
Schweizerische Konferenz
der Schlichtungsstellen
nach Gleichstellungsgesetz
SKS

Conférence Suisse des
offices de conciliation au
sens de la loi sur l'égalité
COC

Conferenza Svizzera degli
uffici di conciliazione
secondo la legge sulla
parità dei sessi LPar

Protokoll

7. Nationale Tagung der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz 22. November 2012 in Winterthur

Teilnehmende: gemäss Liste

Vormittag: 09.30 - 11.45 Uhr

Empfang und Kaffee im Foyer des Grossen Gemeinderatssaales im Rathaus Winterthur.

Begrüssung

Susy Stauber-Moser, Präsidentin der SKS, begrüsst die Anwesenden und heisst sie herzlich willkommen. Mit wenigen Ausnahmen sind alle Mitgliedskantone vertreten. Auch vom Kanton Neuenburg als Nicht-Mitglied sind zwei Personen angereist. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann ist durch die Leiterin Rechtsdienst, Andrea Binder, und die Juristin Karine Lempen präsent.

Die Präsidentin begrüsst auch die folgenden Gäste (die Angehörigen der Winterthurer Behörden, Stadträtin Yvonne Beutler und Bezirksgerichtspräsident Bernhard Sager treffen später ein): Helena Trachsel, Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich und wissenschaftliche Mitarbeiterin Evéline Huber, Aner Voloder, Jurist der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, sowie Sabine Steiger Sackmann und Patrik Manzoni von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW).

Weiter werden die ReferentInnen Kathrin Arioli, Eylem Copur, ZHAW, Harry Lütolf und Alecs Recher willkommen geheissen. Ein spezieller Dank geht an Marianne Muggli, Sekretariatsleiterin der SKS, für die Vorbereitung der Tagung und die Bereitstellung der Unterlagen, an Olga Gamma Ammann, Co-Leiterin der Schlichtungsbehörde des Kantons Zürich, für die grosse Unterstützung bei der Tagungsvorbereitung, die Organisation der Tagungsräume, Infrastruktur usw., sowie an die Stadt Winterthur für die Unterstützung der Tagung und die Spende von Kaffee und Apéro.

Die Präsidentin fasst die Entwicklung seit Entstehung des Gleichstellungsgesetzes GIG kurz zusammen: Nach der Inkraftsetzung 1996 erfolgte die Schaffung von kantonalen Schlichtungsstellen (nunmehr in der Schweizerischen Zivilprozessordnung geregelt), welche 1997 ihre Arbeit aufnahmen, mehrheitlich in den Gebieten Lohngleichheit und sexuelle Belästigung. Es gab keine Flut von Beschwerden, gemäss Statistik gingen in etlichen Kantonen nur wenige oder keine Fälle ein. Umso wichtiger erschien ein Austausch der Schlichtungsstellen auf nationaler Ebene.



Im Jahr 2000 fand in Zürich die 1. Nationale Tagung mit Unterstützung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung EBG und der Konferenz der Gleichstellungsbüros statt. Dieser Austausch erwies sich als wertvoll. Deshalb wurde im Jahr 2002 eine weitere Tagung in Zürich durchgeführt. 2004 fand die 3. Nationale Tagung in Bern statt und gleichzeitig wurde die SKS (Schweizerische Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz) gegründet. Weitere Tagungen folgten im Zweijahres-Rhythmus: 2006 in Basel, 2008 in Fribourg und 2010 in Frauenfeld.

Die Fallzahlen der Schlichtungsbehörden sind steigend, vor allem zugenommen haben Diskriminierungen wegen Schwangerschaft/Mutterschaft. Das ist ein nicht leicht einzuordnendes Phänomen, angesichts der schweizweiten Einführung der Mutterschaftsversicherung. Nebst dem Gedanken- und Erfahrungsaustausch unter den kantonalen Schlichtungsstellen bezweckt die SKS-Tagung auch die Weiterbildung. Es konnten sehr gute ReferentInnen gewonnen werden.

Generalversammlung der SKS-COC

Die Tagesordnung der Generalversammlung wird ohne Änderung gutgeheissen.

1. Traktandum

Begrüssung

Begrüssung der Mitglieder und formelle Eröffnung der 4. Generalversammlung.

2. Traktandum

Abnahme und Verdanken des Protokolls von GV/Tagung 2010, Frauenfeld

Das Protokoll der Nationalen Tagung vom 18. November 2010 in Frauenfeld wird einstimmig genehmigt und den Verfassern, Marianne Muggli und Reinhold Nussmüller, verdankt.

3. Traktandum

Statutenänderung (Anpassung an ZPO gemäss Voranzeige)

Durch die Einführung der neuen ZPO wurde eine Anpassung von Art. 1 und 3 der Statuten notwendig. Der Versammlung wird folgender neuer Text vorgeschlagen:

Art. 1, Name und Sitz

Die Schweizerische Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (SKS) ist eine gesamtschweizerische Vereinigung kantonalen Schlichtungsstellen nach Art. 200 Abs. 2 ZPO (vormals nach Art. 11 Gleichstellungsgesetz).



Art. 3, Mitglieder

Mitglieder der SKS sind die gemäss Schweizerischer Zivilprozessordnung und Gleichstellungsgesetz in den Kantonen eingerichteten Schlichtungsstellen.

