011) auf 25% bis 2016 sowie der Frauenanteil in MINT-Fächern erhöht werden. Um die Gleichstellungsstellen an den Schweizer Universitäten strukturell zu sichern und bewährte Massnahmen zu verankern, hat jede Universität ihren eigenen Aktionsplan für die Jahre 2013-2016 mit verbindlichen Zielen erstellt, mit Bezug auf fünf verschiedene Handlungsfelder (u.a. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, den Leitungs- und Entscheidungsgremien, gendergerechte Nachwuchsförderung, Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen sowie Abbau der horizontalen Segregation und vertikalen Segregation). Eine wichtige Rolle für die Förderung der Gleichstellung und die Vernetzung spielen die Frauenbeauftragten der Hochschulen und der Gender Campus, eine vom Bund mitfinanzierte Informations- und Kommunikationsplattform für Gender Studies und Gleichstellung an Universitäten und Fachhochschulen.⁸²

100. In der **neuen Phase des Chancengleichheitsprogramms des Bundes für Fachhochschulen**⁸³ soll vor allem in MINT-Fächern der Frauenanteil auf allen Stufen erhöht werden. Im Mittelpunkt steht der von den einzelnen Fachhochschulen erarbeitete Aktionsplan, der die Erhöhung der Anzahl Studentinnen und Professorinnen an den Fachhochschulen, den Abbau von stereotypen Rollenbildern und der damit verbundenen Studienfachwahl zum Ziel hat. Dazu soll eine gendergerechte Personalpolitik und Nachwuchsförderung verfolgt sowie Studentinnen in MINT-Fächern gefördert werden. Ziel ist es, auf allen Stufen ein Mindestanteil eines Geschlechts von 30% zu erreichen, damit ein Fachbereich als relativ ausgewogen gelten kann. Bildungsangebot und Lehrinhalte sollen geschlechtersensibel sein, Wissen und Kompetenzen im Bereich der angewandten Genderforschung werden gefördert.

101. Der Schweizerische Nationalfonds finanzierte im Rahmen des **Nationalen Forschungsprogramms "Gleichstellung der Geschlechter"** (NFP 60) 21 Forschungsprojekte über die Ursachen anhaltender Benachteiligungen in der Familie, im Bildungswesen und im

⁸⁰ Vgl. SBF News 02/12, http://edudoc.ch/record/101939/files/0212SBFNews_de.pdf

⁸¹ <http://www.crus.ch/information-programme/suk-programm-p-4-chancengleichheit-gender-studies.html>

⁸² <http://www.gendercampus.ch/de>.

⁸³ <http://www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=de>.

Erwerbsleben.⁸⁴ Erstmals werden in diesen Projekten systematisch Erkenntnisse zur Wirksamkeit der Strategien, Programme und Massnahmen gewonnen, die im gesellschaftlichen Alltag, in den Familien, in Bildungsinstitutionen und Arbeitsorganisationen zur Gleichstellung beitragen sollen. Dabei werden – auch mit Blick auf andere europäische Länder – die komplexen Bedingungen des Gelingens oder Scheiterns von Gleichstellungsprozessen identifiziert und beurteilt. Die Resultate des Programms sind in einem Synthesebericht (2014)⁸⁵ verfügbar und stellen neben fundiertem Wissen auch Handlungsempfehlungen zur Frage bereit, wie eine Gleichstellungspolitik der Zukunft gestaltet sein muss, damit sie innovativ, erfolgreich und nachhaltig sein kann.

Art. 11 Berufsleben (thematischer Schwerpunkt)

Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung

Die Situation heute

102. Die **Erwerbsquote** bei den Männern war 2013 weiterhin deutlich höher als bei den Frauen: 75% der männlichen und 62% der weiblichen Bevölkerung ab 15 Jahren sind erwerbstätig oder auf Stellensuche. Die Erwerbsquote der Frauen ist ab etwa 30 bis 45 Jahren und ab 55 Jahren deutlich niedriger als jene der Männer. Dies ist darauf zurückzuführen, dass viele Frauen sich während der Familiengründungsphase (vorübergehend) aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen und der Kindererziehung widmen. Sie ziehen sich auch früher als Männer definitiv aus dem Erwerbsleben zurück. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Erwerbsbeteiligung nach Lebensphasen haben sich jedoch in den letzten zwei Jahrzehnten markant abgeschwächt. Seit 1991 ist die Erwerbsquote der Männer unabhängig vom Alter leicht zurückgegangen. Demgegenüber ist bei den Frauen die Erwerbsquote fast in allen Altersgruppen gestiegen, insbesondere die der 55- bis 64-Jährigen. In dieser Altersgruppe hat die schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters der Frauen in den vergangenen Jahren zur Zunahme beigetragen. Auch die Erwerbsquote der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren hat sich deutlich gesteigert. Nur bei den jüngeren (15–24 Jahre) und den älteren (ab 65 Jahren) Frauen ist die Erwerbsquote gesunken, dies vermutlich wegen den verlängerten Ausbildungszeiten bzw. des Rückgangs der Erwerbstätigkeit im Rentenalter.⁸⁶

103. 59% der erwerbstätigen Frauen und 14% der Männer gehen einer **Teilzeitarbeit** nach. Kleine Teilzeitpensen sind bei Frauen deutlich verbreiteter als bei Männern: Unter den Erwerbstätigen haben gut jede vierte Frau und fast jeder zwanzigste Mann einen Beschäftigungsgrad von unter 50%. Die Teilzeitarbeit ist somit ein typisches Merkmal der weiblichen

⁸⁴ Die Projekte wurden drei Clustern zugeordnet: Arbeit und Organisation, Bildung und Karriere sowie Familie und Privathaushalt. Siehe <http://www.nfp60.ch/D/Seiten/home.aspx>.

⁸⁵ NFP 60: Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht. http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_de_Web.pdf

⁸⁶ Gleichstellungsbroschüre, S. 11ff., G 10; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html>.

Erwerbsarbeit. Teilzeitbeschäftigung kann mit ungesicherten Arbeitsverhältnissen, schlechteren sozialen Absicherungen (z.B. bei der Pensionskasse) oder geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen einhergehen. Andererseits bietet sie die Möglichkeit, neben der Erwerbsarbeit andere Aufgaben zu übernehmen wie Kinderbetreuung, informelle Hilfeleistungen und Hausarbeit. Seit 1991 hat die Teilzeitarbeit mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 89% zugenommen, sowohl bei den erwerbstätigen Frauen als auch bei den Männern. Bei den kleineren Teilzeitpensen unter 50% hat keine wesentliche Veränderung stattgefunden. Seit 1991 nehmen diese ganz kleinen Erwerbspensen (unter 20%) bei Müttern jedoch markant ab, vor allem zugunsten von Teilzeitpensen von 50% und mehr.⁸⁷

104. Von den insgesamt 6,3% **Unterbeschäftigten**, das heisst den Teilzeiterwerbstätigen, welche gerne mehr Erwerbsarbeit (z.B. Voll- statt Teilzeit) leisten möchten, sind drei Viertel Frauen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Teilzeitarbeit nicht immer eine befriedigende Lösung darstellt, denn 4 von 10 unterbeschäftigten Frauen möchten gerne Vollzeit arbeiten (2004: 3 von 10), die übrigen 6 von 10 ihre Teilzeit erhöhen (2004: 7 von 10). Von Unterbeschäftigung betroffen sind vor allem Mütter mit Partner/in und Kind(ern) sowie alleinerziehende Mütter.⁸⁸

105. Frauen haben im Allgemeinen eine niedrigere **berufliche Stellung** als Männer: Sie sind öfter Angestellte ohne leitende Funktion. Männer sind deutlich häufiger als Frauen Selbstständigerwerbende und Angestellte in Unternehmensleitungen oder mit leitender Funktion. Diese Ungleichheit bleibt auch bei gleichem Bildungsstand von Frauen und Männern bestehen. Die Unterschiede begründen sich vielfältig wie etwa in unterschiedlichen, nicht offen deklarierten Beförderungsanforderungen für gleich qualifizierte Frauen und Männer. Frauen kommen auch später in den Genuss von Weiterbildungsangeboten als Männer. Seit Mitte der 1990er-Jahre ist der Anteil der selbstständig erwerbenden Frauen leicht gestiegen. Bei den Männern ist keine nennenswerte Entwicklung in der Verteilung der beruflichen Stellung zu vermerken.⁸⁹

106. Unter den Arbeitnehmenden in **Führungsposition** machen Frauen ein Drittel aus. Dieser Anteil hat sich seit 1996 nicht wesentlich verändert,⁹⁰ während der Vergleich des Anteils von Frauen in Führungsgremien der 100 grössten Unternehmen der Schweiz immerhin in den letzten 10 Jahren einen positiven Trend zeigt. Die aktuellen Zahlen sind jedoch immer noch bescheiden: Gemäss einer privaten Erhebung waren 2014 nur 13 % der Verwaltungsräte weiblichen Geschlechts, und in den Geschäftsleitungen waren es sogar nur 6%, unter den CEOs 3%. Unter den neurekrutierten Mitgliedern der Geschäftsleitungen waren er nur

87 Gleichstellungsbroschüre, S. 12ff, G 12;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>.

88 Gleichstellungsbroschüre, S. 13ff., G 13;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/05.html>.

89 Gleichstellungsbroschüre, S. 14, G 14; G 14;
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html.

90 Gleichstellungsbroschüre, S. 14ff., G 14, G 15; vgl. ergänzende Daten zum Gleichstellungsindikator "berufliche Stellung",
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html.

wenig mehr (9%), davon waren mehr als Zweidrittel Ausländerinnen.⁹¹ Der Frauenanteil in den Verwaltungsräten liegt auch unter dem europäischen Durchschnitt, wie der Wirtschaftsdachverband *economiesuisse* feststellt.⁹²

107. Die Beteiligung von Frauen und Männern im Bereich von **unbezahlter Arbeit** ist sehr unterschiedlich je nach Art der unbezahlten Tätigkeit. Frauen investieren mehr Zeit als Männer für die meisten Tätigkeiten der Haus- und Familienarbeit.⁹³ Männer engagieren sich häufiger in der institutionalisierten Freiwilligenarbeit als Frauen (22% gegenüber 18%).⁹⁴ Wie eine vom EBG 2010 herausgegebene Broschüre zeigt, hat unbezahlte **Care-Arbeit** nachteilige Konsequenzen für die berufliche Laufbahn (geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, fehlende Anerkennung der Qualifikationen, weniger Ausbildungsoptionen) und die soziale Absicherung, wirkt sich negativ auf die Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern aus und erhöht das Armutsrisiko. Demgegenüber steht die bezahlte Care-Arbeit in öffentlichen und privaten Institutionen wie Spitälern, Heimen und in privaten Haushalten zunehmend unter Spar- und Rationalisierungsdruck, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist die Folge. Ob bezahlte oder unbezahlte Care-Arbeit, ob Betreuung von Erwachsenen oder von Kindern: Die Nachteile treffen vor allem Frauen. Ihr Anteil in diesen Arbeitsbereichen ist besonders hoch.⁹⁵

108. Die **horizontale Segregation** der Geschlechter ist nach wie vor sehr deutlich. Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist je nach wirtschaftlichen Tätigkeitsgebieten verschieden und hat sich in den letzten 20 Jahren (seit 1993) in unterschiedlichem Masse verändert. Während der Frauenanteil in der Informations- und Kommunikationsbranche seit 1993 gesunken ist (von 36% auf 28%), ist ein deutlicher Anstieg des Anteils der weiblichen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (von 32.1% auf 45.5%) im Bereich Forschung und Entwicklung (von 32.3% auf 40.7%) zu verzeichnen. Eine Zunahme, aber auf immer noch tiefem Niveau fand auch im Energiesektor (von 12.9% auf 18.2%), in der Wasserversorgung und im Umweltschutz (von 8.9% auf 15.7%) statt. Hingegen blieb der Frauenanteil im Gesundheits- und Sozialwesen praktisch unverändert hoch (2013: 77%).⁹⁶

109. Die Zahl der weiblichen Angestellten in der **Bundesverwaltung** hat in den letzten Jahren zugenommen. Konkret ist der Frauenanteil von 41,9 % im Jahre 2011 um 1,4 Prozentpunkte auf 43,3 Prozent im Jahre 2014 gestiegen. Davon ausgenommen ist das bewaffnete Personal, das direkt mit der Verteidigung und dem Grenzschutz betraut ist. Auch im Kader ist

⁹¹ Schillingreport 2014, Transparenz an der Spitze, Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der 100 grössten Unternehmen der Schweiz im Vergleich, <http://www.schillingreport.ch/upload/public/5/4173/schillingreport%202014.pdf>.

⁹² *Economiesuisse dossierpolitik* Nr. 26, 17. Dezember 2012, Mehr Frauen in Führungspositionen: Ziele statt Quoten, S.2.

⁹³ Gleichstellungsbroschüre, S. 20ff., G 20; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html> sowie <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>; vgl. zur Verteilung der Care-Arbeit auch infra N. 141 ff.

⁹⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligen-arbeit/institutionalisierte.html>.

⁹⁵ Vgl. dazu EBG, Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit: Impulse aus Sicht der Gleichstellung, Bern 2010, S. 10ff. Vgl. auch infra N. 168 (Hinweis auf Care-Studie 2012).

⁹⁶ Vgl. BFS, Grafik Frauenanteil der Beschäftigten nach Wirtschaftsabteilungen, Vollzeit und Teilzeit, von 1992 bis 2013.

der Frauenanteil gestiegen. Im mittleren Kader wurde er 27,8 % im Jahre 2011 auf 30,2 im Jahre 2013 erhöht und im obersten Kader von 14,3% auf 16,1%. In den tieferen Lohnklassen lag der Frauenanteil im Jahre 2013 bei 49,9 Prozent. Die Teilzeitarbeit liegt bei 23,4% im Durchschnitt beider Geschlechter; bei den Frauen ist sie auf 49,2% (2011:47,8%) und den Männern auf 10,6% (2011:9,4%) gestiegen.

110. Die aktive Teilhabe am Erwerbsprozess ist ein wesentlicher Faktor für die gesellschaftliche Integration von Männern und Frauen, im Besonderen für Ausländerinnen und Ausländer. Das Bundesamt für Statistik misst die Realisierung des Integrationsprozesses von Ausländerinnen und Ausländern bzw. der **Bevölkerung mit Migrationshintergrund** auf dem Arbeitsmarkt anhand verschiedener Indikatoren.⁹⁷ Hier besonders interessant sind die Zahlen zur Übereinstimmung des Bildungsniveaus mit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit nach Geschlecht. Unabhängig vom Migrationsstatus üben Frauen häufiger eine Arbeit aus, für die sie überqualifiziert sind. Mit einer Überqualifizierungsquote von 20,4% sind die Frauen mit Migrationshintergrund der ersten Generation am stärksten von dieser Situation betroffen.⁹⁸ Sowohl bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund als auch bei den Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation liegt die Erwerbslosenquote gemäss ILO bei den Frauen 1,3-mal höher (2,6% gegenüber 2,0% bzw. 7,5% gegenüber 5,8%).⁹⁹ Im Vergleich von Erwerbsquoten und Erwerbsquoten mit Vollzeitäquivalenz zeigen sich bei den Männern je nach Migrationsstatus kaum Unterschiede. Bei den Frauen sind hingegen grössere Unterschiede zu beobachten: So sind beispielsweise sowohl die Erwerbsquoten allgemein als auch die Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten bei den 15 bis 64-jährigen Frauen mit Migrationshintergrund der zweiten oder höheren Generationen mit 79,1% bzw. 61,3% höher als diejenigen der Frauen ohne Migrationshintergrund (77,9% bzw. 55,1%).¹⁰⁰

Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

111. Wie bereits im vorangehenden Bericht erwähnt, bietet das **Gleichstellungsgesetz** von 1995 betroffenen Frauen und Männern explizit die Möglichkeit, Diskriminierungen im Arbeitsleben gerichtlich anzufechten. Die Praxis zum Gleichstellungsgesetz zeigt, dass das gerichtliche Instrumentarium tatsächlich genutzt wird. Die Informationsplattform zum Gleichstellungsgesetz, die einen grossen Teil der vor Gericht gebrachten Fälle umfasst, dokumentierte seit 2008 178 Fälle in den deutschsprachigen Kantonen, die in erster Linie Diskriminierungen im Bereich von Lohn und Kündigungen sowie sexuelle Belästigungen betreffen.¹⁰¹ Dasselbe Bild zeigt sich in den französisch- und italienischsprachigen Kantonen mit 32 dokumentierten

⁹⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.approach.4302.html>.

⁹⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43047.430108.html>.

⁹⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43048.430108.html>.

¹⁰⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43049.430108.html>.

¹⁰¹ www.gleichstellungsgesetz.ch, <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/internet.pl?d=1&a=p1320102&Tn=151&Sall=on&s=E&result=1#Tbegin> (besucht: 23.09.2014).

Fällen.¹⁰² Das Bundesgericht hat sich vor allem mit Fällen von Lohndiskriminierung befasst.¹⁰³

112. Die **Gleichstellungsinstitutionen von Bund und Kantonen** haben auch in den letzten Jahren verschiedene Anstrengungen unternommen, um von Diskriminierung betroffenen Frauen und Männern die nötigen Informationen über das Instrumentarium des Gleichstellungsgesetzes zur Verfügung zu stellen. Die Websites des EBG und der kantonalen und städtischen Gleichstellungsinstitutionen informieren über die entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten. Im Besonderen die spezifischen Informationsplattformen www.gleichstellungsgesetz.ch und www.leg.ch geben detaillierte Hinweise auf die gerichtliche Praxis zum Gleichstellungsgesetz. Sie werden von der SKG und den kantonalen Gleichstellungsinstitutionen kontinuierlich betreut und vom Bund finanziell und fachlich unterstützt. Zudem sind deutsch- und französischsprachige **juristische Kommentare zum Gleichstellungsgesetz** erschienen. Ebenso organisiert bzw. unterstützt das EBG regelmässig Tagungen und **Weiterbildungsveranstaltungen** zum Gleichstellungsgesetz, die sich an ein spezifisches Fachpublikum richten (u.a. Schlichtungsstellen, Anwält/innen, Vertreter/innen von Verwaltung, Wissenschaft und Gewerkschaften).¹⁰⁴

113. Auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes stellt der Bund **finanzielle Mittel für allgemeine Förderprojekte und Beratungsstellen** im Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben zur Verfügung. Das EBG unterstützt Projekte, welche die Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz und im Unternehmen verbessern, familienfreundliche Rahmenbedingungen im Erwerbsleben fördern und die Gleichstellung in der beruflichen Laufbahn fördern. Seit 2009 leistet das EBG in einem Pilotprojekt auch **Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte** zur Förderung der Gleichstellung.¹⁰⁵ Der Kredit für Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz wird vom Parlament jährlich festgelegt. 2014 betrug der zugesprochene Betrag gut 4,4 Mio. Franken. Von den 2014 zur Verfügung stehenden Geldern gingen rund 2,4 Mio. Franken an allgemeine Förderprojekte, 100'000 Franken an unternehmensinterne Projekte und rund 1,9 Mio. Franken an Beratungsstellen. Jährlich werden zwischen 30 und 40 Projekte und Beratungsstellen unterstützt, welche Themen wie Lohngleichheit, Frauenanteil in technischen Berufen, Teilzeitarbeit für Männer und Frauen, sexuelle Belästigung, berufliche Integration von Ausländerinnen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf verschiedenen Ebenen aufgreifen.¹⁰⁶

114. Das Gleichstellungsgesetz bezeichnet **sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz als diskriminierendes Verhalten und Betroffene können sich gerichtlich dagegen zur Wehr setzen (Art. 4 ff GIG). Seit 2008 sind auf den erwähnten Informationsplattformen 72 Fälle dokumen-

¹⁰² <http://www.leg.ch/jurisprudence>; <http://sentenziparita.ch/category/sentenze-principali/>.

¹⁰³ Vgl. etwa BGE 136 II 393, 134 V 223 oder 4A_261/2011, Urteil vom 24. August 2011.

¹⁰⁴ Unterstützungsprojekte des EBG im Bereich Gleichstellungsgesetz unter <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?frommonth=1&fromyear=1996&tomonth=12&toyear=2014&prioritaet=0&search=&send=true&lang=de> (besucht: 23.09.2014).

¹⁰⁵ Verordnung Pilotprojekt Finanzhilfen GIG: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.18.de.pdf>.

¹⁰⁶ Vgl. <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00117/index.html?lang=de>; im Besonderen den Jahresbericht Finanzhilfen.

tiert.¹⁰⁷ Die in der vorangehenden Berichtsperiode vom EBG und Seco erarbeiteten Publikationen, welche Arbeitnehmende und Arbeitgebende für diese Thematik sensibilisieren und über die verfügbaren Mechanismen zur Prävention und Intervention informieren, stehen nach wie vor unentgeltlich zur Verfügung.¹⁰⁸ Das EBG berät zudem regelmässig Private, Unternehmen und Verwaltungen zu den Rechten Betroffener und den Pflichten der Arbeitgebenden in Fällen von sexueller Belästigung.

115. Fast alle **Kantone**¹⁰⁹ berichten über spezifische Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und der betrieblichen Gleichstellung. Beispielsweise melden mehrere Kantone, dass sie Preise an Arbeitgeber vergeben, welche sich in der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszeichnen. Andere unterstützen die Unternehmen mit Informationen und Beratung, wie die Chancengleichheit verbessert werden kann.

116. Gemäss dem vierjährlichen Evaluationsbericht des Eidgenössischen Personalamts an das Parlament hat die **Bundesverwaltung** in der Berichtsperiode 2008 - 2011 wichtige Massnahmen zur **Förderung der Chancengleichheit** umgesetzt. Die vom Bundesrat verabschiedete **Bundespersonalstrategie 2011-2015** setzt konkrete Ziele im Bereich der „Diversität“ im Allgemeinen und für die Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Besonderen. Sie sieht u.a. Ausbildungs- und Sensibilisierungsangebote für Kaderleute in den Themen Diversität und Chancengleichheit vor. 2011 legte der Bundesrat Sollwerte für das Personal fest. Bei diesen Werten geht es insbesondere um den Anteil der Frauen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Angestellten und innerhalb der Lohnklassengruppen. Bis Ende 2015 liegt das Ziel des Bundesrates für die Vertretung der Frauen in der Bundesverwaltung bei 44% bis 48% (ohne den Bereich Verteidigung des VBS und das uniformierte und bewaffnete Personal des Grenzwachtkorps). Besonders in den Lohnklassen 30-38 (höheres Kader) (Sollwert: 16% - 20%) und 24-29 (mittleres Kader) (Sollwert 29% - 34%) soll der Frauenanteil angehoben werden. Die Rekrutierungspolitik bei Hochschulabgängerinnen und –abgängern hat der Förderung des weiblichen Nachwuchses zu dienen. 2012 sind von den Hochschulpraktikantinnen und –praktikanten in der Tat 61,5% weiblich. Ausserdem sind nun die Karriereförderungsmaßnahmen für Frauen (spezifische Fortbildungen, Mentoring- und Coaching-Programme) in der gesamten Verwaltung umgesetzt.

117. Auch der **Schutz vor sexueller Belästigung** ist ein Thema in der Bundesverwaltung. Das Eidgenössische Personalamt hat zum Beispiel 2014 eine Broschüre zur Prävention und zum Vorgehen bei sexueller Belästigung in der Bundesverwaltung publiziert.¹¹⁰ Das Eidge-

¹⁰⁷ <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/internet.pl?d=1&a=p1320102&Tn=61&S11515=on&Sjahr2013=on&Sjahr2009=on&Sjahr2011=on&Sjahr2012=on&Sjahr2008=on&Sjahr2010=on&Sjahr2014=on&s=D&result=1#Tbegin> (besucht: 23.9.2014); <http://www.leg.ch/jurisprudence/search&thematique=harcèlement%20sexuel/> (besucht: 23.9.2014).

¹⁰⁸ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/index.html?lang=de>.

¹⁰⁹ Zürich, Bern, Luzern, Schwyz, Obwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, St.Gallen, Graubünden, Thurgau, Tessin, Wallis, Genf, Jura, Aargau, Freiburg, Waadt.

¹¹⁰ http://www.epa.admin.ch/dokumentation/publikationen/index.html?lang=de&ebook=NHZLpZeg7t.lnp6i0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yug2Z6gpJCDeHx9e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--

nössische Departement für auswärtige Angelegenheiten seinerseits hat 2012 eine Kampagne zur Sensibilisierung seiner Mitarbeitenden in der Schweiz und im Ausland gestartet¹¹¹ und Vertrauenspersonen bezeichnet, die als Anlaufstelle für Betroffene dienen können.

Massnahmen von Bund, Kantonen und Städten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

118. Die schwache Vertretung von **Frauen in Führungspositionen** war ein Thema politischer Diskussionen in den letzten Jahren. Die Legislaturplanung 2011-2015 sieht in Massnahme 113 die Beobachtung der Situation in den Schweizer Unternehmen mit Blick auf die Entwicklung des Frauenanteils in den Verwaltungsräten vor. Die EKF hat sich in einer Stellungnahme im März 2014 für die gesetzliche Einführung von Geschlechterquoten in der Wirtschaft ausgesprochen.¹¹² Das Seco seinerseits veröffentlichte 2011 zusammen mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband die Broschüre "Frauen in Führungspositionen: so gelingt's" zur Sensibilisierung der Unternehmen.¹¹³

119. Der Bundesrat strebt eine **ausgewogene Vertretung der Geschlechter in den obersten Leitungsorganen bundesnaher Unternehmen** und Anstalten an. Im November 2013 legte er eine Zielquote von 30 Prozent für die Vertretung der beiden Geschlechter fest. Heute hat es nur in wenigen Verwaltungs- und Institutsräten der bundesnahen Unternehmen und Anstalten einen Frauenanteil von über 30 Prozent. Die Richtwerte für die Vertretung der Sprachgemeinschaften und die Zielquote für die Geschlechtervertretung traten am 1. Januar 2014 in Kraft und sind bis Ende 2020 zu erreichen. Im jährlichen Kaderlohnreporting des Bundesrates an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte werden die Anteile der Landessprachen und der Geschlechter in den obersten Leitungsorganen der Unternehmen und Anstalten ausgewiesen und überprüft. Bei Anträgen auf Wahl eines neuen Mitglieds in oberste Leitungsorgane sind die Departemente gehalten, Abweichungen von den Richtwerten und von der Zielquote zu kommentieren.

120. Im Rahmen der **Reform des Aktienrechts** schlägt der Bundesrat vor, dass in wirtschaftlich bedeutenden, börsenkotierten Gesellschaften jedes Geschlecht zu mindestens 30 Prozent im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung vertreten sein soll. Die Gesellschaften sollen sich innerhalb von 5 Jahren an diese Vorgabe anpassen. Wird der Richtwert verfehlt, so soll der Comply-or-Explain-Ansatz zur Anwendung gelangen: Es müssen die Gründe sowie die bereits umgesetzten und die geplanten Massnahmen im jährlichen Vergütungsbericht genannt werden. Die Vorlage ist bis anfangs März 2015 bei Kantonen, Parteien und Verbänden in der Vernehmlassung.

¹¹¹ Vgl. www.eda.admin.ch/respect.

¹¹² <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00442/index.html?lang=de>.

¹¹³ SECO, Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn grossen und kleineren Unternehmen in der Schweiz, Bern 2011, <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=de>.

121. 14 **Kantone**¹¹⁴ berichten über spezifische Massnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in kantonalen Behörden und öffentlichen Institutionen. Einige Kantone haben sich konkrete Ziele gesetzt, um den Frauenanteil in den Kaderpositionen der Kantonsverwaltungen zu erhöhen. Andere bieten spezifische Führungsschulungen für Mitarbeiterinnen an.

122. Auch auf **kantonomer und kommunaler Ebene** sind Geschlechterquoten ein Thema. So haben die Städte Bern, Zürich und Schaffhausen je eine 35-Prozent-Quote für ihr Verwaltungskader beschlossen. Die Basler Stimmberechtigten haben am 9. Februar 2014 die Festlegung einer Drittelsquote für die Bestellung von Aufsichtsgremien im öffentlichen und halb-öffentlichen Bereich gutgeheissen.¹¹⁵

123. Angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs der Schweizer Unternehmen will der Bund im Rahmen der 2011 lancierten **Fachkräfteinitiative (FKI)** mittels Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Arbeitsmarktbeteiligung gut und sehr gut ausgebildeter Frauen, namentlich durch die Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades, steigern. Die FKI gewann mit der Annahme der Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“ im Februar 2014 zusätzlich an Bedeutung. Der Bundesrat entschied daher im September 2014, die Arbeiten an der FKI namentlich durch folgende Massnahmen zu intensivieren: Beseitigung negativer finanzieller Anreize bezüglich (zusätzlicher) Erwerbstätigkeit, insbesondere mittels Reform der Ehepaarbesteuerung; Erhöhung des Angebots von Betreuungsplätzen für Kinder im Vorschul- und Schulalter sowie Kostensenkung der Betreuungsstrukturen.¹¹⁶

Schutz und Förderung der Integration von verletzlichen Gruppen im Arbeitsmarkt

124. Um den arbeitsrechtlichen und sozialen Schutz von besonders verletzlichen Arbeitnehmenden zu verstärken, hat das Parlament im Juni 2014 dem Beitritt der Schweiz zum **ILO-Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit von Hausangestellten** zugestimmt.¹¹⁷ Die Ratifikation des Übereinkommens erfolgte am 12. November 2014, und am 12. November 2015 wird es für die Schweiz in Kraft treten. Im Auftrag des Parlaments wird derzeit unter der Federführung des Seco ein Bericht zur Frage erarbeitet, wie die rechtlichen Rahmenbedingungen für Pendelmigrantinnen, die sich in privaten Haushaltungen um Betagte kümmern, verbessert werden können.¹¹⁸

125. Das BFM unterstützt Massnahmen zur **Integration von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt**. Die Anschlussfähigkeit und Verwertbarkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen ist in der Schweiz häufig dadurch einge-

¹¹⁴ Basel-Stadt, Bern, Freiburg, Genf, Glarus, Luzern, Neuenburg, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Tessin, Thurgau, Waadt, Zug.

¹¹⁵ <http://www.grosserrat.bs.ch/dokumente/100376/000000376381.pdf>.

¹¹⁶ <https://www.wbf.admin.ch/de/themen/bildung-forschung-innovation/fachkraefteinitiative/>.

¹¹⁷ Botschaft vom 28. August 2013, BBl 2013 6927.

¹¹⁸ Postulat Schmid-Federer 12.3266 v. 12.03.2012 "Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege".

schränkt, dass ausländische Abschlüsse, andere Bildungsleistungen oder berufliche Tätigkeiten in der Schweiz nicht anerkannt oder nicht bekannt sind. Von dieser Problematik sind oft Ausländerinnen betroffen. Das Projekt "Potenzial nutzen", welches vom BFM finanziert wird, hat zum Ziel, gut qualifizierte anerkannte Flüchtlinge entsprechend ihrer Qualifikationen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, Hürden für eine adäquate Arbeitsmarktintegration zu identifizieren und Verbesserungsmassnahmen zu formulieren. Das Projekt ist im Juli 2013 angelaufen. Die Laufdauer beträgt 5 Jahre. Handlungsfelder im Bereich der Nachholbildung sowie der Diplomanerkennung werden aufgrund der Begleitung und Erkenntnisse des Projektes mit den zuständigen Partnern aus Bund und Kantonen definiert. Dabei wird auch dem Genderaspekt Rechnung getragen (zu den kantonalen Integrationsprogrammen 2014 vgl. supra N. 39).

Lohngleichheit

Die aktuelle Situation

126. Die neuesten Kennzahlen der Schweizerischen Lohnstrukturhebung (LSE) zeigen, dass im privaten Sektor nach einem vorübergehenden Rückgang (2008: 19,4%; 2010: 18,4%) der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männer in der Privatwirtschaft zwischen 2010 und 2012 wieder um 0,5 Prozentpunkte auf 18,9% angestiegen ist (standardisierter monatlicher Bruttolohn [Median]).¹¹⁹ Die Lohnunterschiede bestehen in allen Wirtschaftszweigen, sind aber unterschiedlich gross. Zudem sind diese in der Privatwirtschaft umso grösser, je höher die Bildung, das Anforderungsniveau der Stelle oder die Kaderfunktion ist.¹²⁰

127. Das Lohngefälle ist von verschiedenen Faktoren abhängig, die in engem Zusammenhang mit den Unterschieden zwischen männlicher und weiblicher Erwerbstätigkeit stehen, insbesondere der beruflichen Stellung und des Anforderungsniveaus. Wie eine Studie im Auftrag des BFS belegt, betrug derjenige Anteil des Lohnunterschieds, der nicht mit objektiven Gründen (Dienstjahre, Ausbildungsniveau, Anforderungsniveau, Branche, Region) erklärt werden kann, sondern auf eine **Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts** zurückzuführen ist, in der Privatwirtschaft im Jahr 2010 8,7% (durchschnittlich 677 Franken pro Monat).¹²¹ Der Erwerbsausfall für Frauen aufgrund von Lohndiskriminierung wird für 2010 auf insgesamt 7,7 Milliarden Franken geschätzt.

128. In der Branche „Verkehr und Lagerei“ sowie in der chemischen Industrie ist der diskriminierende Anteil der Lohnunterschiede besonders hoch. Unterdurchschnittlich ist die Lohn-

119 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html>. Vgl. auch EDI, BFS/EBG, Auf dem Weg zur Lohngleichheit: Tatsachen und Trends, Juni 2013 (Broschüre Lohngleichheit), S.5 (Zahlen zu 1994-2010): <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de>. Vgl. Gleichstellungsbroschüre, S. 23, G 23 (Zahlen zu 1994-2010).

120 Gleichstellungsbroschüre, S. 24, G 24, S. 25, G 25.

121 Laurent Donzé, Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010, Universität Freiburg i.Ü., Fribourg 2013.

diskriminierung in der Branche „Information und Kommunikation“, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.¹²²

129. 2010 waren im Weiteren die Arbeitsstellen im Tieflohnbereich im privaten Sektor wie auch beim Bund zu zwei Dritteln durch Frauen besetzt, und beinahe jede fünfte Frau (19,1%) arbeitet auf einer Tieflohnstelle, während dieser Anteil bei den Männern nur 6,9% ausmacht.¹²³ 73,4% der gut verdienenden Beschäftigten sind Männer.¹²⁴ Bei den gut Verdienenden sind Frauen auch von Lohnungleichheit betroffen und es wird sogar der grösste Anteil der Lohndifferenz verzeichnet, welcher nur auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Männer profitieren zudem deutlich mehr von Sonderzahlungen wie Prämien, Provisionen, Umsatz- und Gewinnbeteiligungen.¹²⁵

130. Im öffentlichen Sektor sind die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern geringer. Allerdings ist auch hier zwischen 2010 und 2012 ein Anstieg von 12,1% auf 13,6% festzustellen (standardisierter monatlicher Bruttolohn [Median]). Die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts war 2010 im öffentlichen Sektor auf Ebene des Bundes mit 3,3% deutlich niedriger als im privaten Sektor (8,7%).¹²⁶

Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit

131. Ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf Lohngleichheit ist in der Schweizer Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3 Satz 3: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) seit langem verankert und im Gleichstellungsgesetz konkretisiert. In der **Online-Dokumentation zum Gleichstellungsgesetz** sind seit 2008 über 40 Fälle dokumentiert, die sich auf gerichtliche Klagen betreffend Lohndiskriminierung beziehen.¹²⁷ Mehrere höchstrichterliche Entscheide haben sich auch in den letzten Jahren mit dem Anspruch auf Lohngleichheit auseinandergesetzt und methodische und prozedurale Fragen des Lohnvergleichs geklärt.¹²⁸

132. Nicht zuletzt um betroffenen Angestellten die gerichtliche Durchsetzung ihrer Ansprüche auf Lohngleichheit zu erleichtern, sind in den letzten Jahren einige Anstrengungen zur **Information und Sensibilisierung** für das Thema getroffen worden. Ein kurzer Leitfaden des EBG für die Erstellung von gerichtlichen Gutachten zur Lohndiskriminierung erschien

¹²² Broschüre Lohngleichheit, S. 11 (Grafik „unerklärte Anteile im Verhältnis zur durchschnittlichen Lohndifferenz der Branche, privater Sektor“).

¹²³ Broschüre Lohngleichheit, S. 13. Der Tieflohn entspricht zwei Dritteln des standardisierten Bruttomedianlohnes, der im Jahr 2010 3986 Franken brutto pro Monat bei 40 Wochenstunden betrug.

¹²⁴ Gleichstellungsbroschüre, S. 27, G.28. Gut Verdienende erhalten einen auf Vollzeit standardisierten Bruttolohn von über 8000 Franken im Monat.

¹²⁵ Broschüre Lohngleichheit, S. 14f.

¹²⁶ Vgl. weitere Tabellen und Angaben zur Lohndifferenz im Rahmen der Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann des BFS, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne.html>; Tabellen zur Lohndiskriminierung (Erklärbarer und nicht erklärbarer (diskriminierender) Anteil am Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, zeitliche Entwicklung), http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.

¹²⁷ www.gleichstellungsgesetz.ch (für die deutschsprachigen Entscheide); www.leg.ch (für die französisch- und italienischsprachigen Entscheide)

¹²⁸ Vgl. BGE 136 II 393, 131 II 339, 130 III 145 und weitere, vgl. http://www.ebg.admin.ch/themen/00007/00069/00116/index.html?lang=de#sprungmarke0_6. Vgl. auch BGE 4A_261/2011 ; 4A_449/2008 du 25 février 2009 ; 4A 614/2011, vom 20. März 2012.

2008 und ist auf der Website des EBG frei zugänglich. Das BFS und EBG liessen auch mehrere detaillierte geschlechtsspezifische Analysen der Lohnstrukturen aufgrund der Lohnstrukturdaten durchführen.¹²⁹ 2012 wurde von der Conférence romande de l'égalité eine Kampagne gegen Lohndiskriminierung durchgeführt, welche mit Finanzhilfen des Bundes unterstützt wurde. Die Informationsmassnahmen richteten sich an die Öffentlichkeit und insbesondere an Personen, die von Lohndiskriminierung betroffen sind oder eine solche vermuten. Mit Plakaten und TV-Spots wurden die Betroffenen sensibilisiert und ermutigt, sich beim Gleichstellungsbüro ihres Kantons detaillierter zu informieren. Die wichtigsten Punkte des Gleichstellungsgesetzes wurden in einer neu aufgelegten Broschüre verständlich erläutert und es wurde aufgezeigt, wie Arbeitnehmende ihre Rechte einfordern können. Fachpersonen erhalten an einer speziellen Bildungsveranstaltung vertiefte Informationen.

133. Im Rahmen seiner Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben hat das EBG gestützt auf das Gleichstellungsgesetz zahlreiche **Projekte zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung** finanziell unterstützt, darunter namentlich Kampagnen, Weiterbildungen zu diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungen und Lohnsystemen für Arbeitnehmende und Gewerkschaften, Kompetenzentwicklung für statistische Analysen, Lohngleichheitszertifikate,¹³⁰ Instrumente für das kantonale Beschaffungswesen sowie die Erfassung von Schlüsselkompetenzen in der Personalselektion.¹³¹ Ein Projekt der SKG entwickelte ein allgemein zugängliches Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit, das aus verschiedenen Modulen zu einzelnen thematischen Schwerpunkten besteht.¹³²

134. Das EBG hat zudem verschiedene **Instrumente** entwickelt, welche den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Verwirklichung der Lohngleichheit erleichtern sollen. Für die Überprüfung der Lohngleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit ist für Unternehmen mit über 50 Mitarbeitenden der **Selbsttest Logib** verfügbar (vgl. dazu Dritter Bericht, N.338).¹³³ Logib beruht auf der international anerkannten Regressionsanalyse, welche als Methode auch vom Bundesgericht bei Lohnklagen zugelassen wurde. Verschiedene Länder haben Logib übernommen (Deutschland, Luxemburg) bzw. haben ihr Interesse am Instrument bekundet (Portugal, Israel, Chile, Grossbritannien). Die EU hat Logib mehrmals als Good Practice ausgezeichnet. Alleine im Jahr 2013 wurde Logib mehr als 5'000 Mal von der Internetseite des EBGs heruntergeladen. Das EBG stellt zudem methodische Anleitungen für die Untersuchung von Lohnungleichheit kostenlos zur Verfügung.¹³⁴ Für kleinere Unternehmen und Organisationen wird zurzeit ein Instrument entwickelt und getestet.

135. Um die Umsetzung der Lohngleichheit zu beschleunigen, haben die Schweizer Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Dachverbände, mit der Unterstützung des Bundes 2009 einen

¹²⁹ Laurent Donzé, Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010, Universität Freiburg i.Ü., Fribourg 2013. Vgl. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.

¹³⁰ Vgl. dazu <http://www.equalsalary.org/de/about-equal-salary>.

¹³¹ Vgl. <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?frommonth=1&fromyear=1996&tomonth=12&toyear=2013&prioritaet=0&search=&kategorie%5B2%5D=on&send=true&lang=de>. dazu

¹³² Film und Unterrichtsmaterialien auf www.equality-lohn.ch.

¹³³ www.logib.ch.

¹³⁴ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de>.

"**Lohnleichheitsdialog**" initiiert. In der Trägerschaftsvereinbarung verpflichteten sich die Verbände, aktiv Einfluss zu nehmen, die diskriminierenden Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern möglichst rasch zu beseitigen, indem die Unternehmen motiviert werden sollten, ihre Löhne freiwillig zu überprüfen und Massnahmen gegen allfällige Diskriminierungen zu treffen. Bis zum Abschluss des Projekts per Ende Februar 2014 konnten 51 Unternehmen mit 230'000 Mitarbeitenden für den Lohnleichheitsdialog gewonnen werden. 21 davon haben bis zu diesem Datum ihre Löhne bereits überprüft, allenfalls festgestellte Lohn-diskriminierungen beseitigt und ihren Schlussbericht eingereicht. Die anderen 30 Unternehmen haben noch bis maximal 2018 Zeit, das Verfahren abzuschliessen. Das erhoffte Ziel von 100 Unternehmen, die am Lohnleichheitsdialog teilnehmen, wurde aber nicht erreicht.

136. Der Bund bezahlt im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens jährlich über 5 Milliarden Franken für Infrastruktur, Waren und Dienstleistungen. Wie bereits im vorangehenden Bericht erwähnt, vergibt der Bund heute Aufträge für Leistungen in der Schweiz nur an Unternehmen, welche die Einhaltung der Vorgaben des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) – unter anderem die Lohnleichheit - gewährleisten (Art. 8 BöB). Der Bund kann entsprechende Kontrollen durchführen und diese insbesondere dem EBG bzw. den kantonalen oder kommunalen Gleichstellungsbüros übertragen (Art. 6 Abs. 4 VöB). Wird bei einem Unternehmen Lohndiskriminierung festgestellt, kann der Zuschlag widerrufen oder eine Konventionalstrafe ausgesprochen werden (Art. 6 Abs. 5 VöB). Zudem wird das Unternehmen bei einer künftigen Auftragsvergabe nur dann berücksichtigt, wenn es die Lohnleichheit nachweislich gewährleistet (Art. 11 BöB). Das EBG und die Beschaffungskommission des Bundes (BKB) liessen die zwischen 2006 und 2010 durchgeführten **Kontrollen zur Lohnleichheit im Beschaffungswesen des Bundes** extern evaluieren. Diese Evaluation und ein 2011 durchgeführtes Hearing von Expertinnen und Experten kommen zum Schluss, dass mit den bestehenden Instrumenten und Prozessen eine systematische Lohndiskriminierung in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden zuverlässig festgestellt wird.¹³⁵

137. Die Kontrolle von 28 zufällig ausgewählten Unternehmen zwischen 2006 und 2014 (Stand Juni) hat als Resultat ergeben, dass es in neun Unternehmen keine systematische Lohndiskriminierung gab. In 16 Unternehmen wurde eine Lohndiskriminierung festgestellt, welche aber nicht sanktioniert wurde, da sie unter der im Beschaffungswesen geltenden Toleranzschwelle von 5% oder statistisch nicht signifikant darüber lag. 3 Unternehmen mussten korrigierende Massnahmen vornehmen, da bei ihnen eine statistisch signifikante Lohndiskriminierung von mehr als 5% festgestellt wurde.

138. Viele Kantone verlangen im Rahmen ihrer Praxis der Vergaben öffentlicher Aufträge ebenfalls die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen und achten dabei auf die Lohnleichheit. Der Kanton Bern hat 2011/2012 ein Pilotprojekt „Logib im Beschaffungswesen“ durchgeführt und wird zukünftig Stichprobenkontrollen bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden durchführen, die den Zuschlag erhalten haben.

¹³⁵ Judith Trageser, Susanne Stern, Rolf Iten, Evaluation der Kontrollen im Beschaffungswesen, Schlussbericht erstellt im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung für Frau und Mann EBG sowie der Beschaffungskommission des Bundes BKB, Zürich, 15. August 2011, <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00079/index.html?lang=de>.

139. **Die Bundesverwaltung in ihrer Funktion als Arbeitgeberin** betrachtet das Prinzip des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit als ein grundlegendes Element. 2010 hat die Bundesverwaltung mit den Personalverbänden eine Teilnahme am Lohngleichheitsdialog vereinbart. In der Folge wurden zwischen 2010 und 2013 in der ganzen Bundesverwaltung mittels Logib Lohnanalysen durchgeführt. Der Schlussbericht wurde im Oktober 2013 veröffentlicht und hält fest, dass die Lohngleichheit insofern eingehalten wird, als die resultierenden Lohnunterschiede kleiner als 5% sind.¹³⁶

140. In der **Legislaturplanung 2011-2015** haben sich die Bundesbehörden zum Ziel gesetzt, die **Chancengleichheit im Besonderen im Bereich des Lohnes** zu fördern. Die entsprechende Massnahme 112 lautet: „Verstärkung der Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts und Prüfung zusätzlicher staatlicher Instrumente“. So hat das EBG anfangs 2014 **zusätzliche Ressourcen** erhalten, um mehr Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen durchzuführen, neue Instrumente zu entwickeln und die Informations- und Weiterbildungsarbeit zu intensivieren. 2013 wurden im Auftrag des BJ und des EBG eine Studie über innerstaatliche Durchsetzungsmechanismen und deren Tauglichkeit für die Durchsetzung der Lohngleichheit sowie eine rechtsvergleichende Zusammenstellung der staatlichen Instrumente zur Durchsetzung der Lohngleichheit in 14 verschiedenen Staaten erstellt.¹³⁷ Gestützt auf diese Studien und die Ergebnisse des Lohngleichheitsdialogs hat der Bundesrat am 22. Oktober 2014 beschlossen, **zusätzliche staatliche Massnahmen** zu ergreifen, um die Lohndiskriminierung zu bekämpfen. Er will die Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichten, regelmässig eine Lohnanalyse durchzuführen und die Durchführung durch Dritte kontrollieren zu lassen. Bis Mitte 2015 soll eine entsprechende Vernehmlassungsvorlage ausgearbeitet werden.¹³⁸

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die aktuelle Situation

141. Die neue Gleichstellungsbroschüre des BFS hält fest, dass die Erwerbstätigkeit beider Eltern in der Schweiz zwar eine verbreitete Realität ist, aber eine zufrieden stellende **Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben noch nicht gewährleistet** ist – weder für Mütter noch für Väter.¹³⁹ Die Frage, wie Familie und Erwerbsarbeit unter einen Hut gebracht werden können, hat für beide Geschlechter weit reichende Konsequenzen: Weil die Hauptverantwortung für die Kindererziehung und -betreuung nach wie vor meistens von den Frauen getragen wird, sind sie weniger flexibel in Bezug auf die Erwerbsarbeit. Männer, die beispielsweise zugunsten der Familie Teilzeit erwerbstätig sein möchten, stossen in der Arbeitswelt nach wie vor auf Akzeptanzschwierigkeiten. Eingeschränkte Karrieremöglichkeiten sind mit einer Teilzeitanstellung für Frauen und Männer heute noch eine Realität.

¹³⁶ <http://www.epa.admin.ch/aktuell/news/00004/index.html?lang=de&msg-id=50532>.

¹³⁷ <http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/de/home/dokumentation/mi/2013/2013-12-130.html>

¹³⁸ <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=54905>.

¹³⁹ Gleichstellungsbroschüre, S. 15ff. Vgl. dazu ergänzende Daten und vertiefte Analysen in: Bundesamt für Statistik, Familien in der Schweiz, Statistischer Bericht 2008, Neuchâtel 2008, S. 65ff sowie eine von Pro Familia initiierte und vom Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte, Kanton St.Gallen, durchgeführte Studie „Was Männer wollen! – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, St.Gallen 2011.

142. Mütter sind heute vermehrt erwerbstätig: Die **Erwerbsquote von Müttern** mit Kindern unter 15 Jahren hat sich jener von Frauen ohne Kinder angeglichen (2013: je 78%; 1991: 60% bzw. 71%). Sie sind jedoch **mehrheitlich Teilzeit** erwerbstätig und, wenn kleine Kinder im Haushalt leben, etwas häufiger mit einem niedrigen Beschäftigungsgrad (unter 50%). Das Alter des jüngsten Kindes und die Familiensituation haben einen relativ starken Einfluss auf die Erwerbssituation der Mütter. Haben sie ein Kind unter 7 Jahren, sind sie deutlich häufiger nicht erwerbstätig, als mit jüngstem Kind zwischen 7 und 14 Jahren. Alleinerziehende Mütter sind nicht nur öfter erwerbstätig als Mütter mit einem Partner, sondern haben auch zu einem grösseren Teil einen höheren Beschäftigungsgrad. Männer passen ihre Erwerbssituation anders als Frauen an die Familiensituation an. Haben sie Kinder unter 15 Jahren, gehen sie vermehrt einer Vollzeitbeschäftigung nach als Männer ohne Kinder unter 15 Jahren. Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind hingegen deutlich häufiger Teilzeit erwerbstätig als Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren. Der Anteil Vollzeit erwerbstätiger Väter ist aber seit 1991 gesunken; entsprechend gestiegen ist der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50% und 89%.¹⁴⁰ Wie der statistische Bericht zur Situation der Familien in der Schweiz aufzeigt, scheinen die Arbeitszeiten der Mütter zudem weniger flexibel und unregelmässiger als jene der Väter.¹⁴¹

143. Gut drei von vier Frauen, die in Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren leben, tragen die **Hauptverantwortung für die Hausarbeit** alleine. Dabei ist kein nennenswerter Unterschied nach Alter des jüngsten Kindes festzustellen. Diese Anteile liegen in Familienhaushalten deutlich höher als in Paarhaushalten ohne weitere Mitglieder. Die gemeinsame Führung des Haushalts wird von rund einem Sechstel der Paare mit unter 15-jährigen Kindern praktiziert; das heisst bedeutend seltener als von Paaren ohne weitere Haushaltsmitglieder, bei denen der Anteil mit geteilter Verantwortung gut einen Drittel ausmacht. Zwischen 1997 und 2013 ist in allen Paarhaushalten eine deutliche Veränderung zu verzeichnen: Die alleinige Verantwortung der Partnerin für die Hausarbeit geht zurück zugunsten der gemeinsamen Verantwortung.¹⁴²

144. Mütter und Väter mit Kindern unter 15 Jahren sind oft sehr grossen **zeitlichen Belastungen** durch Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit ausgesetzt, insbesondere Eltern mit Kindern im Vorschulalter. Obwohl in unserer Gesellschaft die Geschlechterrollen bezüglich Beruf und Familie ungleich verteilt sind, ist der gesamte Arbeitsaufwand von Männern und Frauen in vergleichbaren Familiensituationen in etwa gleich gross. Männer investieren jedoch mehr Zeit in bezahlte, Frauen mehr in unbezahlte Arbeit. An der Ungleichverteilung der Arbeit hat sich seit 1997 nichts Wesentliches geändert. Hervorzuheben ist aber die Zunahme des Zeitaufwands von Vätern für die Haus- und Familienarbeit, insbesondere von Vätern mit Partnerin und jüngstem Kind unter 7 Jahren: 1997 investierten sie 24 Stunden pro Woche

140 Gleichstellungsbroschüre, S. 16, G 16;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>.

141 Bundesamt für Statistik, Familien in der Schweiz, Statistischer Bericht 2008, Neuchâtel 2008, S. 73ff.

142 Gleichstellungsbroschüre, S. 17, G 17;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html>.

und im Jahr 2013 30,5 Stunden. Diese Entwicklung zeigt ein gestiegenes Engagement der Väter in der Haus- und Familienarbeit.¹⁴³

145. Neue Schätzungen zeigen, dass etwa vier Fünftel der **Care-Arbeit** für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene unbezahlt geleistet wird, und dies vorwiegend für Kinder.¹⁴⁴ Im Familienhaushalt gehören Betreuung und Pflege für Kinder sowie Mahlzeiten zubereiten und Putzen zu den zeitaufwändigsten Aufgaben. Auffallend ist, dass Väter mit Partnerin sich hauptsächlich an der Kinderbetreuung beteiligen. Der Mehraufwand für die Mahlzeitenzubereitung und das Putzen in einer Familie mit Kindern im Vergleich zu einem Paar ohne Kinder wird von den Müttern getragen. Zudem wenden Mütter für die Kleinkindbetreuung deutlich mehr Zeit auf als Väter.¹⁴⁵

146. 38% der Paarhaushalte und 54% der Alleinerziehenden mit Kindern unter 15 Jahren nehmen externe **Kinderbetreuung** in Anspruch. Ist das jüngste Kind unter 7 Jahre alt, sind es gar 52% respektive 70%. Rund ein Fünftel der Paarhaushalte mit Kindern nutzen familienergänzende Kinderbetreuung bis zu einem Tag pro Woche und ein Sechstel mehr als einen Tag pro Woche. Alleinerziehende beanspruchen deutlich öfter mehrere Betreuungstage pro Woche für ihre Kinder, was mit ihrer höheren Erwerbsbeteiligung zusammen hängt. Am häufigsten werden die Kinder durch Verwandte wie die Grosseltern betreut, danach kommen Krippen und Horte; an dritter Stelle liegen Tagesmütter oder Tagesfamilien. Die Nutzung familienergänzender Kinderbetreuungsangebote hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen: Waren es 2001 noch drei von zehn Haushalten mit jüngstem Kind unter 15 Jahren, sind es 2009 vier von zehn. Diese Zunahme schlägt sich vor allem in vermehrter Nutzung institutionalisierter Angebote wie Kinderkrippen, Tagesschulen, Mittagstischen oder Nachschulbetreuung nieder.

147. Ein Bericht der Europäischen Kommission zu „Key data on Early Childhood Education and Care (ECEC) in Europe“¹⁴⁶ präsentiert 2014 erstmals umfassende Daten über die Schweiz zur familienergänzenden Betreuung im Frühbereich und für die Kindergartenstufe im europäischen Vergleich, auf der Grundlage von Daten, welche die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und –direktoren sowie die Konferenz der Sozialdirektorinnen und –direktoren zur Verfügung stellten. Der Bericht enthält ländervergleichende Aussagen zur Organisation (Strukturen, Zuständigkeiten, Personal, Qualitätsvorgaben), zur Teilnahme und Finanzierung sowie zu inhaltlich-pädagogischen Aspekten.

¹⁴³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>.

¹⁴⁴ EBG, Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit: Impulse aus Sicht der Gleichstellung, Bern 2010, S. 7ff; mit Verweis auf Mascha Madörin/Brigitte Schnegg/Nadia Baghdadi, Social and political Economy of Care in Switzerland, in: S. Razavi/S. Staab (eds.), Global Variations in the Political and Social Economy of Care: Worlds Apart. London (Routledge/UNRISD Research in Gender and Development) 2012.

¹⁴⁵ Gleichstellungsbroschüre, S. 20, G 20; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

¹⁴⁶ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key_data_en.php.

Massnahmen des Bundes

148. Die **ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit** und die damit verbundenen geschlechtsspezifischen Auswirkungen erhielten in den letzten Jahren besondere Aufmerksamkeit. Das EBG publizierte 2010 eine Studie, welche die Situation in der Schweiz im Detail analysiert und Handlungsvorschläge für eine verstärkte Anerkennung und Aufwertung von bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit in verschiedenen Politikbereichen macht.¹⁴⁷ Eine weitere, 2012 veröffentlichte Studie eruierte im Auftrag des EBG den Anpassungsbedarf des Sozialstaates zur Absicherung unbezahlter Care-Arbeit (vgl. infra N. 168).¹⁴⁸

149. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und die Frage, welche Rolle Bund und Kantone in ihrer Förderung spielen sollten, war Gegenstand engagierter politischer Diskussionen in den letzten Jahren. Die Einführung eines neuen Artikels in der Bundesverfassung betreffend die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Bund und Kantone erhielt in der Volksabstimmung vom 13. März 2013 zwar die Zustimmung von 54.3% der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, scheiterte aber an der ebenfalls notwendigen Zustimmung durch die Mehrheit der Kantone („Ständemehr“, 13 gegen 10 Ständestimmen). Damit sind die Möglichkeiten des Bundes, in diesem Bereich tätig zu werden, nach wie vor beschränkt. Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist allerdings im Bundesparlament nicht vom Tisch, sondern Gegenstand zahlreicher weiterer Vorstösse, die nach der Abstimmung eingereicht worden sind.¹⁴⁹

150. Verschiedene Bundesbehörden widmen sich dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit langem auf verschiedenen Ebenen. Das EBG hat sich in den letzten Jahren im Rahmen seiner **Finanzhilfen** auf die Förderung von günstigen Rahmenbedingungen im Berufsleben konzentriert. Zu nennen ist z.B. das Projekt „Der Teilzeitmann“, das Männer für die Teilzeitarbeit sensibilisieren soll.¹⁵⁰ Die vom Bund subventionierte Fachstelle UND berät Unternehmen und Organisationen bei der **Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen** für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Zusammen mit den Gleichstellungsinstitutionen der Kantone Zürich, Luzern und Bern und der Fachstelle UND veröffentlichte das EBG zudem drei Broschüren „gemeinsam Regie führen“, die sich an Paare und Familien wendet und konkrete Ratschläge für das gemeinsame Gestalten des Zusammenlebens gibt.¹⁵¹

¹⁴⁷ EBG, Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit: Impulse aus Sicht der Gleichstellung, Bern 2010.

¹⁴⁸ Heidi Stutz/Caroline Knupfer, Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern: Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung, im Auftrag des EBG, Bern 2012.

¹⁴⁹ Vgl. etwa Interpellation 13.3129 Fehr (Fragen zu einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs); Postulat 13.3135 Tornare Politique de la famille (Bundesrat soll sich im Rahmen eines Postulatsberichts zu einer künftigen Strategie einer schweizerischen Familienpolitik äussern); Postulat 13.3218 Marina Carobbio (Konsequenzen aus der Abstimmung zum Verfassungsartikel zur Familienförderung, insbesondere soll geprüft werden, ob und allenfalls wie - analog zur Agrarpolitik - ein Bundesgesetz für Familien die gesellschaftliche und wirtschaftliche Stärkung der Familien ermöglichen könnte); Postulat 13.3259 Bulliard-Marbach (Krippen vergünstigen und den Sektor dynamisieren). Parl. Initiative 13.451 Quadranti (Weiterführung und Weiterentwicklung der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung; <http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/curia-vista.aspx>).

¹⁵⁰ www.teilzeitmann.ch.

¹⁵¹ <http://www.gemeinsam-regie-fuehren.ch/>.

151. Um einen Überblick zu schaffen über die vielfältigen Fördermassnahmen und Aktivitäten von Kantonen und Gemeinden im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (familienergänzende Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen), schufen das Seco und das BSV im Jahre 2009 eine on-line **Informationsplattform**.¹⁵² Ziel ist, den Transfer von Ideen und Erfahrungen zwischen den Kantonen und den Gemeinden in diesen Politikbereichen zu vereinfachen. Die Informationsplattform ist ein unterstützendes Arbeitsinstrument für kantonale und kommunale Behörden und Politiker/innen, um Informationen über rechtliche Grundlagen, Instrumente und Projekte schnell, übersichtlich und praxisnah abzurufen.

152. Der Bund unterstützt im Rahmen des Bundesgesetzes über **Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung** nach wie vor die Schaffung von neuen Betreuungsplätzen.¹⁵³ Der Bund hat damit seit 2003 die Schaffung von 45'682 neuen Betreuungsplätzen unterstützt. 25'193 **neue Betreuungsplätze** wurden in Kindertagesstätten geschaffen, 20'489 in Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung. Dies entspricht einer Erhöhung des geschätzten Platzangebots von gut 90%. Im Bereich der Tagesfamilien wurden Aus- und Weiterbildungsmassnahmen sowie 21 Projekte zur Koordination und Professionalisierung der Betreuung gefördert. Der Bund hat ebenfalls 3 Projekte zur Einführung von **Betreuungsgutscheinen** unterstützt. Mit dem Wechsel von der Objekt- zur Subjektfinanzierung werden Subventionen der öffentlichen Hand nicht mehr an die Anbietenden, sondern an die Familien ausgerichtet (vgl. infra N. 160).

153. Das Impulsprogramm des Bundes wurde 2013 erneut evaluiert.¹⁵⁴ Untersucht wurde die Nachhaltigkeit der Finanzhilfen und der Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die **Nachhaltigkeit** der Finanzhilfen ist sehr hoch: 98% der Kindertagesstätten und 95% der Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung, deren finanzielle Unterstützung seit mindestens einem Jahr abgeschlossen worden war, waren zum Zeitpunkt der Untersuchung noch in Betrieb. Die Mehrheit der Einrichtungen konnte den Umfang und die Qualität ihres Angebots konstant halten oder zwischenzeitlich sogar noch ausbauen. Der Wegfall der Finanzhilfen konnte in erster Linie dank gesteigerter Auslastung und damit höheren Einnahmen kompensiert werden. Das Ziel, die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu verbessern, konnte erreicht werden. Die grosse Mehrheit der befragten Eltern ist der Meinung, dass die Betreuungseinrichtungen viel bis sehr viel zur Vereinbarkeit beitragen. Die dank der institutionellen Kinderbetreuung gewonnene Zeit wird hauptsächlich für eine Erwerbstätigkeit oder Ausbildung eingesetzt. Ohne Betreuungseinrichtung müssten 65% der Eltern mit Kindern in einer Kindertagesstätte bzw. 45% der Eltern mit Kindern in einer schulergänzenden Einrichtung die Erwerbstätigkeit aufgeben oder reduzieren. 21% (Kindertagesstätten) bzw. 34% (schulergänzende Betreuung) der Eltern könnten zwar auf eine andere Betreuungsform ausweichen, der Organisationsaufwand wäre aber viel grösser. Nur je 7% könnten die Be-

¹⁵² <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=de>.

¹⁵³ Vgl. dazu die website des zuständigen Bundesamts für Sozialversicherungen mit aktuellen Informationen, <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=de>.

¹⁵⁴ Ecoplan (2013). Evaluation „Anstossfinanzierung“ – Nachhaltigkeit der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit oder Ausbildung. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 15/13, Bern.

betreuung ohne grossen Aufwand ersetzen. Im Durchschnitt müssten die Eltern den Beschäftigungsgrad um 34 Stellenprozente (Kindertagesstätten) bzw. um 20 Stellenprozente (schulergänzende Betreuung) senken.

154. Obschon das Impulsprogramm des Bundes sehr erfolgreich ist, besteht nach wie vor ein grosser Bedarf an zusätzlichen Betreuungsplätzen. Da sich zudem nach der Annahme der Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“ im Februar 2014 die Ausgangslage verändert hat – Begrenzung der Einwanderung; Notwendigkeit der Mobilisierung der inländischen (weiblichen) Fachkräfte (s. auch supra N. 123) - hat das Parlament im September 2014 im Rahmen einer parlamentarischen Initiative¹⁵⁵ das ursprünglich bis zum 31. Januar 2011 befristete Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung um weitere vier Jahre verlängert.

155. Der Bundesrat verabschiedete am 30. Oktober 2013 einen Bericht, der eine Auslegung zu unterschiedlichen Modellen eines **gesetzlich verankerten Vaterschafts- respektive Elternurlaubs** enthält. Da für den Bundesrat andere Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Vorrang haben, so namentlich die Schaffung eines bedarfsgerechten familien- und schulergänzenden Kinderbetreuungsangebots sowie die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, verzichtete er auf den Vorschlag eines Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs zuhanden des Parlaments, beauftragte dafür im Gegenzug das EDI, eine Regelung im Bundesrecht zu prüfen, die den Arbeitnehmenden das Recht gäbe, nach der Geburt ihres Kindes das Erwerbspensum zu reduzieren.¹⁵⁶

156. Um die Diskussion über den Elternurlaub neu zu lancieren, führte die EKF im Sommer 2014 eine Umfrage bei den im Eidgenössischen Parlament vertretenen Parteien durch, deren Resultate in «Frauenfragen» mit dem Themenschwerpunkt Elternurlaub im November 2014 publiziert wurden. Zudem führt die EKF, zusammen mit der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF, im Januar 2015 eine überparteiliche Impuls-Veranstaltung zum Elternurlaub durch.

157. Das Bundesamt für Statistik verfügt heute über keine aktuellen gesamtschweizerischen Daten zu familienergänzender Kinderbetreuung. Gestützt auf die Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie hat es die Arbeiten zu einem **schrittweisen Aufbau einer Statistik der familienergänzenden Kinderbetreuung** aufgenommen.

158. Verschiedene Massnahmen wurden getroffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in der **Bundesverwaltung** zu fördern. Seit Juni 2010 sind alle neu zu besetzenden Vollzeitstellen – soweit möglich - mit einem 80-100%-Pensum auszuschreiben. Zudem sind die Arbeitsformen Teilzeit und Jobsharing in die Bundespersonalverordnung (BPV) aufgenommen worden. Bundesangestellte erhalten **Beiträge an die familienexterne Kinderbetreuung**. Seit dem 1. Januar 2011 sind die Rechtsgrundlagen für die finanzielle Beteiligung der Bundesverwaltung an Einrichtungen zur familienergänzenden Kinderbetreuung (für Kinder im Vorschulalter von erwerbstätigen Bundesangestellten) und an den Kosten der

¹⁵⁵ Parlamentarische Initiative 13.451 Quadranti Weiterführung und Weiterentwicklung der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung.

¹⁵⁶ Bericht des Bundesrates v. 30.10.2013 in Erfüllung des Postulats Fetz 11.3492 v. 06.05.2011 „Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge“.

Angestellten für die familienergänzende Kinderbetreuung in Kraft.¹⁵⁷ Diese definieren die Voraussetzungen sowie die Höhe der Beiträge innerhalb der Bundesverwaltung einheitlich. Jährlich sind in der Bundesverwaltung 6.5 Mio. CHF für die finanzielle Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung eingestellt. Seit 1. Juli 2013 sind zudem einige Änderungen des Bundespersonalgesetzes (BPG) und seiner Verordnungen in Kraft, welche auch aus der Perspektive der Vereinbarkeit relevant sind. Beiden Elternteilen wird ein **Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades** um maximal 20 Prozent nach der Geburt oder der Adoption eines Kindes eingeräumt, sofern der Beschäftigungsgrad durch diese Massnahme 60 Prozent nicht unterschreitet. Der **Vaterschaftsurlaub** wird von fünf auf zehn Tage angehoben. Des Weiteren wird den Verwaltungseinheiten nahegelegt, Gesuche um eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs in Form eines unbezahlten Urlaubs wohlwollend zu beurteilen, sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.¹⁵⁸

Massnahmen von Kantonen und Gemeinden

159. Viele Kantone und Gemeinden haben in den letzten Jahren Massnahmen getroffen, um die **Rahmenbedingungen für die familienexterne Kinderbetreuung** zu verbessern. 11 von 26 Kantonen haben die Verbesserung der Vereinbarkeit als ausdrückliches Ziel in der Verfassung verankert, 17 Kantone haben eine entsprechende Politik formuliert.¹⁵⁹ Die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK verabschiedete an ihrer Jahreskonferenz 2011 Empfehlungen an die Kantone zur familienergänzenden Betreuung im Frühbereich. Grundlage für die Empfehlungen bildete unter anderem ein im Auftrag der SODK erstellter Bericht, der anhand von Daten der Informationsplattform des Bundes erstellt und anfangs 2013 aktualisiert wurde.¹⁶⁰ Der Bericht zeigt, dass in der Regel die kantonalen Behörden, alleine oder zusammen mit den Gemeinden, für die Bewilligung, Aufsicht und Reglementierung von Kindertagesstätten zuständig sind. Im Bereich der Tagesfamilien haben die Gemeinden mehr Kompetenzen. Die **Datenlage** ist allerdings nach wie vor in zahlreichen Kantonen lückenhaft, besonders im Bereich der Tagesfamilien. Es gibt Untersuchungen in einzelnen Kantonen und Städten zur Nachfrage nach Betreuungsplätzen, allerdings aufgrund unterschiedlicher Methoden. Die Mehrheit der Kantone bietet Hilfestellungen in Form von Information, Koordination und Beratung für den Aufbau von Kindertagesstätten an. In allen Kantonen gibt es **Qualitätsvorgaben**. Kindertagesstätten und Tagesfamilien werden in erster Linie über Elternbeiträge finanziert. 15 Kantone beteiligen sich an der Finanzierung der Kindertagesstätten und (mit einer Ausnahme) auch an den Betreuungskosten

¹⁵⁷ Art. 75 und 75a der Bundespersonalverordnung (BPV), SR 172.220.111.3; Art. 51 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV), SR 172.220.111.31.

¹⁵⁸ Art. 40 Abs. 3 Bst. d Verordnung zur Bundespersonalverordnung, VBPV: Empfehlungen des Eidg. Personalamts (EPA): [Gewährung eines zusätzlichen unbezahlten Vaterschaftsurlaubs](#).

¹⁵⁹ Informationsplattform <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=de> (besucht 25.06.2014).

¹⁶⁰ Andrea Schultheiss/Susanne Stern (Infras), Familienergänzende Kinderbetreuung im Frühbereich: Stand in den Kantonen 2012, Auswertung der Daten der Informationsplattform des Bundes „Vereinbarkeit Beruf und Familie – Massnahmen der Kantone und Gemeinden“ (Datenbestand vom 01.09.2012), Update und wichtigste Neuerungen seit 2010, im Auftrag der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen & Sozialdirektoren (SODK), Zürich, Mai 2013.

durch Tagesfamilien. Seit 2013 gewähren zudem alle Kantone einen **steuerlichen Abzug für die Kosten der Kinderbetreuung**. Die Höhe des maximalen Abzugs variiert allerdings stark.¹⁶¹ Die grosse Mehrheit der Kantone hat überdies den **Grundsatz der Blockzeiten** für die obligatorische Schule in der Gesetzgebung oder sogar in der Kantonsverfassung verankert.¹⁶²

160. Die Kantone Waadt, Neuenburg und Freiburg verfügen über Gesetze zur Kinderbetreuung, die – neben Staat und Privaten – auch **Arbeitgebende** zur Mitfinanzierung des Fonds zur Schaffung von Betreuungsplätzen verpflichten. So konnten z.B. im Kanton Waadt, der seit 2006 über ein solches Gesetz verfügt, in den Jahren 2006–2012 mehr als 6'100 Betreuungsplätze geschaffen werden. Auch die Stadt Luzern ging in Bezug auf die finanzielle Unterstützung für die familienergänzende Kinderbetreuung neue Wege und wechselte von der Objektfinanzierung (Subventionierung von Institutionen) zur **Subjektfinanzierung** (Auszahlung von Betreuungsgutscheinen an die Eltern). Nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase 2009 – 2012 und Zustimmung des Stimmvolks wurde das System der Betreuungsgutscheine 2013 definitiv eingeführt.¹⁶³ Das Projekt wurde vom Bund während der Pilotphase mit Finanzhilfen in der Höhe von insgesamt 3,3 Mio. Franken unterstützt.

Soziale Sicherheit

161. Am 1. Januar 2009 ist das Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die **Familienzulagen** (FamZG) in Kraft getreten. Es legt für die gesamte Schweiz den Mindestbetrag für die Familienzulagen fest: mindestens 200 Franken pro Monat für Kinder zwischen 0 und 16 Jahren (Kinderzulage) und mindestens 250 Franken pro Monat für Kinder zwischen 16 und 25 Jahren, die sich in Ausbildung befinden (Ausbildungszulage). Die Kantone können höhere Zulagen vorsehen. Der Anwendungsbereich des FamZG umfasst sämtliche Arbeitnehmenden (unabhängig vom Beschäftigungsgrad) und seit dem 1. Januar 2013 auch die Selbständigerwerbenden. Nichterwerbstätige Personen die das Mindesteinkommen von jährlich 42'300 Franken nicht erreichen erhalten ebenfalls eine Familienzulage.

162. Das erste Massnahmenpaket der 6. Revision des Bundesgesetzes über die **Invalidenversicherung** (Revision 6a) ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Hauptziel dieser Revision ist die berufliche Wiedereingliederung von Bezügerinnen und Bezüglern einer Invalidenrente; es wurden verschiedene Instrumente eingeführt, um ihre teilweise oder vollständige Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu fördern. Es gab auch eine neue Leistung, den sogenannten "Assistenzbeitrag". Mit dieser Leistung können Personen mit Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung, die zuhause leben oder leben möchten und eine regelmässige Unterstützung brauchen, eine Person anstellen, die ihnen die benötigte Hilfe erbringt. Da die Pflege von Angehörigen oft Frauen obliegt, entlastet diese neue Leistung ganz besonders die Frauen.

163. Die **Altersvorsorge** muss an die demographische Entwicklung angepasst werden. Zu diesem Zweck hat der Bundesrat am 19. November 2014 den Entwurf zur Reform der Al-

¹⁶¹ A.a.O., S. 46ff.

¹⁶² A.a.O., S.32.

¹⁶³ Detaillierte Angaben zum Projekt finden sich auf dem Internet:
http://www.stadtluzern.ch/de/online/main/dienstleistungen/?dienst_id=16190.

tersvorsorge 2020 verabschiedet. Er befürwortet ein umfassendes Konzept und will deshalb die 1. Säule (Alters- und Hinterlassenenversicherung) und die 2. Säule (berufliche Vorsorge) der Altersvorsorge gleichzeitig umgestalten. Die Reform soll die Aufrechterhaltung des Leistungsniveaus garantieren und gleichzeitig langfristig die Finanzierung sicherstellen. Unter anderem ist geplant, das Referenzalter für Männer und Frauen für die erste und zweite Säule bei 65 Jahren zu harmonisieren. Der Wechsel von 64 auf 65 Jahren für Frauen bewirkt eine Verbesserung der BVG-Leistungen. Ebenfalls vor allem den Frauen zu Gute kommt die geplante Flexibilisierung der vorzeitigen Pensionierung, die es Personen mit tiefen und mittleren Einkommen (Jahreseinkommen bis zu 50 000 Franken), die bereits zwischen dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres und dem 31. Dezember vor Vollendung des 21. Altersjahres (Jugendjahre) AHV-Beiträge bezahlt haben, erlauben soll, ihre Rente ohne oder mit einer reduzierten Kürzung vorbeziehen zu können. Das gleiche gilt auch für die vorgesehene Abschaffung des Koordinationsabzugs in der beruflichen Vorsorge zugunsten von Arbeitnehmenden mit tiefen Einkommen, mehreren Beschäftigungen und für Teilzeitbeschäftigte.¹⁶⁴

164. Aufgrund einer Wirkungsanalyse der **Mutterschaftsentschädigung**¹⁶⁵ kam das Bundesamt für Sozialversicherungen 2012 zum Schluss, dass bereits vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung die Mehrheit der Angestellten einen bezahlten Mutterschaftsurlaub erhielt. Dennoch ist das Obligatorium wichtig, wurde doch damit der mit der Mutterschaft einhergehende Erwerbsausfall anerkannt und ordentlich abgesichert. Mit der Einführung des Obligatoriums wurde gleichzeitig auch ein Mindeststandard geschaffen. Trotz dem damit verbundenen Risiko der Nivellierung auf einem reduzierten Niveau blieben den meisten Frauen die grosszügigeren Leistungen jedoch erhalten. Zwischen der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und der Mutterschaftsentschädigung kann keine Kausalität hergestellt werden. Es sind vielmehr andere Faktoren (wie das veränderte Rollenverständnis der Frauen, finanzielle Gründe, die Erfüllung durch die Arbeit, die Nachfrage nach Arbeitskräften), welche die Erwerbstätigkeit junger Mütter beeinflussen. Die Mutterschaftsentschädigung sichert als einzelner Puzzle-Stein nur die allererste Zeit nach der Geburt. Diese Wirkungsanalyse zeigt auf, dass die Mutterschaftsentschädigung als gut akzeptierte und nicht mehr wegzudenkende Entschädigung ins Sozialversicherungssystem der Schweiz eingegangen ist.

165. Die Schweiz hat am 4. Juni 2014 das Übereinkommen Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über den **Mutterschutz** ratifiziert und im Juni 2014 trat die entsprechende Revision der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) in Kraft.

166. Das Bundesgericht hat in einem Urteil vom 15. September 2014 die **Beschränkung der Erwerbsersatzleistungen auf Mütter** als nicht geschlechterdiskriminierend geschützt und die Beschwerde eines Vaters abgewiesen, der nach der Geburt seines Kindes Anspruch auf Erwerbsersatz bei Vaterschaftsurlaub gefordert hatte. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts verstösst eine unterschiedliche gesetzliche Behandlung von Mann und Frau

¹⁶⁴ http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge_2020/index.html.

¹⁶⁵ Daniel C. Aepli, Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung, Schlussbericht, August 2012, <http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049>.

nicht gegen das Gleichberechtigungsgebot, wenn sie auf biologischen oder funktionalen Unterschieden beruht. Beim 14 wöchigen Mutterschaftsurlaub gehe es nicht um einen Elternurlaub, sondern ausschliesslich um den Schutz der Mutter.¹⁶⁶

167. In der **Arbeitslosenversicherung** wurde die Weisung zur Vermittlungsfähigkeit und dem Obhutsnachweis im Juli 2012 in dem Sinne angepasst, dass das Risiko von Diskriminierungen von arbeitslosen Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern vermindert wird.

168. Mit Blick auf die **bessere soziale Absicherung der unbezahlten Care-Arbeit** wurde 2012 eine im Auftrag des EBG erstellte Studie veröffentlicht. Diese analysiert die Lücken im schweizerischen Sozialversicherungssystem und skizziert Reformmöglichkeiten. Die Studie schlägt dabei nicht einen Ausbau, sondern eine **Neuausrichtung des Sozialstaates** vor mit dem zugrundeliegenden Ziel, allen durch eine effektive Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Zugang zum Erwerbsleben offen zu halten und eigene Verdienst- und Absicherungschancen zu ermöglichen. Mit der Studie sollen den politischen Institutionen und interessierten Kreisen Grundlagen und Anregungen für weitere Überlegungen und konkrete Massnahmen zur Verfügung gestellt werden (vgl. auch supra N. 148).¹⁶⁷

Art. 12 Gesundheit

169. Die geschlechtsspezifischen Zahlen der **Gesundheitsstatistik 2012** und die Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 zeigen weiterhin Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit Bezug auf Gesundheitsdeterminanten wie Ernährung, Tabak- und Alkoholkonsum, sowie auf den Gesundheitszustand und die Gesundheitsrisiken in der Schweiz.¹⁶⁸ Wissenschaftliche Studien und das **Gesundheitsmonitoring der Migrationsbevölkerung**, welches das Bundesamt für Gesundheit (BAG) 2010 durchführte,¹⁶⁹ belegen, dass die gesundheitliche Situation der Migrationsbevölkerung in der Schweiz in verschiedenen Bereichen schlechter ist als jene der Einheimischen. Innerhalb der Migrationsbevölkerung sind dabei Frauen von gesundheitlichen Problemen stärker betroffen als Männer. Je älter die Migrationsbevölkerung ist, umso grösser sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Im Zugang zu Gesundheitsdiensten unterscheidet sich die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund von derjenigen mit Migrationshintergrund: Der Anteil der Personen, die aus finanziellen Gründen auf zahnärztliche oder ärztliche Untersuchungen verzichten, ist höher bei den Personen mit Migrationshintergrund. Innerhalb der Migrationsbevölkerung

¹⁶⁶ Urteil des Bundesgerichts, 9C_810/2013.

¹⁶⁷ Heidi Stutz/Caroline Knufer, Sicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern: Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung, im Auftrag des EBG, Bern 2012.

¹⁶⁸ Gesundheitsstatistik 2012, Neuchâtel 2012: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5027>; BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012, Neuchâtel 2013: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/22/publ.html?publicationID=5352>.

¹⁶⁹ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13720/index.html?lang=de>.

verzichten die Frauen häufiger als die Männer aus finanziellen Gründen auf einen Arzt- oder Zahnarztbesuch.¹⁷⁰

170. Der CEDAW-Zwischenbericht enthielt bereits ausführliche Informationen zu den Massnahmen des Bundesamtes für Gesundheit im Bereich Migration und Gesundheit. Zu ergänzen bleibt, dass die Evaluation des Bundesprogramms Migration und Gesundheit 2008-2013 bestätigte, dass das Programm einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung, Optimierung der Versorgungsangebote, Stärkung der Selbstverantwortung sowie zu Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz im Gesundheitsbereich darstellt, der nicht von anderer Seite geleistet werden kann. Das neue Bundesprogramm **Migration und Gesundheit 2014-2017** soll nun die nachhaltige Verankerung der Massnahmen erreichen und sie stärker in die nationale Integrationspolitik einbetten. Das Engagement der Kantone zugunsten der Migrationsbevölkerung soll gefördert und wichtige Zielgruppen (etwa die ältere Migrationsbevölkerung), die bisher zu wenig erreicht worden sind, sollen neu angesprochen werden.¹⁷¹

171. Besondere Aufmerksamkeit erhielt die **reproduktive Gesundheit von Ausländerinnen**. Wie bereits der Zwischenbericht erwähnt, zeigten verschiedene Studien auf, dass der Schwangerschaftsverlauf bei Ausländerinnen prekärer ist als bei Schweizer Frauen (vgl. dazu Zwischenbericht, Ziff. 4.4.4.) Eine Studie über die verfügbare Literatur zeigte kürzlich, dass Ausländerinnen in der Schweiz insgesamt einen schlechteren physischen und psychischen Gesundheitszustand als Schweizerinnen haben. Risikofaktoren sind dabei ein tiefer sozioökonomischer Status, der soziale Kontext, eine mögliche Traumatisierung, sowie sozio-kulturell geprägte Lebensstilfaktoren. Zudem ist der Zugang zu adäquater /qualitativ hochstehender Schwangerschaftsvorsorge in der Schweiz nicht für alle Ausländerinnen gewährleistet. Weitere Ursachenforschungen sind jedoch notwendig.¹⁷²

172. Im Rahmen des Nationalen Programms Migration und Gesundheit des BAG wurden in den letzten Jahren einige Massnahmen umgesetzt, die auch zur Verbesserung der reproduktiven Gesundheit der Migrationsbevölkerung beitragen. 2012 wurde der Bundesrat zudem vom Parlament beauftragt, einen **Bericht über die Gesundheit von Müttern und Kindern** in der Schweiz im Zusammenhang mit migrationsspezifischen Faktoren vorzulegen.¹⁷³ Dabei sollen die Ursachen erforscht und konkrete Empfehlungen erarbeitet werden, wie die Situation von benachteiligten Müttern und Kindern und damit auch der gesamten Bevölkerung verbessert werden kann. Anschliessend sollen konkrete Massnahmen zur Verbesserung der reproduktiven Gesundheit der Migrationsbevölkerung umgesetzt werden. Das BAG beteiligt sich auch am TAK-Dialog Integration „Aufwachsen“. Die TAK (Tripartite Agglomerationskonferenz) ist eine politische Plattform von Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden. Über den Dialog sollen gemeinsam mit nicht-staatlichen Akteuren konkrete Initiativen ergriffen werden, um dem Ziel der Chancengleichheit im Bereich der Gesundheit rund um Schwangerschaft, Geburt und erste Lebensjahre näher zu kommen.¹⁷⁴

170 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43064.430110.html>.

171 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=de>.

172 Vgl. die Literatur-Review von Merten et al. 2013.

173 Postulat Maury-Pasquier 12.3966 v. 28.09.2012 – Migrationsbevölkerung. Gesundheit von Müttern und Kindern.

174 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13722/index.html?lang=de>.

173. Eine Volksinitiative „Abtreibungsfinanzierung ist Privatsache“, die am 9. Februar 2014 zur Abstimmung gelangte, verlangte den Ausschluss der Kosten für **Schwangerschaftsabbruch** aus der obligatorischen Krankenversicherung. Die Initiative wurde in der Volksabstimmung mit einer grossen Mehrheit von 70% Nein-Stimmen abgelehnt (Stimmbeteiligung 55.5%).

174. Die Kantone ebenso wie private und öffentlich unterstützte Institutionen sind bestrebt, ihre Prävention, Gesundheitsförderung und –beratung, Krankheitsbehandlung und Pflege auf die identifizierten Defizite im **Bereich Migration** auszurichten. Dazu gehören spezielle Informationsschriften, Beratungsstellen oder Betreuungsangebote. Besonders zu erwähnen ist hier das Projekt „FemmesTische“, das auf Frauen mit Migrationshintergrund ausgerichtet ist.¹⁷⁵

Art. 13 Andere Bereiche des wirtschaftlichen und sozialen Lebens

Gleichstellung und Armut

175. Die **Armutsquote** der ständigen Wohnbevölkerung in Privathaushalten in der Schweiz betrug 2012 7,7%, d.h. rund jede 13. Person galt als arm.¹⁷⁶ Frauen sind häufiger arm als Männer. Besondere Risikogruppen sind Alleinerziehende, alleinlebende Personen, Personen ohne nachobligatorische Bildung, Erwerbslose und Nichterwerbspersonen sowie Personen in Haushalten mit geringer Arbeitsmarktpartizipation. Alleinerziehende sind mit finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert, die oft aus einem höheren Existenzbedarf von zwei Haushalten aufgrund der Trennung resultieren; gleichzeitig sind die Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit wegen der Kinderbetreuung eingeschränkt. Kinderreiche Familien sind ebenfalls stark von Armut betroffen. Im Vergleich zu 2008 ist die Armutsquote in der Schweiz tendenziell zurückgegangen (2008: 9,1%; 2012: 7,7%).¹⁷⁷ Wie die neuesten Analysen des BFS zum Thema Armut im Detail zeigen, ist unter verschiedenen Faktoren das Geschlecht relevant im Hinblick auf die Armutsgefährdung und –betroffenheit. Frauen haben in der Schweiz weniger häufig einen Hochschulabschluss, arbeiten häufiger Teilzeit und verrichten mehr unbezahlte Familien- und Betreuungsarbeit als Männer. Diese (und weitere) Faktoren können zu einem geringeren Einkommen und zu einer höheren Armutsgefährdung bzw. -betroffenheit führen – insbesondere wenn kein weiteres Einkommen im Haushalt vorhanden ist.¹⁷⁸

176. 2012 betrug die **Sozialhilfequote** in der Schweiz 3,1%. Dies bedeutet, dass rund 30 von 1000 Personen der ständigen Wohnbevölkerung Sozialhilfeleistungen bezogen haben.

¹⁷⁵ <http://femmestische.ch/>.

¹⁷⁶ Für Daten und Indikatoren zu Lebensstandard, soziale Situation und Armut in der Schweiz vgl. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html>.

¹⁷⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43003.430101.html>.

¹⁷⁸ BFS, Armut in der Schweiz, Konzepte, Resultate, Methoden, Neuchâtel 2012, S. 15; BFS, Armut in der Schweiz. Ergebnisse 2007 bis 2011, Neuchâtel 2013; BFS, Armut trotz Erwerbstätigkeit. Ergebnisse 2007 bis 2011, Neuchâtel 2013.

Die Sozialhilfequote ist bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 25 Jahren am höchsten. Risikofaktoren bei jungen Frauen und Männern sind eine mangelhafte Ausbildung und damit zusammenhängend Erwerbslosigkeit. Ein spezifischer Risikofaktor bei Frauen ist die Nichterwerbstätigkeit oder die Unterbeschäftigung aufgrund von Kinderbetreuungspflichten. Somit ist es für Frauen seltener möglich, die Sozialhilfe durch die Verbesserung der Erwerbssituation zu verlassen als für Männer. Ein besonders hohes Sozialhilferisiko tragen auch hier die Alleinerziehenden, eine Gruppe, die vor allem aus Frauen besteht: Ihr Anteil an allen unterstützten Privathaushalten beträgt rund ein Fünftel, während ihr Anteil an allen Privathaushalten in der Schweiz nur gut 5% ausmacht.¹⁷⁹ Die Gründe dafür sind die gleichen wie für die überproportionale Vertretung der Alleinerziehenden in der Armutsbevölkerung: höhere Kosten durch Kinder und Trennung sowie eingeschränkte Möglichkeiten der Erwerbsarbeit infolge Kinderbetreuung, obwohl Sozialhilfe beziehende Alleinerziehende häufiger als die anderen Haushalte berufstätig sind, jedoch mit tiefen Beschäftigungsgraden oder in Tätigkeiten mit niedrigen Löhnen.¹⁸⁰

177. Mit einem **Nationalen Programm zur Armutsbekämpfung** will der Bund von 2014-2018 in Zusammenarbeit mit Kantonen, Städten und Gemeinden (als Hauptzuständige für die Bekämpfung von Armut) die Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Armut verstärken und dazu beitragen, dass sie besser koordiniert sind. Das Schwergewicht wird darauf liegen, die **Bildungschancen** von benachteiligten Gruppen zu erhöhen. Weitere Schwerpunkte sind die soziale und berufliche Eingliederung von Menschen mit geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Fragen zur Wohnversorgung, die Unterstützung von Familien sowie die Bereitstellung von Informationen zu Unterstützungsleistungen.¹⁸¹ Damit wird das Programm auch der Armut von Frauen entgegenwirken können.

178. Im Bericht „Gesamtschweizerische Strategie zur Armutsbekämpfung“ vom März 2010 empfiehlt der Bundesrat den Kantonen die Einführung von **Zusatzleistungen für Familien** mit einem Einkommen unterhalb der Armutsgrenze, bei welchen die Eltern beruflich integriert sind oder in Ausbildung stehen. Am 25. Juni 2010 hat die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK) die Empfehlungen zuhanden der Kantone zur Ausgestaltung kantonalen Ergänzungsleistungen für Familien verabschiedet. Gegenwärtig richten vier Kantone Ergänzungsleistungen für Familien aus: Tessin, Solothurn, Waadt und Genf. In verschiedenen anderen Kantonen wurden politische Vorstösse zur Einführung von Familien-Ergänzungsleistungen eingereicht.¹⁸²

179. Aufgrund der **steigenden Scheidungsrate** wachsen in der Schweiz immer mehr Kinder in Ein-Eltern-Haushalten auf, die in besonderem Masse von Armut betroffen sind. Alleinerziehende Frauen mit mehreren Kindern verfügen besonders oft über sehr geringe finanzielle Mittel. Der **Bevorschussung von Alimenten** spielt für die Existenzsicherung dieser Familien eine wichtige Rolle. Schätzungsweise jeder fünfte Ein-Eltern-Haushalt ist auf die staatliche Bevorschussung der Alimente angewiesen, da ein Elternteil seiner Unterhaltspflicht nicht

179 Gleichstellungsbroschüre, S. 29, G 30;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43005.430101.html>

180 Gleichstellungsbroschüre, S. 29, G30.

181 <http://www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00074/01973/index>.

182 http://skos.ch/uploads/media/2014_FamEL_Stand_Gesamt%20bcbersichtKantone_f_03.pdf.

nachkommt. Die Alimentenbevorschussung ist in den einzelnen Kantonen sehr unterschiedlich ausgestaltet, was zu grossen Ungleichheiten für die Betroffenen führt. Die Mitglieder der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und –direktoren SODK haben deshalb 2013 eine Reihe von Empfehlungen zur Ausgestaltung der Alimentenbevorschussung verabschiedet.

Art. 14 Frauen auf dem Lande

180. Im Rahmen des jährlichen Agrarberichts publizierte das Bundesamt für Landwirtschaft 2012 eine Studie zu den **Frauen in der Landwirtschaft**.¹⁸³ Diese repräsentative Untersuchung erfolgte zehn Jahre nach der ersten, breit angelegten Studie. Die Bedeutung der Frauen in der Schweizer Landwirtschaft war und ist gross und zeichnet sich durch ihre Vielfalt aus. Die Untersuchung bestätigt einerseits bereits bekannte Sachverhalte und zeigt andererseits neue Aspekte und interessante Entwicklungen auf. So hat die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Landwirtschaft in den letzten zehn Jahren zugenommen, nach wie vor zentral ist für sie aber auch die Rolle als Mutter und Hausfrau. Auf dem Landwirtschaftsbetrieb nehmen vermehrt Frauen als Selbständigerwerbende verschiedene Aufgaben im Bereich Direktvermarktung oder Agrotourismus wahr, und beinahe die Hälfte der Frauen geht einer ausserbetrieblichen Tätigkeit nach. Insbesondere die jüngeren Frauen verfügen heute über eine gute Berufsausbildung und arbeiten, meist in Teilzeit, in ihrem erlernten Beruf.

181. Die Studie zeigt im Weiteren, dass die grosse Mehrheit der Frauen auf einen Hof eingetraget ist. Selbständig einen Landwirtschaftsbetrieb führen wenige Frauen. Die meisten Frauen geben an, aufgrund ihres finanziellen Engagements Miteigentümerin und Mitbewirtschafterin des Betriebs zu sein, aber häufig gibt es keinen Grundbucheintrag, der sie als Miteigentümerin ausweisen würde. Es ist zudem davon auszugehen, dass die wenigsten Frauen ihr eigenes, in den Betrieb investiertes Geld z.B. mit Darlehensverträgen belegen können. In einem Scheidungsfall kann dies zu einer **Benachteiligung für die betroffenen Frauen** führen. Rund 80% der Frauen bauen insbesondere durch eine ausserbetriebliche Erwerbstätigkeit, das selbständige Führen eines Betriebszweigs oder die entlohnte Arbeit auf dem Betrieb eine eigene soziale Absicherung auf. Diese dürfte jedoch oft bescheiden ausfallen. Als mitarbeitendes Familienmitglied, das in der Regel keinen Barlohn bezieht, leisten sie die Arbeit auf dem Betrieb unentgeltlich und sind damit bei gewissen Sozialversicherungen nicht obligatorisch versichert (z. Bsp. Unfallversicherung). In der AHV/IV oder der obligatorischen Krankenpflegeversicherung beispielsweise sind sie dagegen obligatorisch versichert. In der Regel gelten in der AHV/IV ihre eigenen Beiträge als bezahlt, da sie als Versicherte eingestuft werden, die im Betrieb ihres Ehegatten mitarbeiten (Art. 3 Abs. 3 AHVG). Trotz allem machen sich die meistens verheirateten Frauen über ihre soziale Absicherung relativ wenig Sorgen.

¹⁸³ Bundesamt für Landwirtschaft, Agrarbericht 2012, S. 54ff, Frauen in der Landwirtschaft, <http://www.blw.admin.ch/dokumentation/00018/00498/index.html?lang=de>

182. Abgestützt auf die erwähnte Untersuchung wird der Bundesrat 2015 auf Verlangen des Parlaments¹⁸⁴ einen Bericht vorlegen: Hierbei geht es insbesondere um die **Prüfung der ökonomischen, sozialen und rechtlichen Situation der Frauen in der Landwirtschaft** und das Aufzeigen eines allfälligen Handlungsbedarfs.

183. Obwohl die Unterschiede zwischen ländlichen und urbanen Gebieten in der Schweiz ein regionalpolitisches Thema sind, gibt es im Bereich der Gleichstellung kaum statistische Informationen, welche nach **ländlichen und städtischen Regionen** differenzieren würden. Das BFS plant allerdings, in den kommenden Jahren ein Angebot an regionalisierten Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann zusammen zu stellen und wird dabei im Rahmen des Möglichen auch die Perspektive städtischer und ländlicher Gebiete berücksichtigen.

Art. 15 Gesetzliche Gleichstellung

184. Die formelle gesetzliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist mit wenigen Ausnahmen (etwa im Bereich des Rentenalters, siehe hierzu supra N.163) in der Schweiz garantiert.

185. Zur Neuordnung des Namensrechts siehe infra N. 191.

186. Am 1. August 2014 ist das **Bundesgesetz über die Rehabilitierung administrativ versorgter Menschen** in Kraft getreten (BBl 2014 2853). Unter den Betroffenen, die bis 1981 ohne gerichtliches Verfahren in Anstalten eingewiesen wurden, befanden sich auch viele Frauen. Ihr Verhalten wurde von den Behörden als sozial abweichend von der gesellschaftlichen (Geschlechter-) Norm angesehen, etwa weil sie als minderjährige Frauen Kontakt mit Männern hatten. Auch voreheliche Schwangerschaft war ein häufiger Grund für eine administrative Versorgung. Am 11. April 2013 fand in Bern ein Gedenk Anlass für sämtliche Opfer von fürsorgerischen Zwangsmassnahmen und Fremdplatzierungen (administrativ Versorgte, Zwangssterilisierte, Zwangskastrierte, von Zwangsadoptionen Betroffene, Verding-, Heim- und Pflegekinder, Fahrende) vor 1981 statt. In der Folge setzte Bundesrätin Simonetta Sommaruga einen Runden Tisch ein, der paritätisch mit Betroffenen und Vertretern von involvierten Behörden besetzt ist. Am 1. Juli 2014 hat der Runde Tisch seinen Bericht mit zahlreichen Massnahmenvorschlägen vorgelegt, darunter namentlich die Einrichtung eines Solidaritäts- sowie ein Soforthilfefonds.

187. Die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und –direktoren (SODK) stellte die Koordination der Kantone bei der Aufarbeitung der Geschichte der administrativ versorgten Menschen sowie weiterer **Opfer fürsorgerischer Zwangsmassnahmen und Fremdplatzierungen** sicher. Schwerpunkte waren die Mitwirkung der Kantone bei der Organisation der nationalen Gedenk Anlässe. Weiter initiierte die SODK die Schaffung kantonalen Anlaufstellen für die Betroffenen und setzte sich für die Alimentierung eines Soforthilfefonds, die Aktensicherung und den Aktenzugang ein.

¹⁸⁴ Motion 12.3990 der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats (WAK-SR) „Frauen in der Landwirtschaft“.

Art. 16 Ehe- und Familienfragen

Veränderung der Familienformen

188. Die jährliche Zahl der Heiraten ist rückläufig. 2013 heirateten 39'800 Paare, während es ein Jahr zuvor noch 42'700 waren (-6,7%).¹⁸⁵ Knapp 700 gleichgeschlechtliche Paare entschieden sich im Jahr 2013 für eine eingetragene Partnerschaft, fast gleich viele wie im Jahr zuvor. Den grössten Anteil (67%) machten die Partnerschaften von männlichen Paaren aus.¹⁸⁶

189. Aufgrund der Verwendung einer neuen Datenquelle ist die **Zahl der Scheidungen** von 22'100 im Jahr 2010 seit 2011 gesunken und bewegt sich seither zwischen 17'600 (2011) und 17'100 (2013), was einer Abnahme von mehr als 20 Prozent entspricht. Gemäss dieser neuen Grundlage wird damit gerechnet, dass bei einer Fortsetzung der seit 2011 beobachteten Trends mehr als vier von zehn Ehen (41,9%) eines Tages durch eine Scheidung aufgelöst werden dürften. In der Schweiz werden Scheidungen mehrheitlich nach rund sechs Ehejahren vollzogen. Zudem wird auch bei Ehen, die 20 Jahre oder länger dauern, ein wachsendes Scheidungsrisiko beobachtet. Die durchschnittliche Anzahl Ehejahre zum Zeitpunkt der Scheidung lag 2013 zwischen diesen beiden Extremen bei 14,7 Jahren.¹⁸⁷

190. Die statistischen Daten, zeigen, dass sich die **Familienformen** verändern. Das traditionelle Ernährermodell – Vollzeit erwerbstätiger Partner und nicht-erwerbstätige Partnerin – nimmt kontinuierlich ab. In Paarhaushalten mit Kindern unter 7 Jahren ist er in den vergangenen 20 Jahren von 61% auf 29% gesunken. Auf der anderen Seite macht der Anteil des Modells „beide Partner sind Vollzeit erwerbstätig“ über die Jahre hinweg einen ähnlichen Anteil aus, mit der Ausnahme eines leichten Anstiegs bei Paarhaushalten mit Kindern unter 7 Jahren.¹⁸⁸

Neuordnung des Namensrechts und Rückzug des Vorbehalts

191. Die Schweiz hatte zu Art. 16 Abs. 1 Bst. g CEDAW einen Vorbehalt angebracht, da die schweizerische Regelung nicht im Einklang mit dem im Übereinkommen verankerten gleichen Recht auf Wahl des Familiennamens stand. Mit der Revision der entsprechenden Bestimmungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, die 2013 in Kraft getreten ist, konnte der Bundesrat am 20. September 2013 den Rückzug des Vorbehalts notifizieren. Die neuen Bestimmungen verwirklichen die **Gleichstellung der Ehegatten im Bereich Name und (kantonales und kommunales) Bürgerrecht**. Die Eheschliessung wirkt sich grundsätzlich nicht mehr auf den Namen und das Bürgerrecht der Eheschliessenden aus. Jeder Ehegatte behält seinen Namen und sein Bürgerrecht. Die Brautleute können aber bei der Eheschliessung erklären, dass sie den Ledigennamen der Braut oder des Bräutigams als gemeinsamen

¹⁸⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/05.html>.

¹⁸⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/07.html>.

¹⁸⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/06.html>.

¹⁸⁸ Gleichstellungsbroschüre, S. 18, G 18; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html>.

Familiennamen tragen wollen. Die gleiche Möglichkeit steht auch gleichgeschlechtlichen Paaren offen, die ihre Partnerschaft eintragen lassen. Das Kind verheirateter Eltern erhält entweder deren gemeinsamen Familiennamen oder – falls diese verschiedene Namen tragen – jenen ihrer Ledigennamen, den sie bei der Eheschliessung zum Namen ihrer gemeinsamen Kinder bestimmt haben. Sind die Eltern nicht miteinander verheiratet, so erhält das Kind den Ledigennamen der Mutter. Bei gemeinsamer elterlicher Sorge können die Eltern erklären, dass das Kind den Ledigennamen des Vaters tragen soll.

192. Damit bleibt einzig noch der **Vorbehalt der Schweiz zum Ehegüterrecht (Vorbehalt zu Art. 15 Abs. 2 und zu Art. 16 Abs. 1 Bst. h CEDAW)**. Obwohl dieser Vorbehalt nur eine sehr begrenzte und immer kleiner werdende Anzahl von Ehen betrifft, die vor 1988 geschlossen wurden, bleibt er vorläufig bestehen, da die rechtliche Situation sich grundsätzlich nicht verändert hat.

Neuerungen hinsichtlich der Scheidungsfolgen

193. In den letzten Jahren standen in der öffentlichen politischen Debatte zum Ehe- und Familienrecht vor allem die rechtlichen und wirtschaftlichen Folgen der Scheidung im Vordergrund. Der Bundesrat legte dem Parlament 2011 eine Vorlage zur Revision der zivilrechtlichen Bestimmungen zur elterlichen Sorge vor, welche vom Parlament im Juni 2013 verabschiedet wurde. Die Gesetzesänderungen, die am 1. Juli 2014 in Kraft getreten sind, machen die **gemeinsame elterliche Sorge unabhängig vom Zivilstand der Eltern zum Regelfall** und sollen damit die Gleichstellung von Mann und Frau gewährleisten. Lange debattiert wurde über die Frage, ob die neue Regelung für alle geschiedenen Paare gelten soll. Schliesslich einigte man sich darauf, dass nur Väter und Mütter, deren Scheidung beim Inkrafttreten der neuen Regelung nicht mehr als fünf Jahre zurückliegt, das Sorgerecht vor Gericht beantragen können. Wechselt ein Elternteil den Wohnort, ist die Zustimmung des anderen nicht nötig, sofern der Wohnortswechsel keine erheblichen Auswirkungen auf die Ausübung der elterlichen Sorge hat.

194. Ein nächster Revisionsschritt betrifft das Unterhaltsrecht. Das **Recht des Kindes auf Unterhalt** soll gestärkt werden. Gleichzeitig soll die Benachteiligung von Kindern, deren Eltern nicht verheiratet sind, beseitigt werden. Die elterliche Verantwortung umfasst das Recht und die Pflicht, für das Kind zu sorgen sowie gemeinsam für dessen Unterhalt aufzukommen. In Bezug auf den zweiten Aspekt ist das geltende Recht lückenhaft und veraltet. Dies gilt namentlich mit Blick auf die ledige Mutter, deren Unterhalt – anders als im Fall der geschiedenen Frau – nicht gesichert ist, worunter indirekt auch das Kind leidet. Reicht das Einkommen nicht für zwei Haushalte, ist nach geltendem Recht einseitig der betreuende Elternteil vom finanziellen Manko (Mankofälle) betroffen. Er ist auf Sozialhilfeleistungen angewiesen, die er zurückerstatten muss, wenn er später wieder zu Vermögen kommt. Das Bundesgericht hat diese Regelung als unbefriedigend bezeichnet und eine Korrektur gefordert.

195. Eine Neuregelung des Kindesunterhalts wird derzeit im Parlament beraten. Gemäss dem Vorschlag des Bundesrates soll das **Recht des Kindes auf Unterhalt unabhängig**

vom Zivilstand seiner Eltern gestärkt werden.¹⁸⁹ So wird der Unterhaltsbeitrag für das Kind künftig auch die Kosten beinhalten, die bei der Betreuung des Kindes durch einen Elternteil entstehen. Bei Kindern von Eltern, die nicht verheiratet waren, war dies bislang nicht möglich. Diese Diskriminierung wird damit beseitigt. Zudem wird der Unterhaltsanspruch des Kindes künftig gegenüber allen anderen Unterhaltsansprüchen Vorrang haben, also etwa gegenüber dem Ehegattenunterhalt oder dem Unterhalt Mündiger. Das Kind wird seinen Unterhaltsanspruch künftig auch besser durchsetzen können, wenn ein unterhaltspflichtiger Elternteil seiner Pflicht nicht nachkommt. Zwar gewähren die Kantone dem Kind und der betreuenden Person schon heute Hilfe beim Inkasso, ihre Praxis ist jedoch uneinheitlich. Auf die Einführung der **Mankoteilung** hat der Bundesrat in seinem Vorschlag angesichts mangelnder Bundeskompetenzen im Bereich der Sozialhilfe allerdings verzichtet. Damit bleibt nach wie vor das Problem bestehen, dass bei schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen nach der Scheidung der finanzielle Fehlbetrag (Manko) einseitig auf den hauptbetreuenden Elternteil überwältzt wird. Es sind somit in aller Regel die Mütter, die Sozialhilfe beantragen müssen. Sofern das Parlament dem Vorschlag des Bundesrates folgt, wird infolge dieses Verzichts die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Scheidung weiterhin nicht vollständig verwirklicht sein.

196. Insbesondere um die Situation von geschiedenen Frauen zu verbessern, die während der Ehe Betreuungsaufgaben wahrgenommen haben und deshalb über **keine ausreichende eigene berufliche Vorsorge** verfügen, soll die geltende Regelung zum **Vorsorgeausgleich bei Scheidung** revidiert werden. Neu sollen die Ansprüche gegenüber den Einrichtungen der beruflichen Vorsorge künftig auch dann geteilt werden, wenn ein Ehegatte bei der Scheidung bereits eine Rente der beruflichen Vorsorge bezieht. Nach heutigem Recht wird in einem solchen Fall der Vorsorgeausgleich mittels einer angemessenen Entschädigung vorgenommen, die oftmals in einer Unterhaltsrente besteht. Dies ist dann problematisch, wenn der Ex-Ehegatte stirbt: Mit dessen Tod fällt nämlich die Unterhaltsrente dahin und weil gewisse Vorsorgeeinrichtungen die Hinterlassenenrenten an geschiedene Personen auf das gesetzliche Minimum (Obligatorium) beschränken, ist diese in vielen Fällen kein gleichwertiger Ersatz für die **Unterhaltsrente**. Weil meistens Frauen davon betroffen sind, wird hier vom Problem der «geschiedenen Witwen» gesprochen. Zur Lösung dieses Problems sieht der Gesetzesentwurf als wesentliche Neuerung vor, dass der ausgleichsberechtigte Ehegatte einen eigenen, lebenslänglichen Anspruch auf einen Anteil der Rente des ausgleichsverpflichteten Ehegatten zugesprochen erhalten kann. Derzeit wird die Vorlage vom Parlament beraten. Bei erfolgreichem Abschluss sollte die Revision 2016 in Kraft treten können.

197. Zu den Massnahmen gegen Zwangsheirat vgl. supra, N. 72.

¹⁸⁹ Siehe: www.bj.admin.ch/content/bj/de/home/dokumentation/medieninformationen/2013/ref_2013-11-291.html, (15.04.2014)

Anhang I: Statistischer Teil (s. separates Dokument)**Anhang II: Abkürzungsverzeichnis**

Abs.	Absatz
AHV	Alters- und Hinterlassenenvorsorge
Art.	Artikel
AsylG	Asylgesetz
AuG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BBl	Bundesblatt der Schweizerischen Eidgenossenschaft
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BehiG	Behindertengesetz
BFM	Bundesamt für Migration
BFS	Bundesamt für Statistik
BGE	Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgericht (Amtliche Sammlung)
BKB	Beschaffungskommission des Bundes
BöB	Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen
BPG	Bundespersonalgesetz
BPV	Bundespersonalverordnung
Bst.	Buchstabe
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BüG	Bürgerrechtsgesetz
BV	Schweizerische Bundesverfassung
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
BVO	Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer
bzw.	Beziehungsweise
ca.	Zirka
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)
CHF	Schweizer Franken

DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
d.h.	das heisst
E.	Erwägung (in BGE)
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EBGB	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EJPD	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
EKF	Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
etc.	Etcetera
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
EU	Europäische Union
EFTA	European Free Trade Association (Europäische Freihandelszone)
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
FamZG	Familienzulagengesetz
FGM	Female Genital Mutilation (weibliche Genitalverstümmelung)
f., ff.	Folgende
FIZ	Fraueninformationszentrum für Frauen aus Afrika, Asien, Lateinamerika und Osteuropa
FRB	Fachstelle für Rassismusbekämpfung
GIG	Gleichstellungsgesetz
Hg.	Herausgeber
IOM	Internationale Organisation für Migration
i.S.v.	im Sinne von
IV	Invalidenversicherung
Kap.	Kapitel
KSMM	Koordinationsstelle gegen Menschenhandel und Menschensmuggel
Mio.	Million
N.	Note
NFP	Nationales Forschungsprogramm
NFS	Nationale Forschungsschwerpunkte
NGO	Non-Governmental Organization (nicht-staatliche Organisation)

Nr.	Nummer
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
OHS	Opferhilfestatistik
ODIHR	Office for Democratic Institutions and Human Rights (Institution der OSZE)
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
PISA	Programme for International Student Assessment
PKS	Polizeiliche Kriminalstatistik
resp.	respektive
Rz.	Randziffer
S.	Seite
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBFI	Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
Seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
SKG	Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
SKMR	Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch
UNO	United Nations Organization (Vereinte Nationen)
UPR	Universal Periodic Review
Vgl.	Vergleiche
VöB	Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen
z.B.	zum Beispiel
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch
Ziff.	Ziffer

Anhang III: Liste der massgeblichen Gesetzestexte

SR 101	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV)
SR 141.0	Bundesgesetz vom 29. September 1952 über Erwerb und Verlust des Schweizer Bürgerrechts (Bürgerrechtsgesetz, BüG)
SR 142.20	Bundesgesetz vom 16. Dezember 2005 über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) (Inkrafttreten am 1. Januar 2008)
SR 142.31	Asylgesetz vom 26. Juni 1998 (AsylG)
SR 151.1	Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG)
SR 151.3	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)
SR 161.1	Bundesgesetz vom 17. Dezember 1976 über die politischen Rechte (BPR)
SR 172.056.1	Bundesgesetz vom 16. Dezember 1994 über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB)
SR 172.220.1	Bundespersongesetz vom 24. März 2000 (BPG)
SR 201	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (ZGB)
SR 211.111.1	Bundesgesetz vom 17. Dezember 2004 über Voraussetzungen und Verfahren bei Sterilisationen (Sterilisationsgesetz)
SR 311.0	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (StGB)
SR 412.10	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)
SR 414.71	Bundesgesetz vom 6. Oktober 1995 über die Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz FHSG)
SR 831.10	Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)
SR 832.10	Bundesgesetz vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung (KVG)
SR 837.0	Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG)
SR 857.5	Bundesgesetz vom 9. Oktober 1981 über die Schwangerschaftsberatungsstellen

SR 861 Bundesgesetz vom 4. Oktober 2002 über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung

Anhang I: Statistischer Teil

Art. 6

Menschenhandel und Förderung der Prostitution, 2009-2012

Beschuldigte	Menschenhandel (Art. 182 Strafgesetzbuch)								Förderung der Prostitution (Art. 195 Strafgesetzbuch)							
	2009		2010		2011		2012		2009		2010		2011		2012	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
nach Geschlecht	16	30.2	15	26.8	21	42.0	32	45.1	20	22.2	23	22.3	27	36.0	50	38.5
männlich	37	69.8	41	73.2	29	58.0	39	54.9	70	77.8	80	77.7	48	64.0	80	61.5
nach Altersgruppen	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<10	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
10-14	2	3.8	1	1.8	0	0.0	1	1.4	2	2.2	1	1.0	1	1.3	2	1.5
15-17	3	5.7	1	1.8	1	2.0	1	1.4	5	5.6	4	3.9	1	1.3	2	1.5
18-19	6	11.3	6	10.7	3	6.0	11	15.5	9	10.0	7	6.8	6	8.0	11	8.5
20-24	9	17.0	5	8.9	10	20.0	8	11.3	14	15.6	10	9.7	12	16.0	15	11.5
25-29	6	11.3	11	19.6	9	18.0	17	23.9	13	14.4	23	22.3	10	13.3	16	12.3
30-34	12	22.6	12	21.4	6	12.0	7	9.9	15	16.7	17	16.5	8	10.7	15	11.5
35-39	8	15.1	14	25.0	9	18.0	18	25.4	23	25.6	24	23.3	18	24.0	33	25.4
40-49	4	7.5	3	5.4	6	12.0	6	8.5	7	7.8	12	11.7	15	20.0	19	14.6
50-59	1	1.9	2	3.6	4	8.0	1	1.4	1	1.1	4	3.9	3	4.0	13	10.0
60-69	1	1.9	1	1.8	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	1.0	0	0.0	3	2.3
70-99	1	1.9	0	0.0	1	2.0	1	1.4	1	1.1	0	0.0	1	1.3	1	0.8
Ohne Angabe																
nach Aufenthaltsstatus	5	9.4	8	14.3	12	24.0	11	15.5	27	30.0	29	28.2	24	32.0	45	34.6
Ständige schweizerische Wohnbevölkerung	15	28.3	17	30.4	13	26.0	19	26.8	26	28.9	24	23.3	20	26.7	38	29.2
Ständige ausländische Wohnbevölkerung	2	3.8	0	0.0	1	2.0	0	0.0	2	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Asyl I	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Asyl II	31	58.5	31	55.4	21	42.0	41	57.7	34	37.8	50	48.5	27	36.0	43	33.1
Übrige ausländische Bevölkerung	0	0.0	0	0.0	3	6.0	0	0.0	1	1.1	0	0.0	4	5.3	4	3.1
Ohne Angabe des Aufenthaltsstatus																
Total	53	100.0	56	100.0	50	100.0	71	100.0	90	100.0	103	100.0	75	100.0	130	100.0

Fortsatzung auf der nächsten Seite

Geschädigte		Menschenhandel (Art. 182 Strafgesetzbuch)						Förderung der Prostitution (Art. 195 Strafgesetzbuch)					
		2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
nach Geschlecht	w weiblich	27	81.8	40	87.0	33	91.7	58	96.7	67	97.1	62	95.0
	m männlich	6	18.2	6	13.0	3	8.3	2	3.3	2	2.9	3	5.0
nach Altersgruppen	<10	2	6.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0
	10-14	1	3.0	1	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.0
	15-17	1	3.0	5	10.9	1	2.8	1	1.7	5	7.2	4	4.2
	18-19	4	12.1	7	15.2	4	11.1	7	11.7	13	18.8	5	8.3
	20-24	12	36.4	15	32.6	9	25.0	12	20.0	30	43.5	20	33.3
	25-29	5	15.2	10	21.7	11	30.6	15	25.0	13	18.8	12	20.0
	30-34	5	15.2	7	15.2	9	25.0	16	26.7	4	5.8	10	16.7
	35-39	1	3.0	0	0.0	2	5.6	6	10.0	1	1.4	5	8.3
	40-49	2	6.1	1	2.2	0	0.0	3	5.0	1	1.4	3	5.0
	50-59	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.7
	60-69	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	70-99	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Ohne Angabe	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0
nach Aufenthaltsstatus	Ständige schweizerische Wohnbevölkerung	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	8.7	1	1.7
	Ständige ausländische Wohnbevölkerung	2	6.1	6	13.0	6	16.7	6	10.0	5	7.2	11	18.3
	Asyl I	1	3.0	1	2.2	0	0.0	2	3.3	1	1.4	0	0.0
	Asyl II	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Übrige ausländische Bevölkerung	27	81.8	34	73.9	28	77.8	50	83.3	47	68.1	43	71.7
	Ohne Angabe des Aufenthaltsstatus	3	9.1	5	10.9	2	5.6	2	3.3	10	14.5	5	8.3
Total		33	100.0	46	100.0	36	100.0	60	100.0	69	100.0	60	100.0

Asyl I = Asylbevölkerung I (Ausweis F, N und S)

Asyl II = Asylbevölkerung II (Personen mit Nichtentretensentscheid oder rechtskräftig abgewiesene Asylsuchende, deren Ausreisefrist definitiv abgelaufen ist)

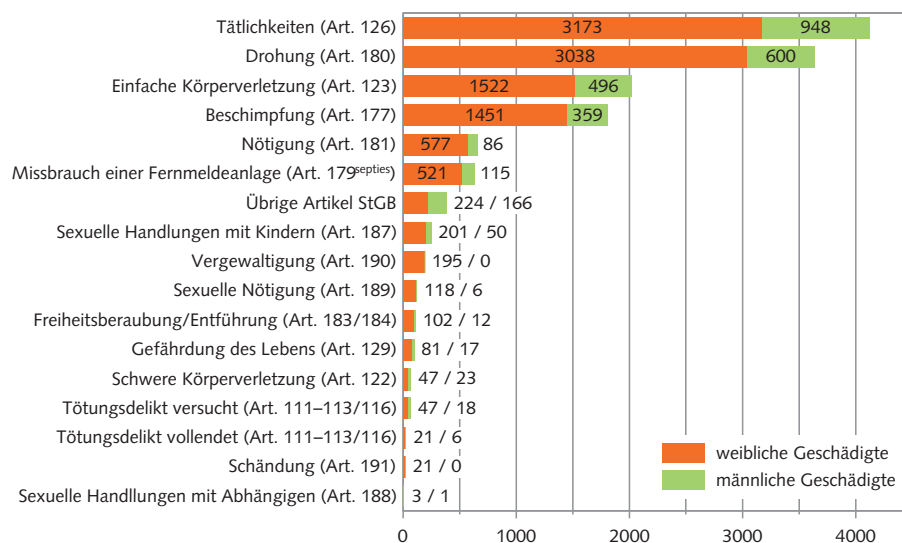
Übrige ausländische Bevölkerung:

- Kurzaufenthalter (Ausweis L)
- Grenzgänger (Ausweis G)
- Touristen/Legal Anwesende ohne ausreisepflichtigen Status
- Asylsuchende mit Nichtentretensentscheid
- Abgewiesene Asylsuchende mit Sozialhilfestopp
- Illegaler Aufenthalt
- Im Meldeverfahren

Quelle: Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS)

Auskunft: Informationszentrum, Sektion Demografie und Migration, 032 713 67 11, info.dem@bfs.admin.ch

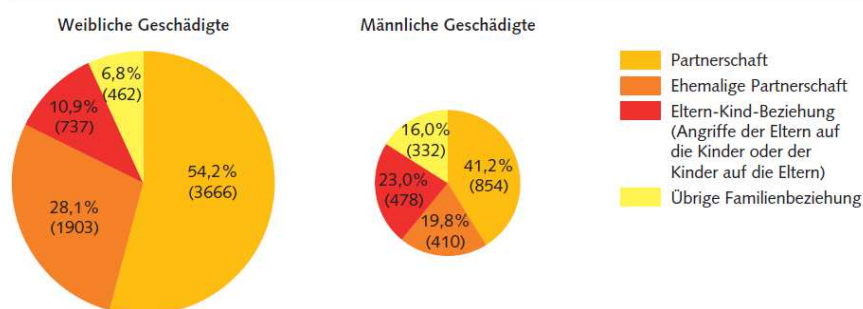
Häusliche Gewalt: geschädigte Personen nach Straftatbestand und Geschlecht, 2011



Quelle: Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS)

© BFS

Häusliche Gewalt: geschädigte Personen nach Geschlecht und Beziehung, 2011



Quelle: Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS)

© BFS

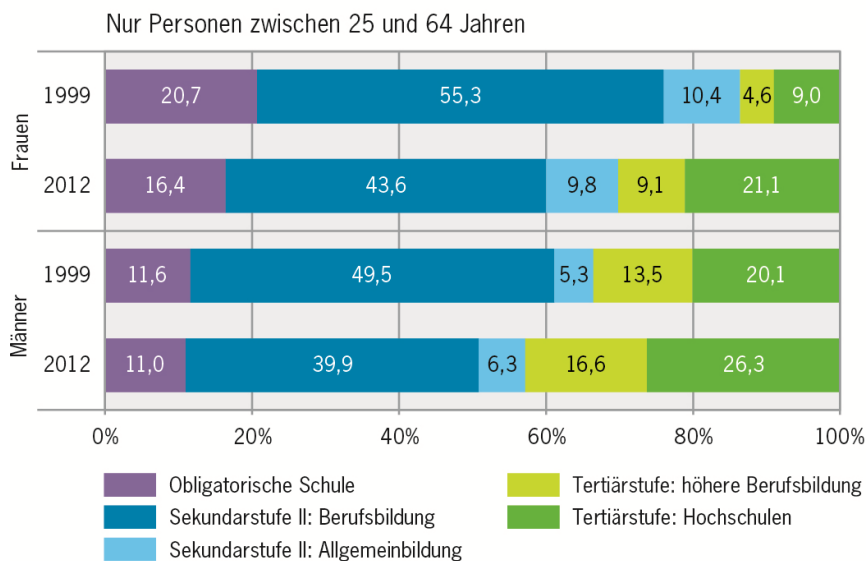
Beratungsfälle in den Opferhilfezentren

Beratungsfälle

	2011	2012
Total	31'553	32'132
Beratungsfälle in %		
...mit Opfern		
unter 10 Jahren	8.7	8.5
10-17 Jahren	12.7	13.3
18-29 Jahren	25.4	25.6
30-64 Jahren	49.3	48.7
über 64 Jahre	2.8	3.0
...mit weiblichen Opfern	74.1	73.4
...mit männlichen Tätern	83.7	82.9
...mit familiärer Täter-Opfer-Beziehung	52.0	50.9
...mit Straftaten		
Körperverletzung	48.6	48.1
sexuelle Integrität Kinder	11.5	11.6
sexuelle Nötigung, Vergewaltigung	11.5	11.7
Strassenverkehrsunfälle	6.6	6.8
Tötungsdelikte (inkl. Versuche)	3.5	3.6
...mit Strafverfahren	47.5	47.4

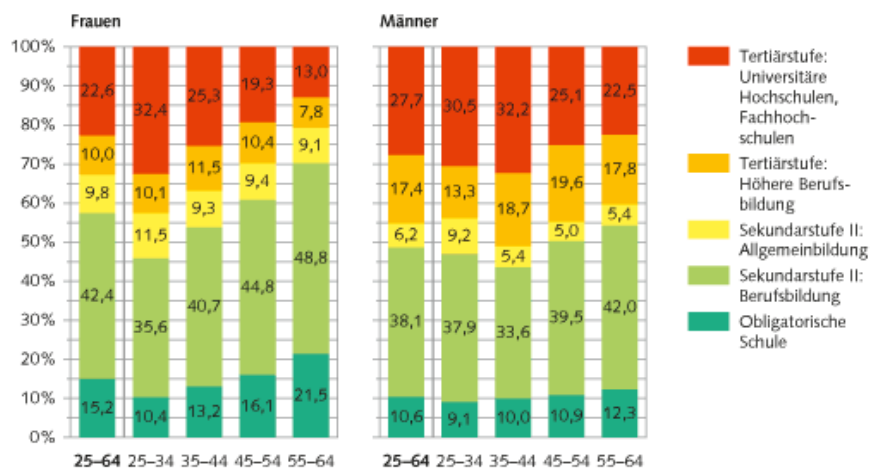
Stand der Datenbank 23.05.2013

Quelle: BFS - Opferhilfestatistik

Bildungsstand der Wohnbevölkerung, 1999 und 2012**G 1**

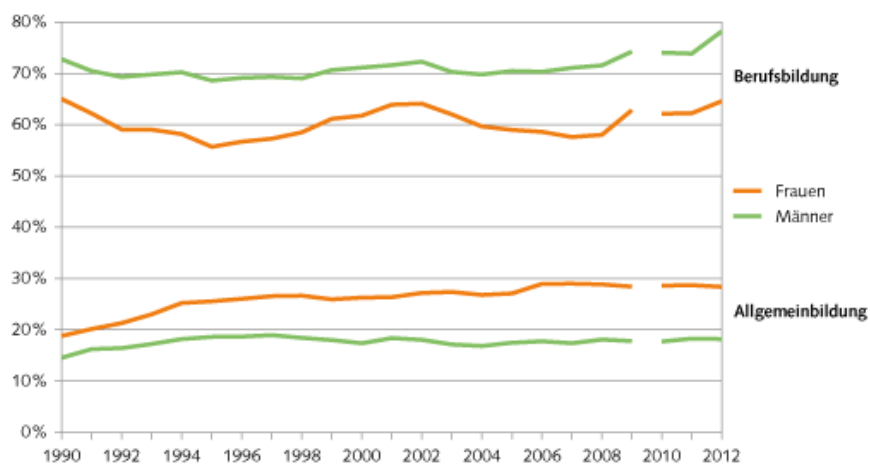
Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

© BFS

Bildungsstand der Wohnbevölkerung nach Altersgruppen 2013

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

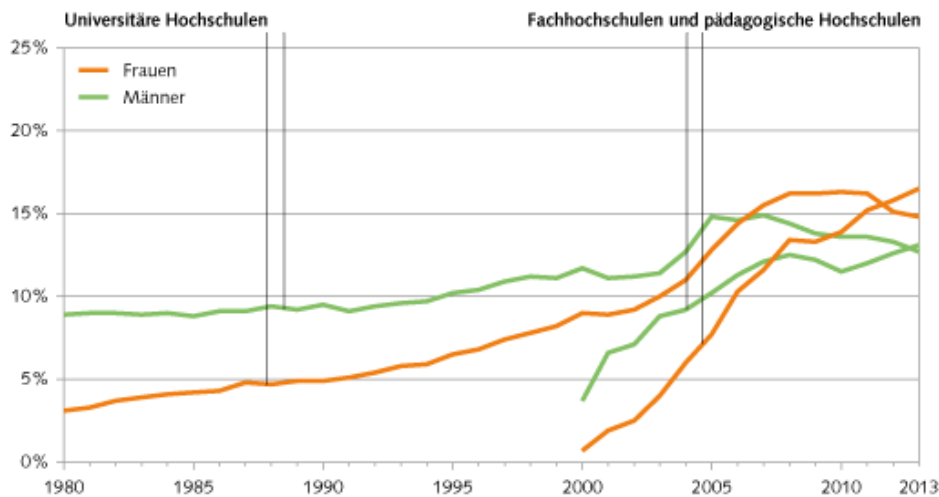
© BFS, Neuchâtel 2014

Abgeschlossene Ausbildungen auf der Sekundarstufe II

Quellen: BFS – Lernende, Bildungsabschlüsse, ESPOP, STATPOP

© BFS, Neuchâtel 2014

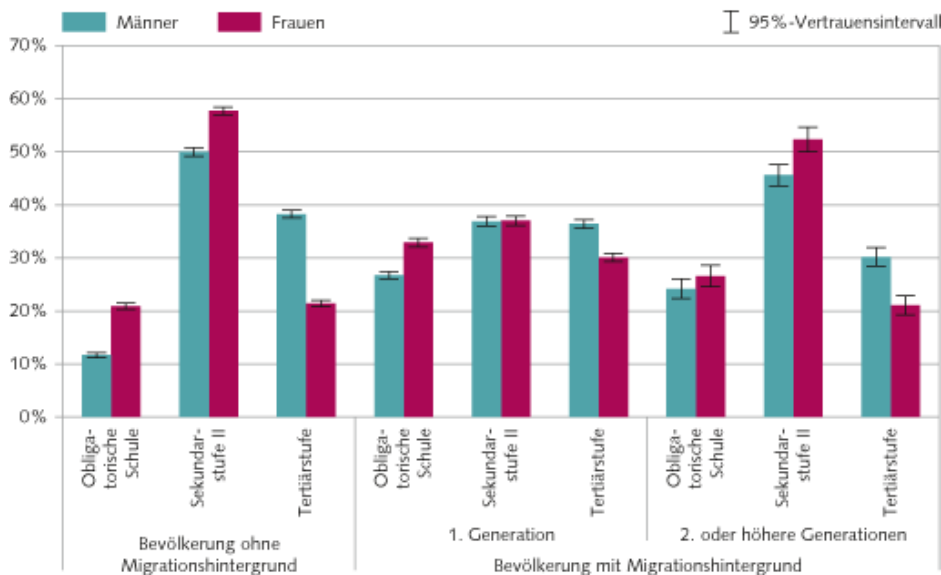
Abschlussquoten an den Hochschulen



Quellen: BFS – SHIS, ESPOP, STATPOP

© BFS, Neuchâtel 2014

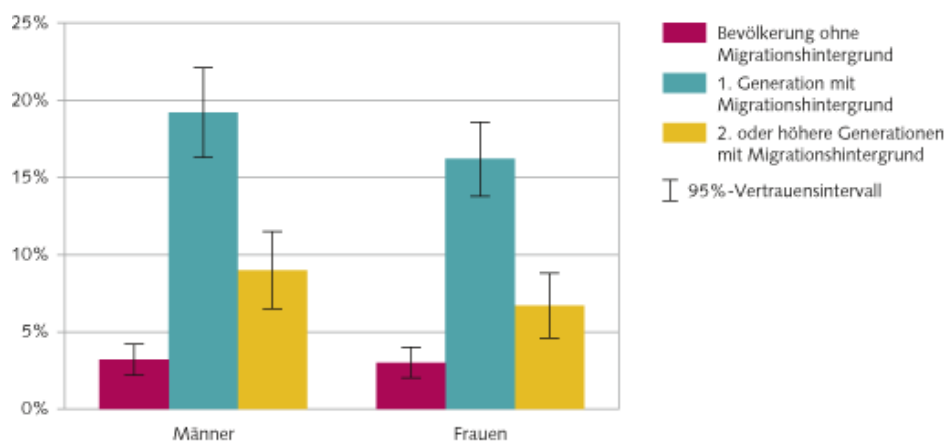
Höchste abgeschlossene Ausbildung der ständigen Wohnbevölkerung nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2013



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS

Frühzeitige Schulabgänger/innen nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2013



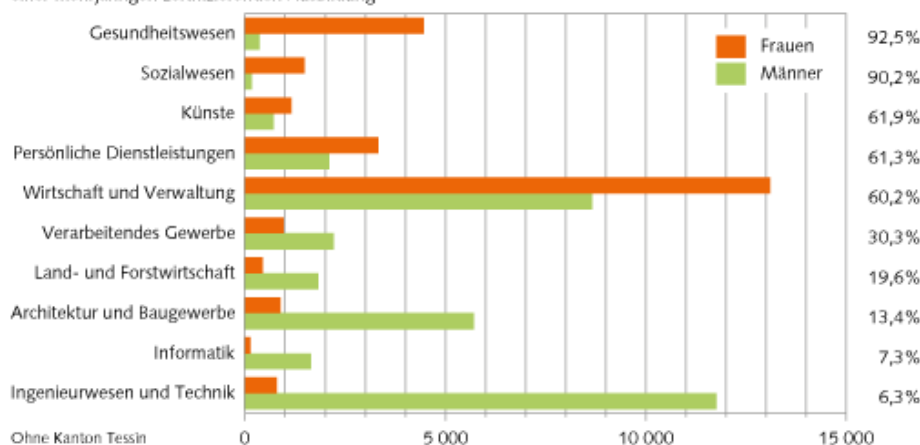
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS

Bildungsfelder der beruflichen Grundbildung nach Geschlecht, 2012

Unter 20-jährige Schüler/innen im ersten Ausbildungsjahr einer mehrjährigen zertifizierenden Ausbildung

Frauenanteil

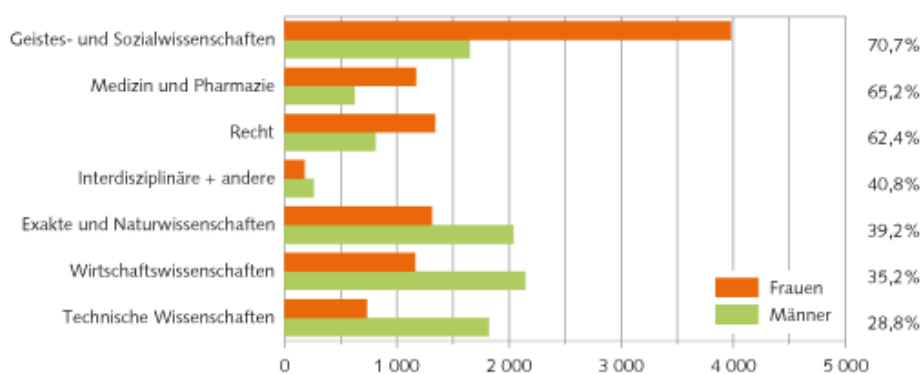


Quelle: BFS – Statistik der Schülerinnen, Schüler und Studierenden

© BFS, Neuchâtel 2014

Eintritte in universitäre Hochschulen nach Fachbereichsgruppe, 2013

Frauenanteil

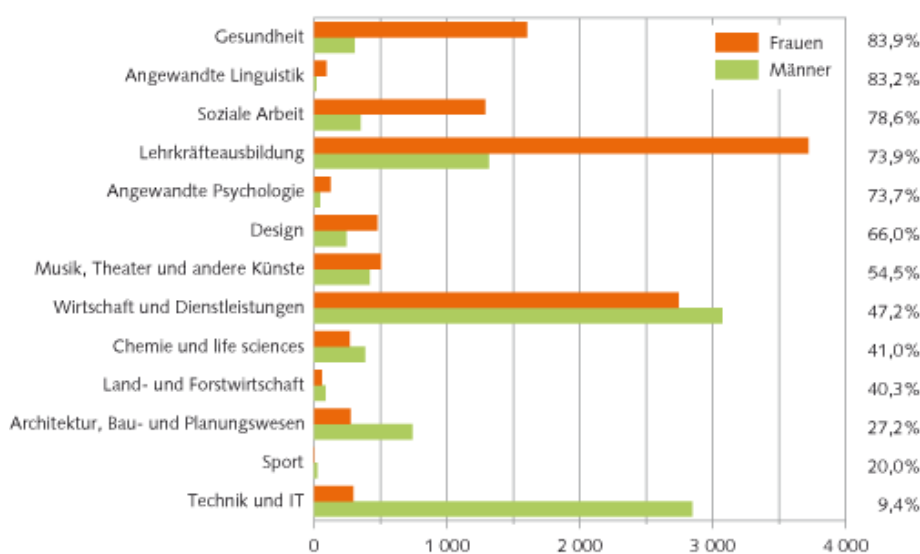


Quelle: BFS – SHIS

© BFS, Neuchâtel 2014

Eintritte in Fachhochschulen nach Fachbereichsgruppe, 2013

Frauenanteil

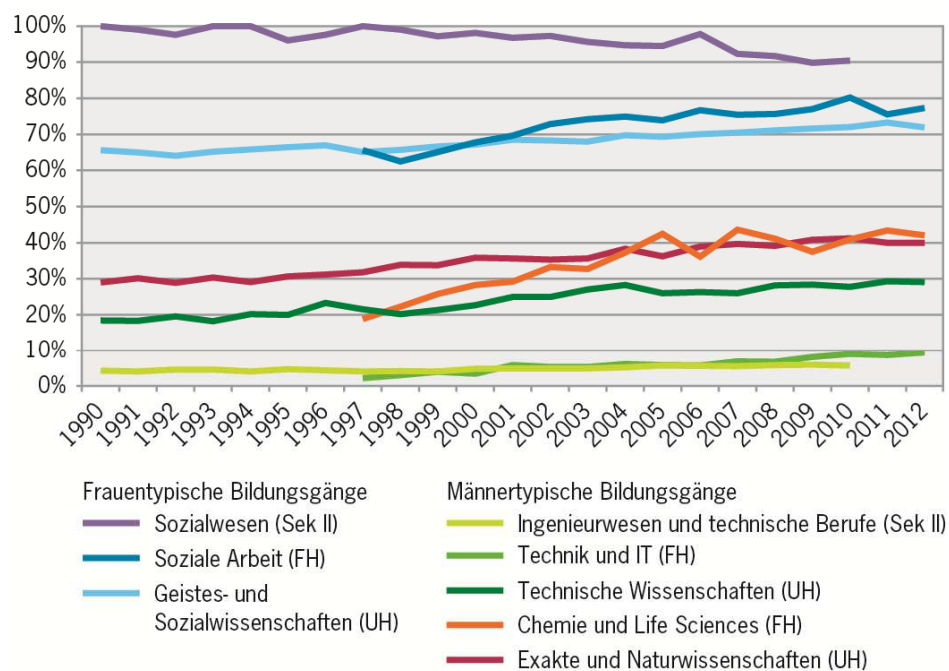


Quelle: BFS – SHIS

© BFS, Neuchâtel 2014

Frauenanteil in einigen Bildungsfeldern und Fachbereichsgruppen, ab 1990

G 7

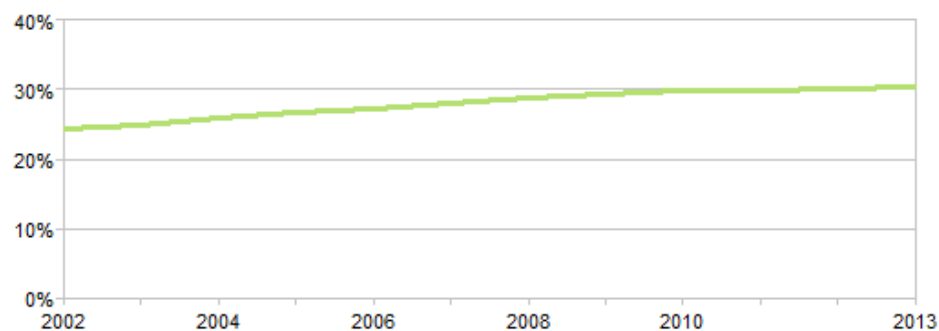


Sek II: berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II; FH: Fachhochschule (Tertiärstufe);
UH: Universitäre Hochschule (Tertiärstufe)

Quelle: Bundesamt für Statistik, Statistik der Schülerinnen, Schüler und Studierenden, SHIS © BFS

Anteil Frauen in MINT-Fächern

Anteil an den Studierenden der universitären Hochschulen und der
Fachhochschulen in MINT-Fächern*



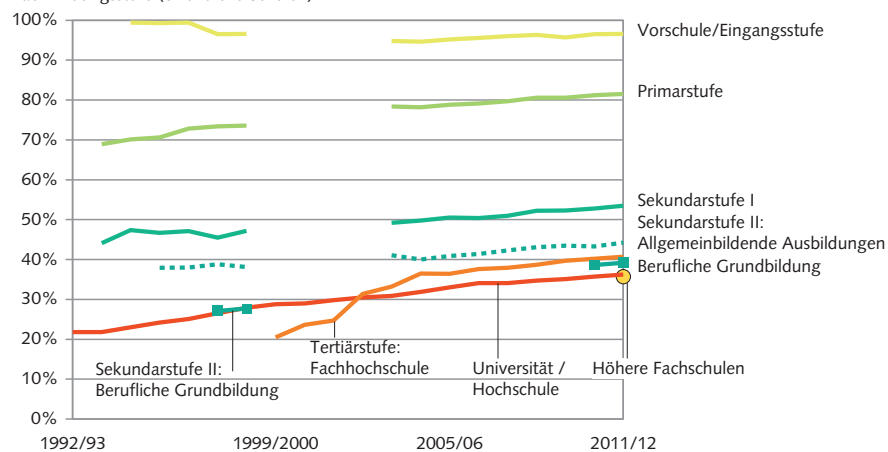
* auf den Stufen Bachelor, Master, Lizenziat/Diplom und Doktorat

Quelle: BFS - SHIS

© BFS, Neuchâtel 2014

Frauenanteil bei den Lehrkräften

nach Bildungsstufe (öffentliche Schulen)

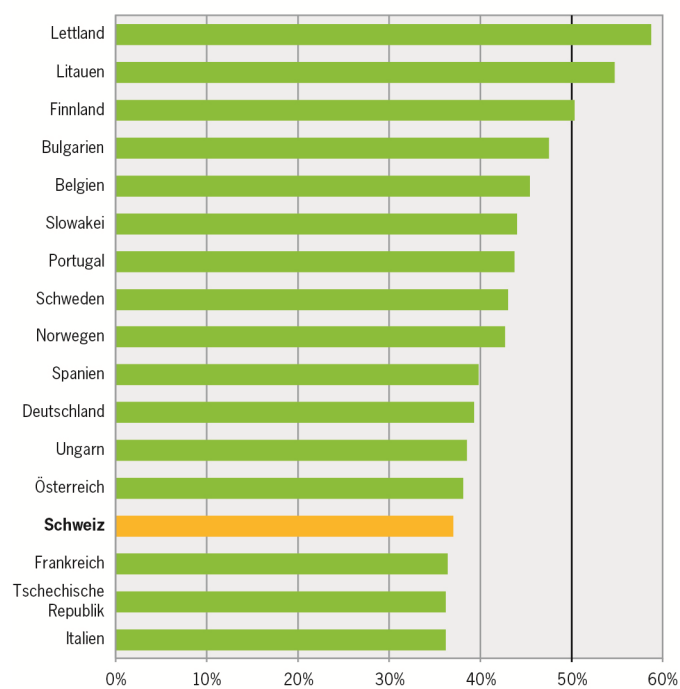


Quelle: Lehrkräfte- und Hochschulpersonalstatistik

© BFS

Frauenanteil an den Lehrpersonen auf Tertiärstufe, 2010–2011

G 35

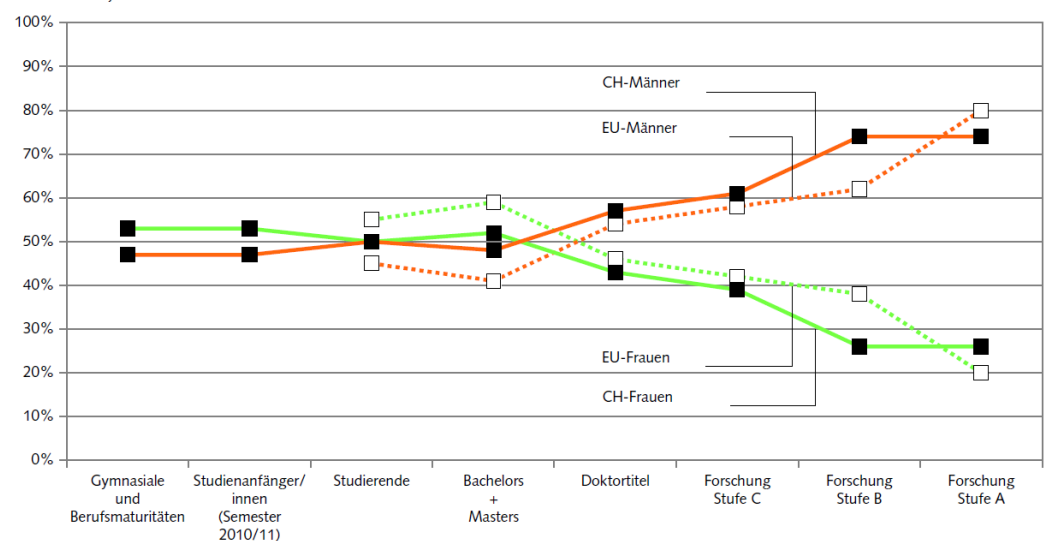


Quelle: UNECE Gender Statistics Database

© BFS

Die "leaky pipeline" in der Schweiz 2010 Hochschullaufbahn nach Abschnitten und Geschlecht

In % am Total jedes Abschnittes

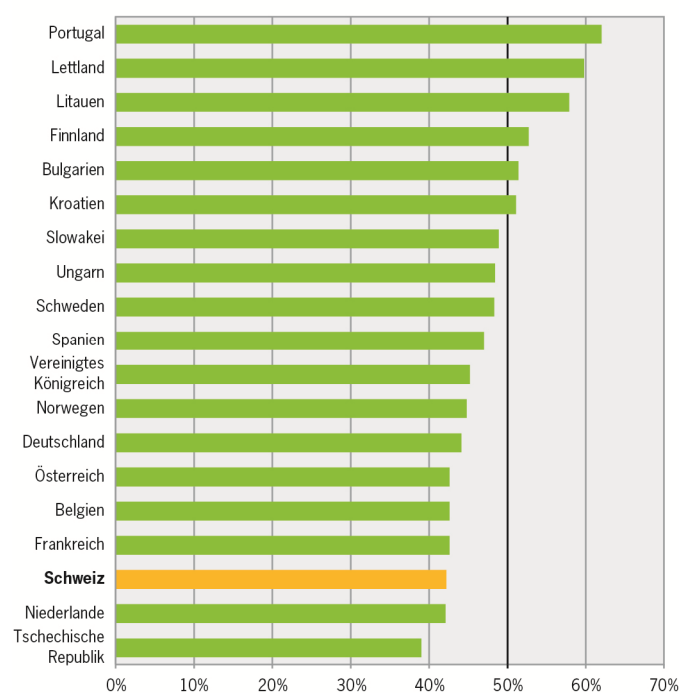


Quelle: BFS, Neuchâtel

© BFS

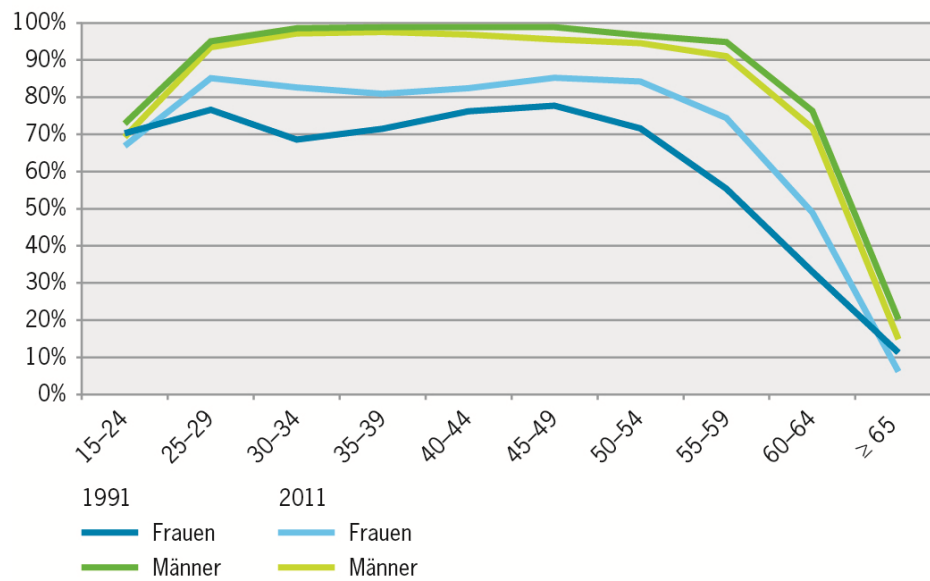
Frauenanteil an den Doktoratsabschlüssen, 2010

G 34



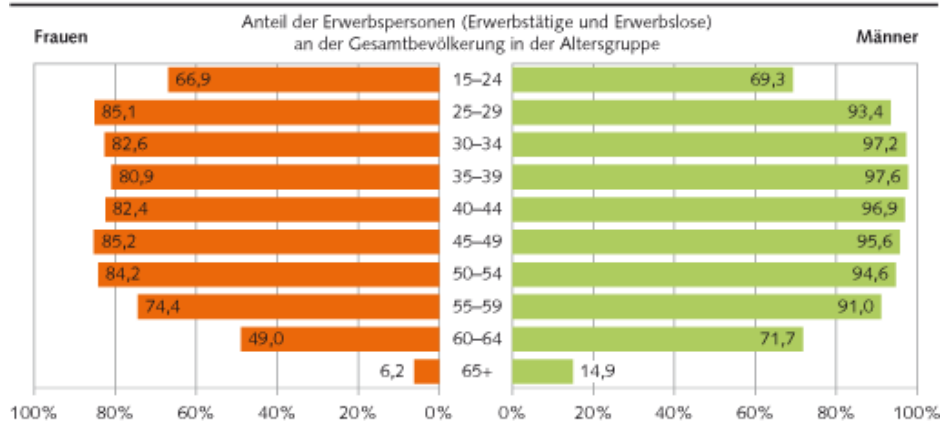
Quelle: UNECE Gender Statistics Database

© BFS

Erwerbsquoten nach Altersgruppen, 1991 und 2011**G 10**

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

© BFS

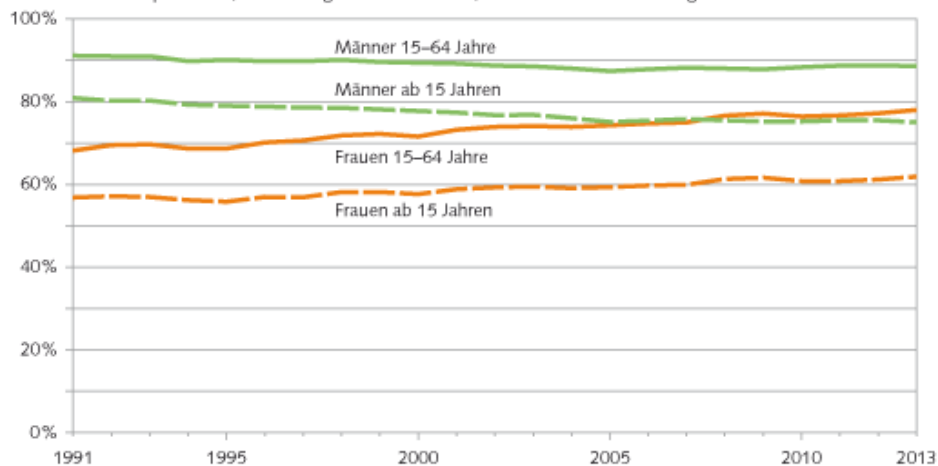
Erwerbsquote nach Altersgruppen 2011

Quelle: SAKE

© BFS

Erwerbsquote

Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Gesamtbevölkerung

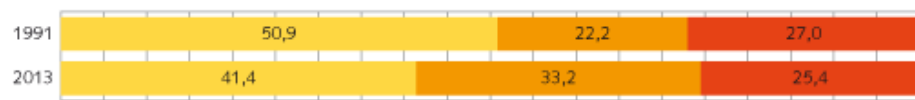


Quelle: BFS – SAKE

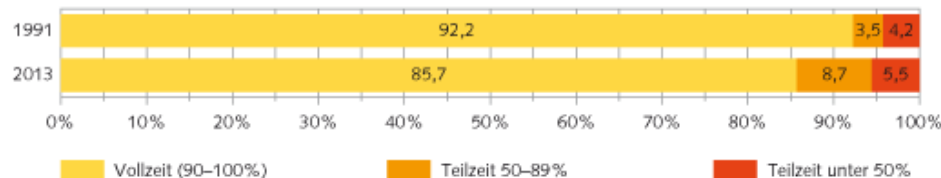
© BFS, Neuchâtel 2014

Beschäftigungsgrad

Frauen



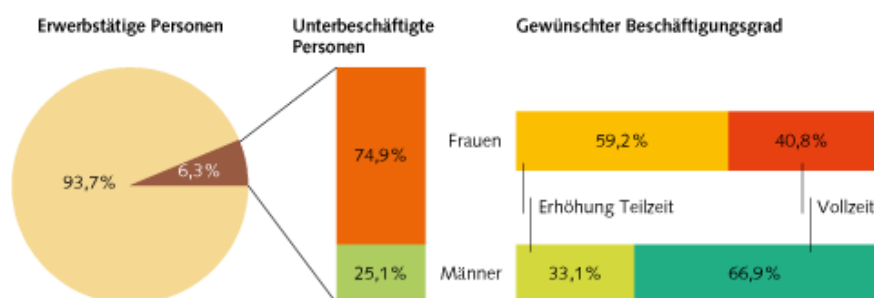
Männer



Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Unterbeschäftigung, 2013

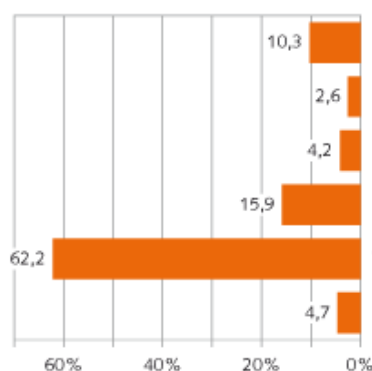


Quelle: BFS – SAKE

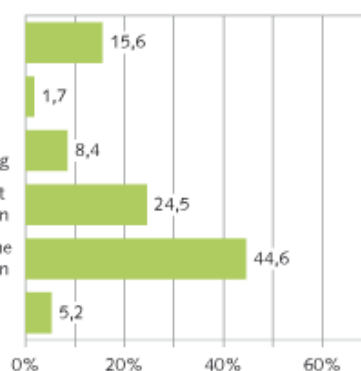
© BFS, Neuchâtel 2014

Berufliche Stellung 2013

Frauen



Männer

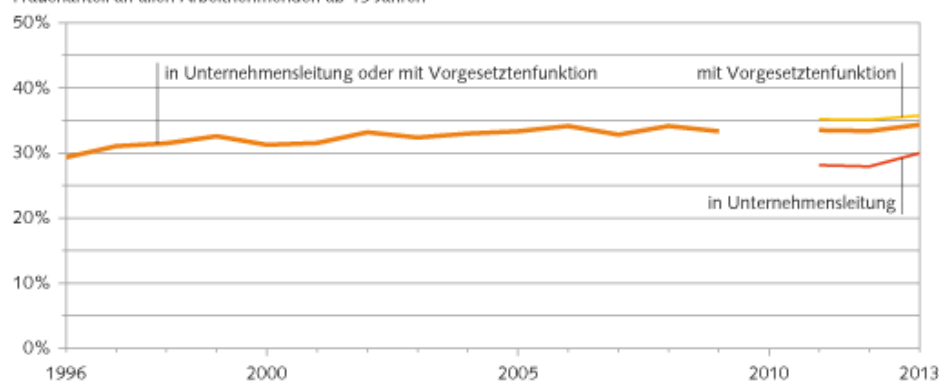


Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Frauen in Führungspositionen

Frauenanteil an allen Arbeitnehmenden ab 15 Jahren



2010: Serienbruch infolge Umformulierung der Frage nach der Stellung im Beruf. Wenn auch die Umformulierung Anfang 2010 eingeführt wurde, ist diese für die gesamte Stichprobe erst ab dem 1. Quartal 2011 gültig. Die Daten 2010 werden deshalb nicht veröffentlicht.
1996–2009: Durchschnitt 2. Quartal, ab 2010: Jahresdurchschnittswerte

Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

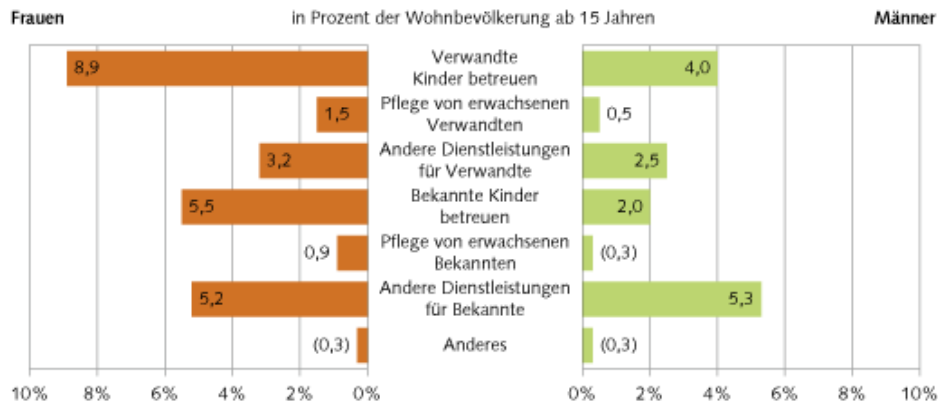
Haus- und Familienarbeiten nach Tätigkeitsgruppen 2013

in Stunden pro Woche

	Frauen	Männer
Grundgesamtheit alle Haushalte:		
Mahlzeiten zubereiten	6.8	3.4
Abwaschen, Einräumen, Tisch decken	2.5	1.7
Einkaufen	2.5	1.8
Putzen, Aufräumen	4.4	1.8
Waschen, Bügeln	2.3	0.6
Handwerkliche Tätigkeiten, Handarbeiten	0.8	1.7
Haustiere, Pflanzen, Garten	2.2	1.8
Administrative Arbeiten	1.1	1.5
Kleinkinder Essen geben, waschen	1.3	0.6
Mit Kindern spielen, Hausaufgaben machen	3.2	2.3
Kinder begleiten, transportieren	0.4	0.3
Betreuung, Pflege von Erwachsenen	0.2	0.1
Nur Haushalte mit Kindern respektive pflegebedürftigen Erwachsenen:		
Kleinkinder Essen geben, waschen	9.5	4.6
Mit Kindern spielen, Hausaufgaben machen	10.7	7.2
Kinder begleiten, transportieren	1.3	1.0
Betreuung, Pflege von Erwachsenen	11.4	4.5

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Unbezahlte Arbeit

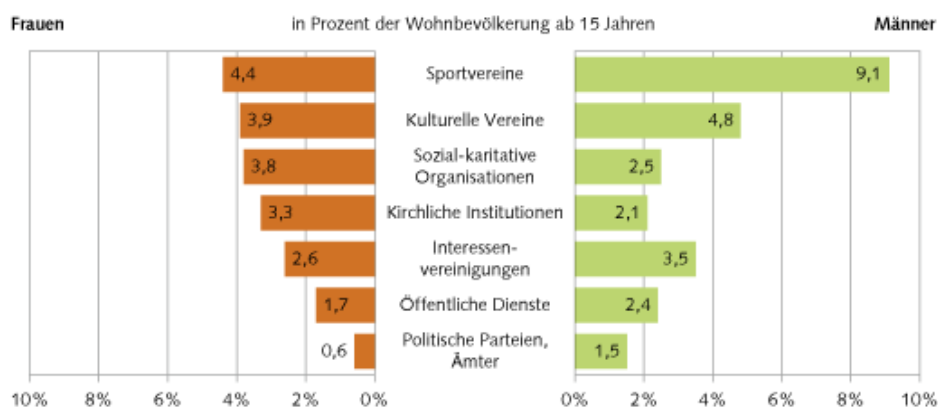
Beteiligung an informeller Freiwilligenarbeit 2013



Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Beteiligung an institutionalisierter Freiwilligenarbeit 2013

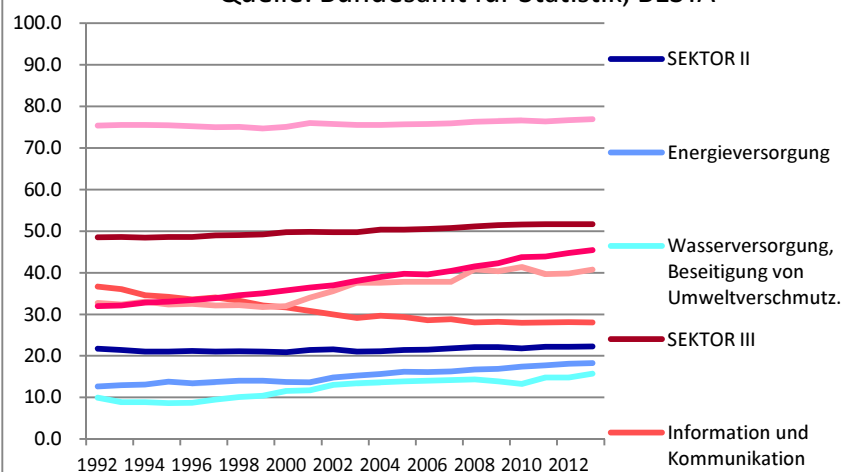


Quelle: BFS – SAKE

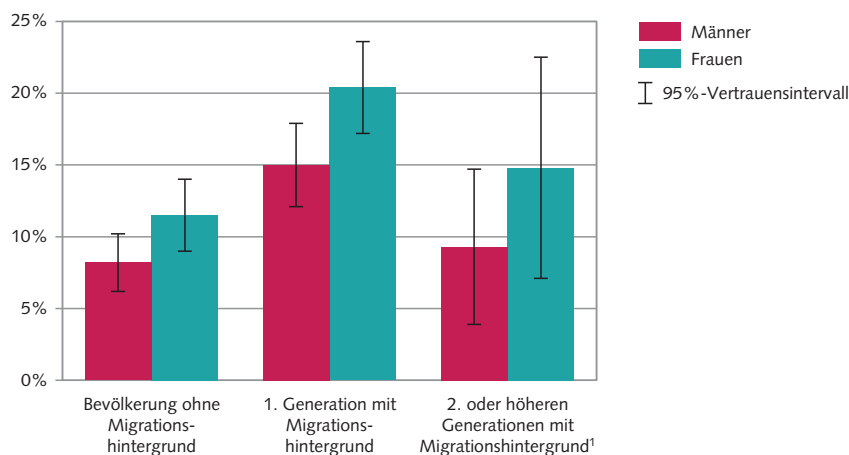
© BFS, Neuchâtel 2014

Frauenanteil der Beschäftigten nach Wirtschaftsabteilungen

Quelle: Bundesamt für Statistik, BESTA



Anteil der Angestellten mit Tertiärausbildung, die einen Beruf ausüben, für den eine solche Ausbildung nicht notwendig ist, nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2. Quartal 2012

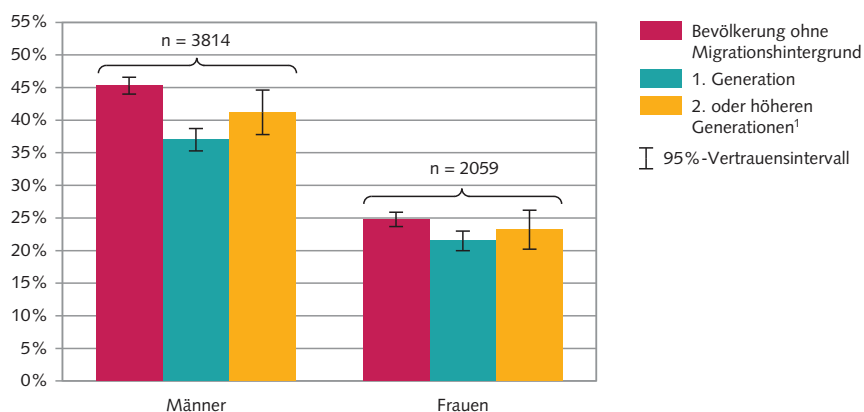


¹ Inklusive Ausländerinnen und Ausländer der 3. Generation

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS

Quote der Erwerbstätigen mit Führungsfunktion nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2. Quartal 2012

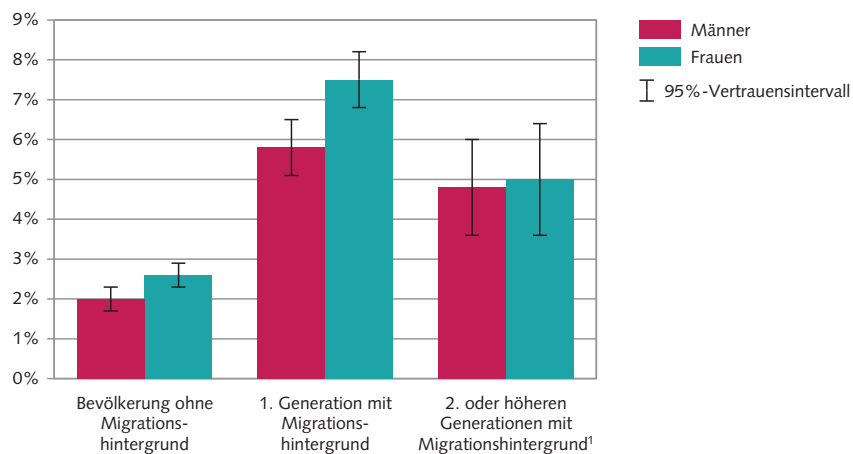


¹ Inklusive Ausländerinnen und Ausländer der 3. Generation

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS

Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2. Quartal 2012



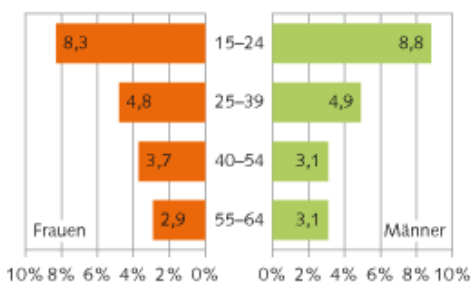
¹ Inklusive Ausländerinnen und Ausländer der 3. Generation

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

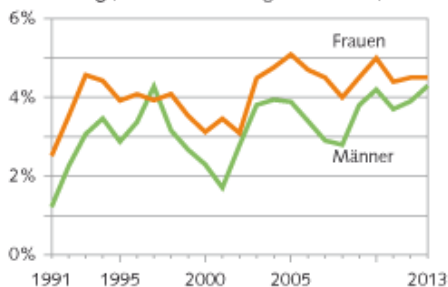
© BFS

Erwerbslosenquote gemäss ILO

nach Altersgruppen 2013



Entwicklung (Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren)

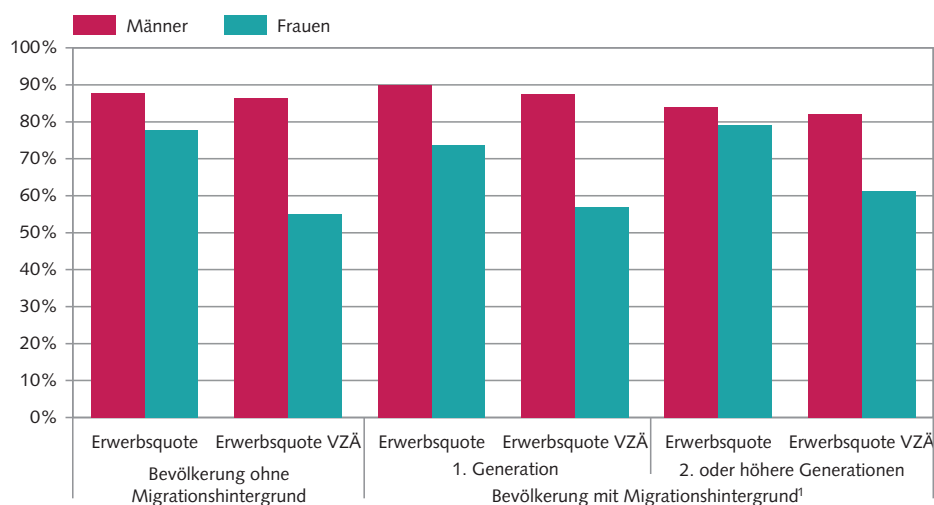


Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Erwerbsquote und Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten

nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2. Quartal 2012



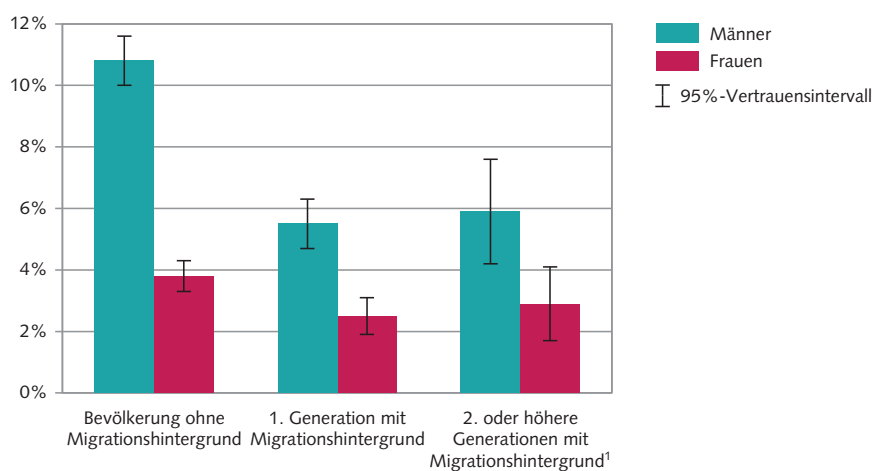
¹ Inklusive Ausländerinnen und Ausländer der 3. Generation

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS

Quote der Selbstständigerwerbenden mit Angestellten

nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2. Quartal 2012



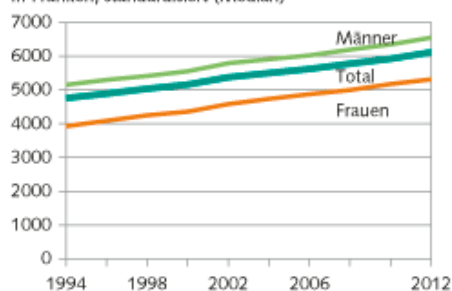
¹ Inklusive Ausländerinnen und Ausländer der 3. Generation

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

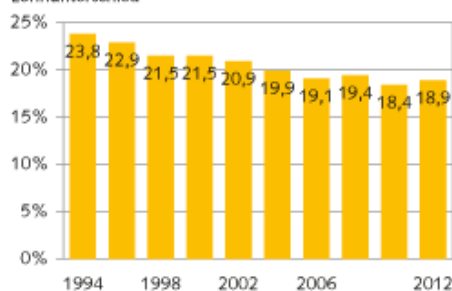
© BFS

Monatlicher Bruttolohn Privater Sektor

In Franken, standardisiert (Median)



Lohnunterschied



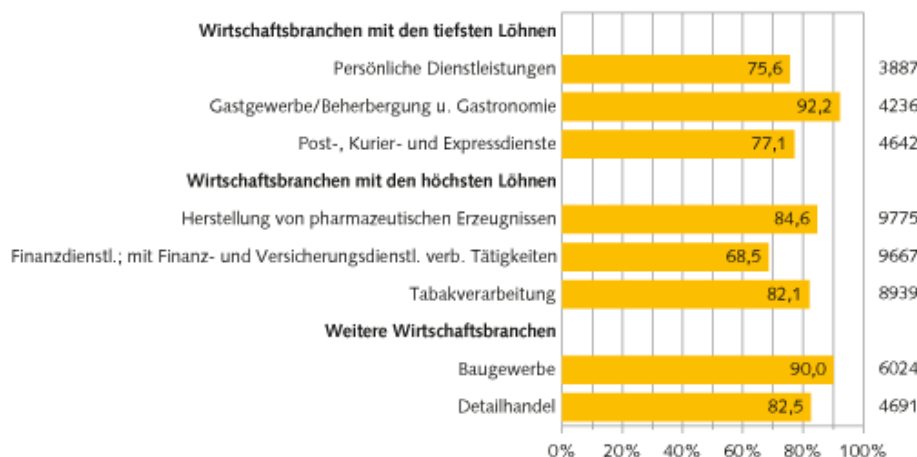
Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

© BFS, Neuchâtel 2014

Frauenlohn in % des Männerlohnes 2012

nach ausgewählten Wirtschaftsbranchen, privater Sektor

Monatlicher Bruttolohn (Median), in Franken



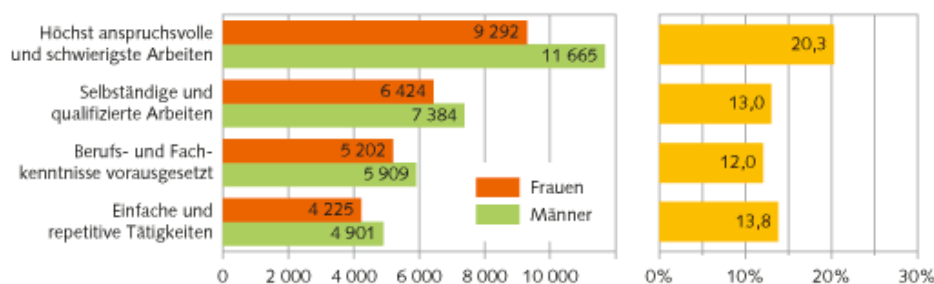
Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

© BFS, Neuchâtel 2014

Monatlicher Bruttolohn nach Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes 2010

Privater Sektor, Median, in Franken

Lohnunterschied, in %



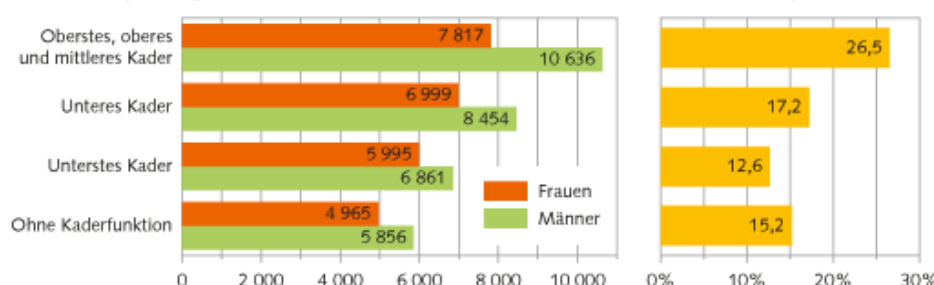
Quelle: LSE

© BFS

Monatlicher Bruttolohn nach beruflicher Stellung 2012

Privater Sektor, Median, in Franken

Lohnunterschied, in %

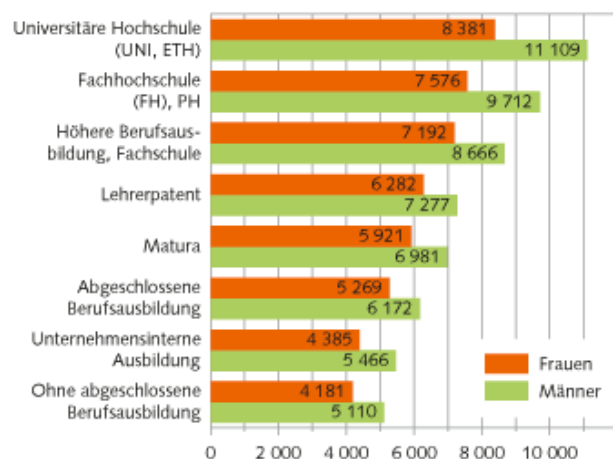


Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

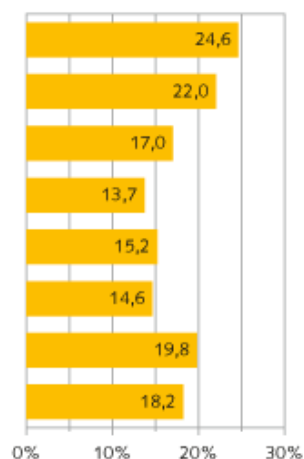
© BFS, Neuchâtel 2014

Monatlicher Bruttolohn nach Ausbildung 2012

Privater Sektor, Median, in Franken



Lohnunterschied, in %



Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE)

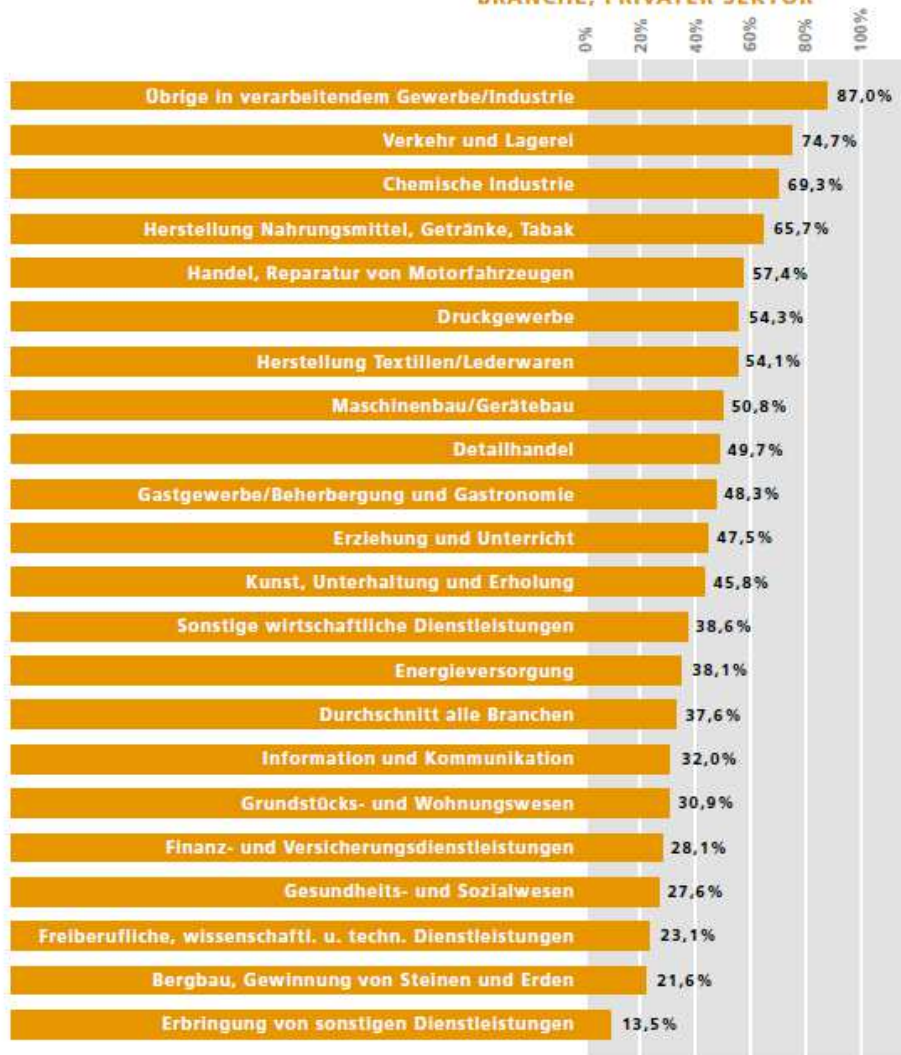
© BFS, Neuchâtel 2014

Durchschnittlicher Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, privater Sektor

	1998	2000	2006	2008	2010
Anteil erklärter Unterschied:					
Begründet durch objektive Merkmale	58,9%	55,6%	61,4%	60,4%	62,4%
Anteil Lohndiskriminierung:					
Keine objektiven Gründe für Unterschied <i>nicht gesetzeskonform</i>	41,1%	44,4%	38,6%	39,6%	37,6%

Die Werte 2008–2010 sind nicht direkt mit den Werten 1998–2006 vergleichbar da sie auf einer neuen Systematik der Wirtschaftszweige basieren (siehe Glossar unter NOGA). Die rückläufige Tendenz ist jedoch in beiden Serien zu beobachten.

**UNERKLÄRTE (DISKRIMINIERENDE)
ANTEILE IM VERHÄLTNISS ZUR DURCH-
SCHNITTlichen LOHNDIFFERENZ DER
BRANCHE, PRIVATER SEKTOR**



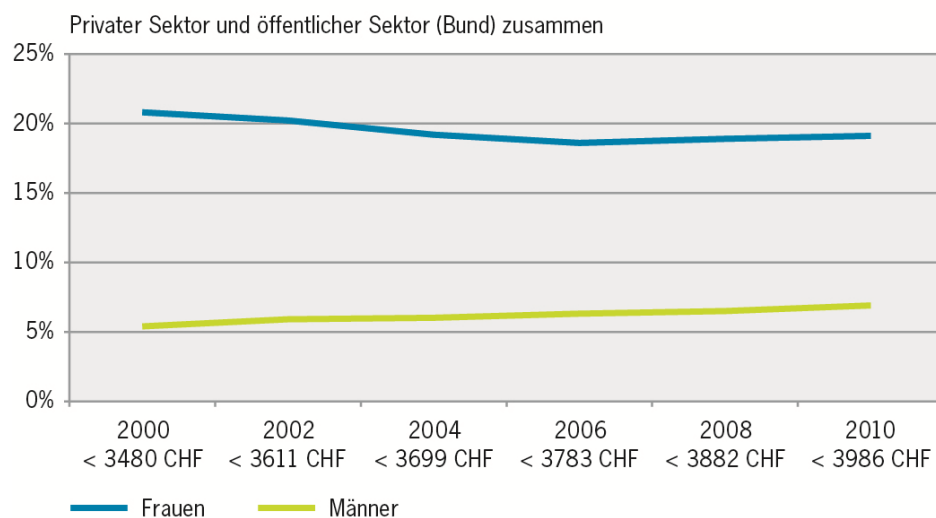
Im Durchschnitt basieren die Lohnunterschiede im privaten Sektor zu 62,4% auf erklärten Anteilen und zu 37,6% auf unerklärten, diskriminierenden Anteilen. Beim Diskriminierungsanteil bestehen im Branchenvergleich grosse Unterschiede. So liegt er

beispielsweise im Bildungsbereich bei 47,5% und damit 10 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Die Ergebnisse für die Branchen «Baugewerbe» und «Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung» werden noch konsolidiert.

Quelle: Bundesamt für Statistik, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends, Bern 2013, S. 11-12.

Arbeitnehmende mit einem Tieflohn

G 27



Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

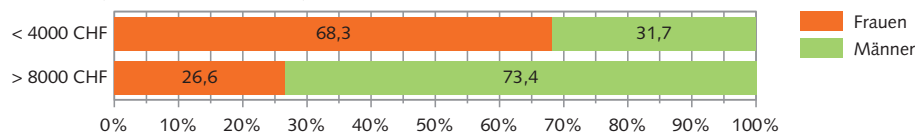
© BFS

Der Tieflohn entspricht zwei Dritteln des standardisierten monatlichen Bruttomedianlohnes.

Arbeitnehmende mit tiefen und mit hohen Löhnen, 2010

Privater Sektor und öffentlicher Sektor (Bund) zusammen

Bruttolohn (standardisiert auf Vollzeit)

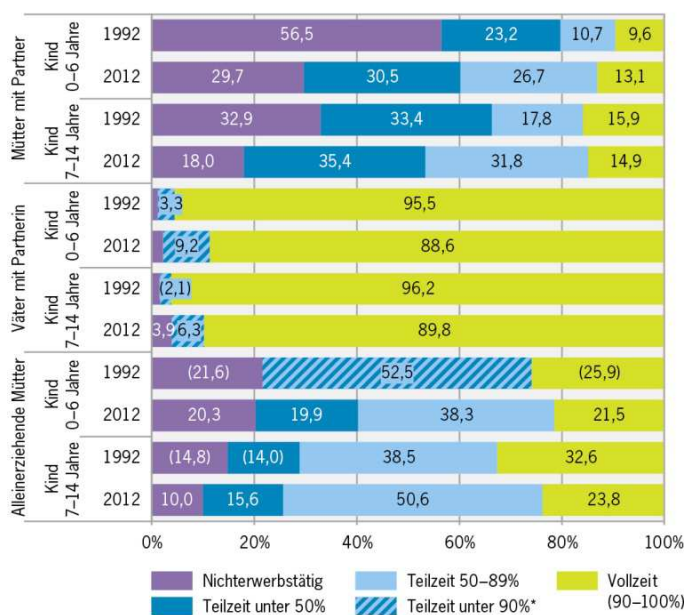


Quelle: LSE

© BFS

Erwerbssituation von Müttern und Vätern nach Alter des jüngsten Kindes, 1992 und 2012

G 16



* Aufgrund der geringen Fallzahlen in der Stichprobe ist es nicht möglich, Teilzeit unter 50% und Teilzeit 50-89% zu unterscheiden.

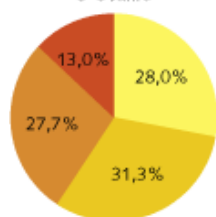
(Zahl): Das Resultat beruht auf weniger als 50 Beobachtungen in der Stichprobe und ist deshalb mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

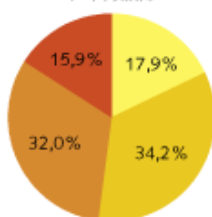
© BFS

Erwerbssituation von Müttern mit Partnern 2013

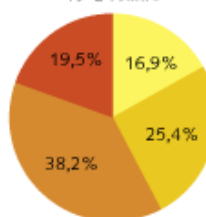
Nach Alter des jüngsten Kindes
0–6 Jahre



7–14 Jahre



15–24 Jahre



■ Nicht erwerbstätig ■ Teilzeit < 50% ■ Teilzeit 50–89% ■ Vollzeit 90–100%

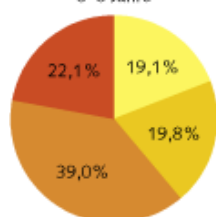
Ohne Erwerbslose gemäss ILO

Quelle: BFS – SAKE

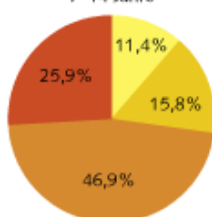
© BFS, Neuchâtel 2014

Erwerbssituation von alleinerziehenden Müttern 2013

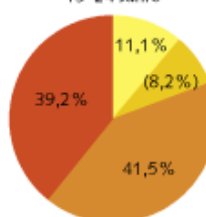
Nach Alter des jüngsten Kindes
0–6 Jahre



7–14 Jahre



15–24 Jahre



■ Nicht erwerbstätig ■ Teilzeit < 50% ■ Teilzeit 50–89% ■ Vollzeit 90–100%

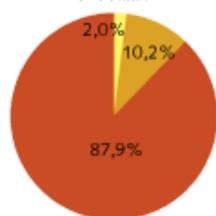
Ohne Erwerbslose gemäss ILO

Quelle: BFS – SAKE

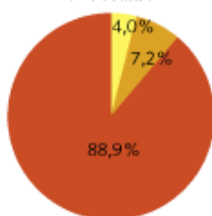
© BFS, Neuchâtel 2014

Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin 2013

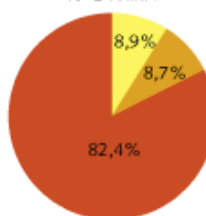
Nach Alter des jüngsten Kindes
0–6 Jahre



7–14 Jahre



15–24 Jahre



■ Nicht erwerbstätig ■ Teilzeit 1–89% ■ Vollzeit 90–100%

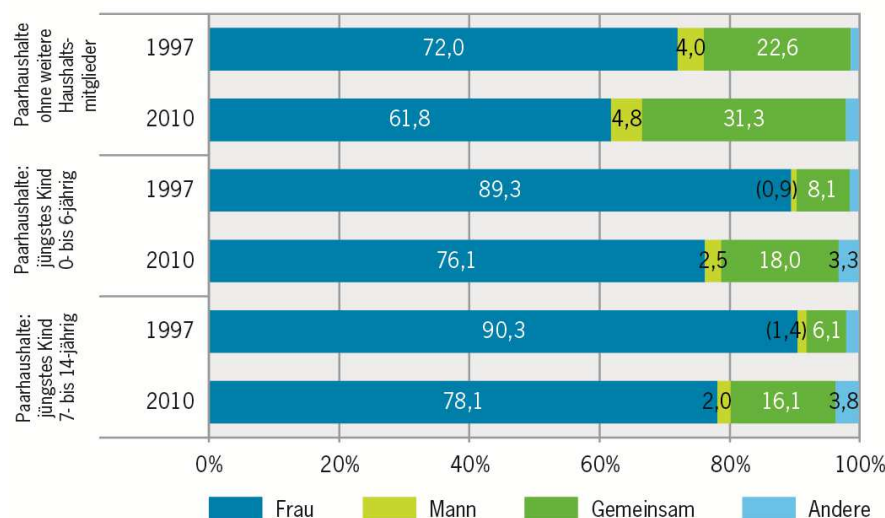
Ohne Erwerbslose gemäss ILO

Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Hauptverantwortung für die Hausarbeit in Paarhaushalten, 1997 und 2010

G 17

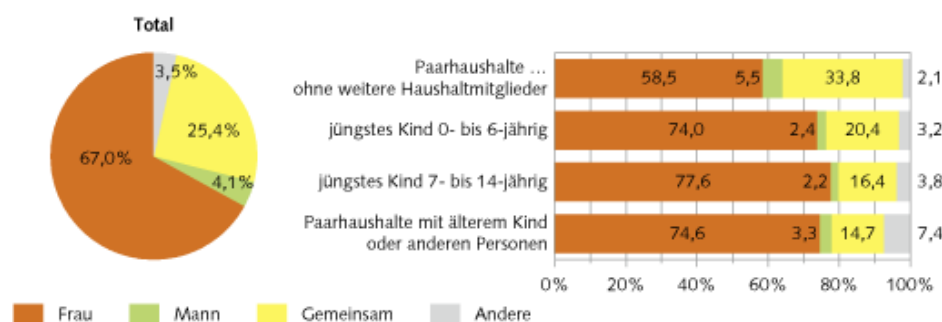


(Zahl): Das Resultat beruht auf weniger als 50 Beobachtungen in der Stichprobe und ist deshalb mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

© BFS

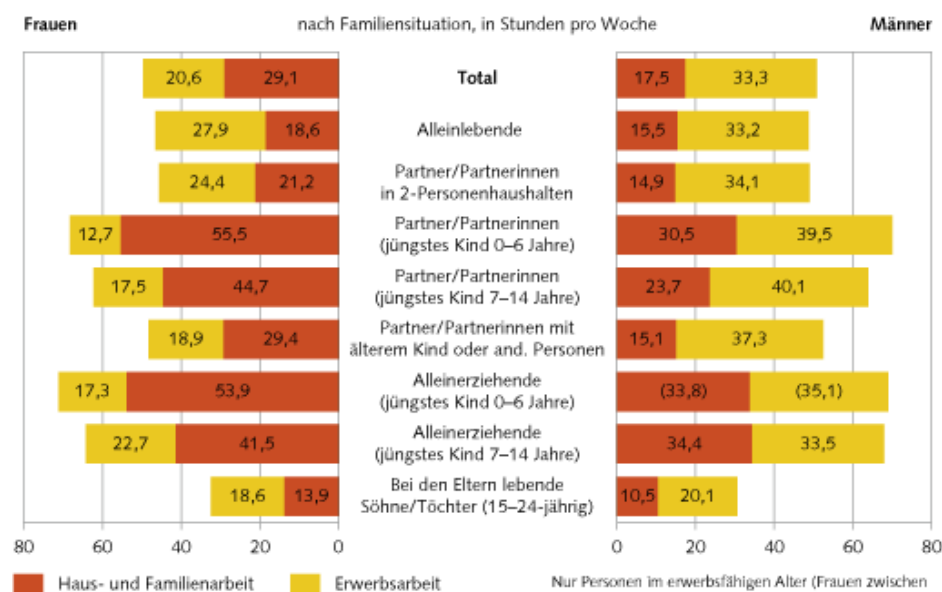
Hauptverantwortung für die Hausarbeit in Paarhaushalten 2013



Quelle: BFS - SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit 2013

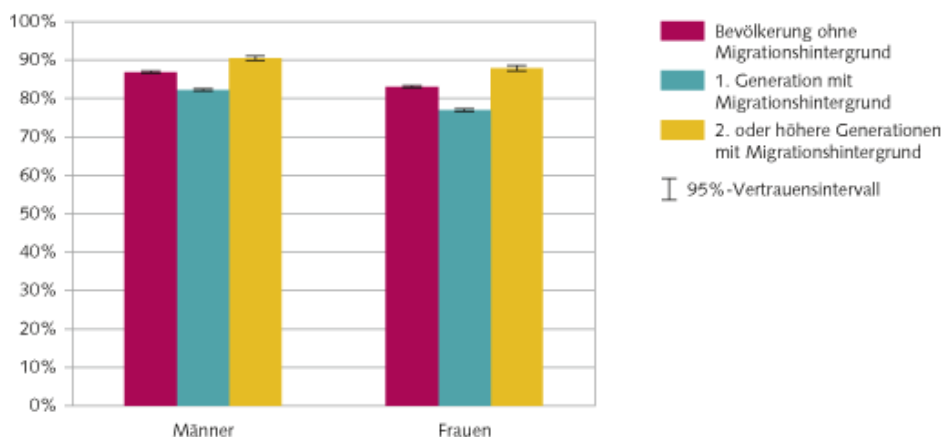


Quelle: BFS - SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014

Art. 12

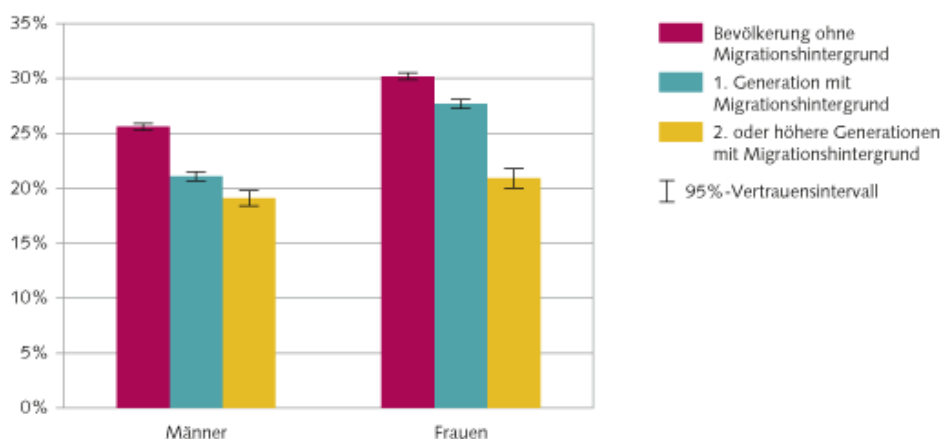
Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands als gut oder sehr gut in der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2013



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS

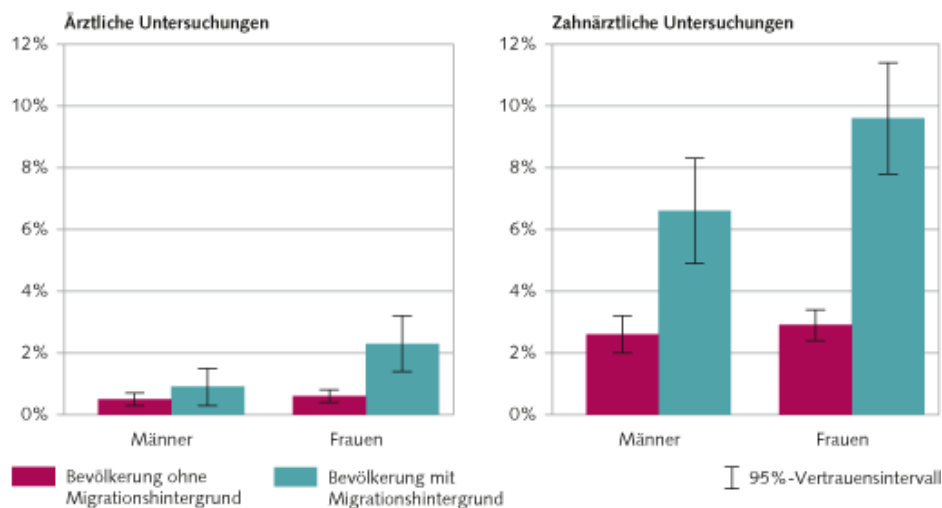
Dauerhaftes gesundheitliches Problem in der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2013



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS

Anteil der ständigen Wohnbevölkerung ab 16 Jahren, der aus finanziellen Gründen auf ärztliche oder zahnärztliche Untersuchungen verzichtet nach Migrationsstatus und Geschlecht, 2012

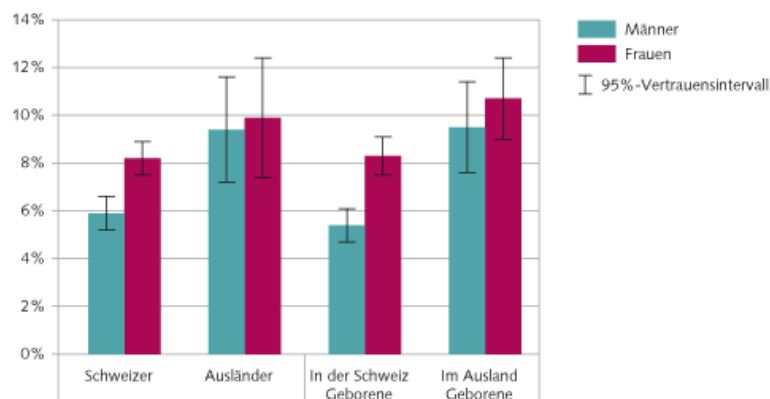


Quelle: Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen, SILC-2012 Version 14.04.2014

© BFS

Art. 13

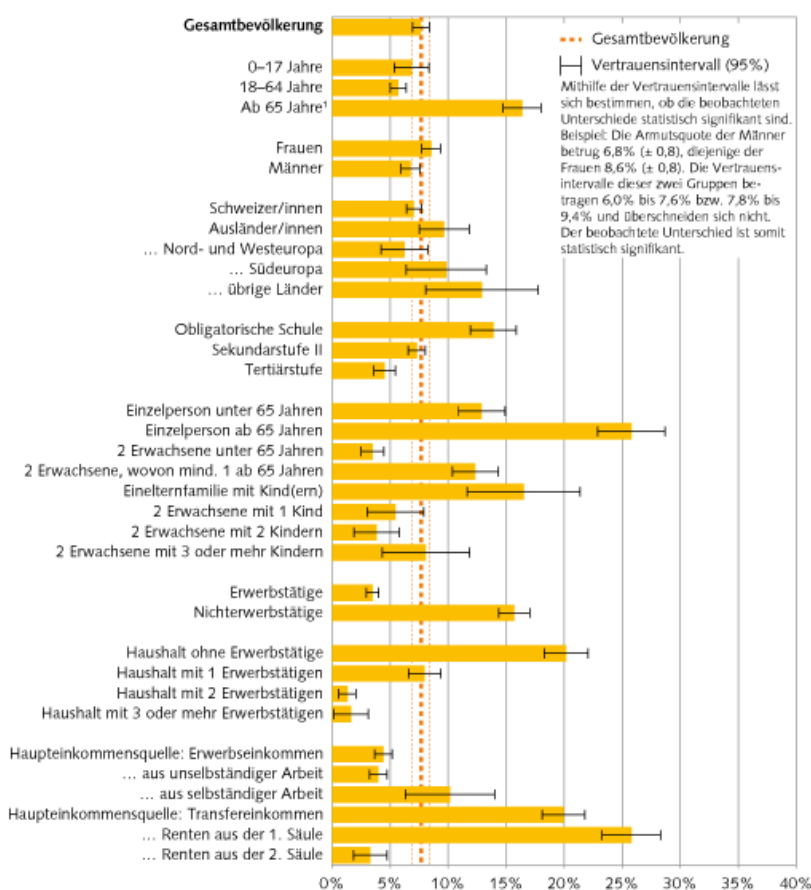
Armutsquote der ständigen Wohnbevölkerung nach Geburtsort, Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2012



Quelle: Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen, SILC-2012 Version 14.04.2014, ohne fiktive Miete. Berechnungen Juni 2014

© BFS

Armutsquote, nach verschiedenen Merkmalen, 2012

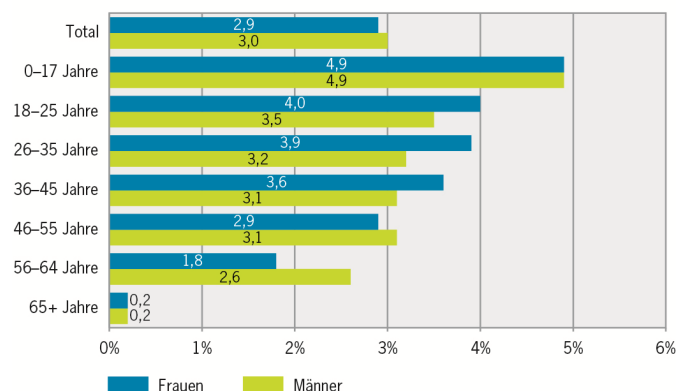


Ergebnisse aus einer Personenverteilung; die Haushaltsvariablen beziehen sich auf Personen, die in Haushalten mit solchen Merkmalen wohnen. Die Variablen zu Bildung und Arbeitsmarkt werden nur für Personen ab 18 Jahren erhoben. Als Kinder gelten alle Personen unter 18 Jahren sowie nichterwerbstätige Personen im Alter von 18-24 Jahren, die bei ihrem Vater und/oder ihrer Mutter leben. Erwerbstätige sind hier definiert als Personen ab 18 Jahren, die im Vorjahr der Erhebung während mehr als der Hälfte der Monate einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachgingen (häufigster Erwerbsstatus). Es werden nur Untergruppen mit mindestens 200 Beobachtungen in der Stichprobe und einem Vertrauensintervall von maximal $\pm 10\%$ ausgewiesen.

¹ Diese Quote ist mit Vorsicht zu interpretieren, da hier nur die Einkommensarmut betrachtet wird. Personen ab 65 Jahren können jedoch zusätzlich zum Einkommen häufiger auf Vermögen zurückgreifen als die übrigen Altersgruppen.

Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen SILC, Version 14.04.2014, ohne fiktive Miete

© BFS, Neuchâtel 2014



Quelle: Bundesamt für Statistik, Sozialhilfeempfängerstatistik

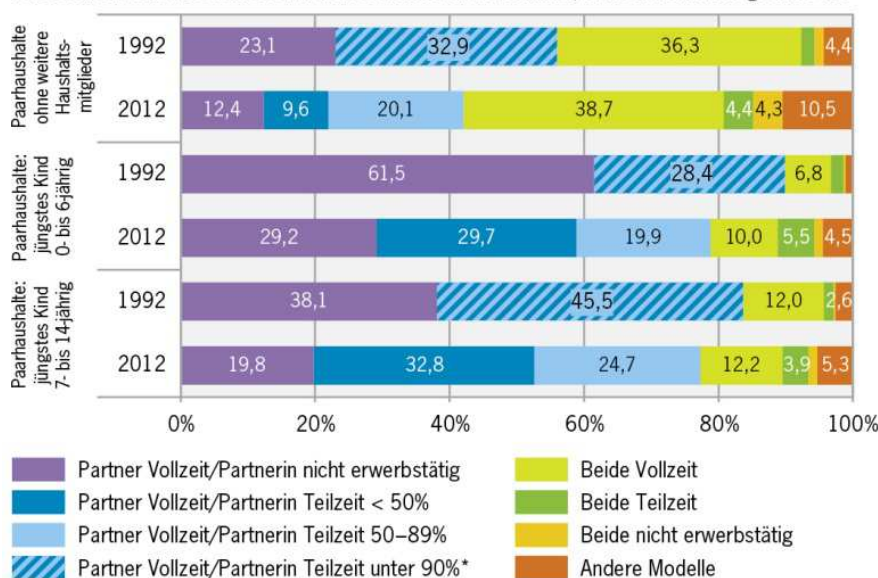
© BFS

Art. 16

Erwerbsmodelle in Paarhaushalten, 1992 und 2012

G 18

Personen zwischen 25 Jahren und dem ordentlichen Rentenalter, ohne Erwerbslose gemäss ILO

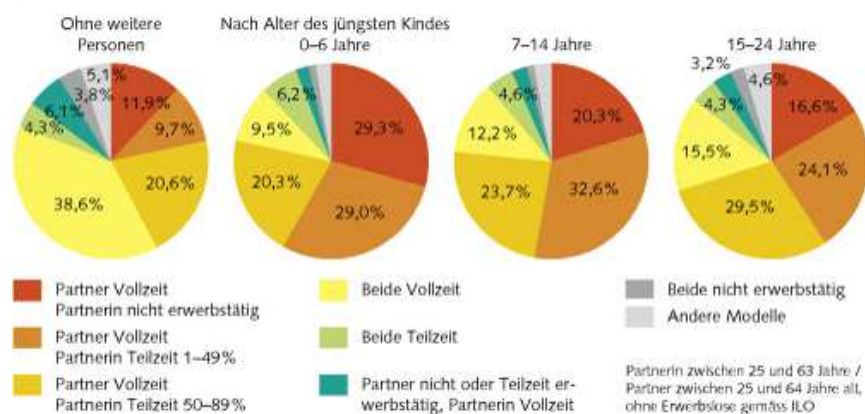


* 1992 wurde nicht für alle Haushaltsmitglieder nach Teilzeit unter 50% und Teilzeit 50-89% unterschieden.

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

© BFS

Erwerbsmodelle in Paarhaushalten mit und ohne Kind(er), 2013



Quelle: BFS - SAKE

© BFS, Neuchâtel 2014