Die Statutenänderung wird einstimmig genehmigt.

4. *Traktandum*

Abnahme Tätigkeitsbericht 2011/2012 des Vorstandes

Im den Jahren 2011 und 2012 wurden drei Vorstandssitzungen durchgeführt mit folgenden Inhalten: Nachbearbeitung Tagung Frauenfeld 2010, Aktualisierung und technische Erneuerung unserer Homepage, Organisation Tagung Winterthur 2012 und Budgetplanung.

Die technische Erneuerung der Homepage ist erfolgt, dieses Problem konnte erledigt werden.

Die Präsidentin bedankt sich beim Vorstand für die gute Zusammenarbeit während den letzten beiden Jahren und sie bedauert, zwei Rücktritte vermelden zu müssen: Caroline Barthe wegen Amtszeitbeschränkung und Jules Greber infolge baldiger Erreichung des Pensionsalters. Beide werden mit herzlichem Dank und einem Präsent verabschiedet.

Auf Anfrage, warum der Kanton Nidwalden die Mitgliedschaft gekündigt habe und ob das mit den Statuten vereinbar sei, antwortet die Präsidentin, auf ihre Nachfrage hin sei ihr erklärt worden, momentan bestehe kein Interesse an einer Mitgliedschaft mangels Fällen. Vielleicht komme man später wieder auf diesen Entscheid zurück. Die SKS ist nach Vereinsrecht organisiert. Interessierte dürfen mitmachen, es besteht aber keine Zwangsgemeinschaft

Die Vorsitzende bekräftigt, dass eine Mitgliedschaft der kantonalen Schlichtungsbehörden zwar erwünscht, aber nicht zwingend ist. Man könne auch als Nichtmitglied an den Tagungen teilnehmen, wie z.B. der Kanton Neuenburg, welcher hier anwesend ist. Auch die Nichtmitglieder werden über die Durchführung von Weiterbildungs-Tagungen informiert.

Der Tätigkeitsbericht wird abgenommen.

5. und 6. *Traktandum*

Abnahme Rechnung und Revisionsbericht, Décharge an Vorstand / Budget 2013/2014

Die Traktanden 5 und 6 werden zusammengenommen.

Jules Greber verweist auf die Unterlagen.

Die Rechnung 2010 schloss mit einem Vortrag von CHF 24'067.50 ab, diejenige von 2011 mit einem solchen von CHF 21'600.05.



Im 2010 wurde für EDV/Website mit rund CHF 5'000.-- mehr ausgegeben als budgetiert; mit CHF 1'500.-- war wenig budgetiert. Ausserdem wurde eine Rechnung für EDV-Arbeiten bezahlt, welche nachträglich als nicht ausgeführt festgestellt wurden. Die Präsidentin hat engagiert und erfolgreich bei der fehlbaren Firma interveniert, sodass kürzlich CHF 3'000.-- auf unser Konto zurück gezahlt wurden.

Justine Heller Küpfer verliest den Revisionsbericht. Die Buchhaltung 2010/2011 wurde geprüft. Die Saldi sind ausgewiesen und durch Akten belegt. Die Kassenführung ist i.O. Um Décharge-Erteilung wird gebeten.

Die Rechnung wird einstimmig genehmigt und Décharge erteilt.

Die Vorsitzende dankt Justine Heller Küpfer und Susanne Büchi für die Kontrollarbeit.

Die Versammlung nimmt Kenntnis vom Budget 2013/2014, welches anhand der Grundlagen der bisherigen Budgets erstellt wurde. Bei einzelnen Positionen wurden kleine Anpassungen vorgenommen.

Dem Budget wird zugestimmt und Jules Greber die Ausfertigung bestens verdankt.

7. Traktandum

Wahlen: Präsidium, Kassier, Buchhaltung:

Es folgen die Wahlen des Vorstandes und der Kontrollstelle 2013/2014; die vorgeschlagenen KandidatInnen werden mit Applaus gewählt.

Als **Co-Präsidentinnen** werden gewählt:

Salome Schmid und Karin Lareida, Rechtsanwältinnen, Aarau

Susy Stauber-Moser, Rechtsanwältin/Mediatorin, Meilen, übernimmt statutengemäss das **Vizepräsidium**.

Das bisherige Mitglied, Caroline Barthe, tritt turnusgemäss aus dem Vorstand aus.

Als **Kassier** für den zurücktretenden Jules Greber wird gewählt:

Reinhold Nussmüller, Rechtsanwalt, Amriswil

Als **Revisorin** wird gewählt:

Susanne Büchi, Dussnang

Justine Heller Küpfer, Schaffhausen, stellt ihr Amt als Revisorin zur Verfügung. Sie wird mit herzlichem Dank und einem Präsent verabschiedet. Da einem Aufruf der Präsidentin, ob sich jemand von der Versammlung als Revisorin wählen lassen möchte, niemand Folge leistet, wird beschlossen, dass Susanne Büchi künftig als alleinige Revisorin amtiert.

Das Sekretariat wird weiterhin von Marianne Muggli, Eschlikon, geleitet.

Marianne Muggli wird zusätzlich zum Sekretariat auch die Buchhaltung führen.



8. *Traktandum*

Nächster Tagungsort 2014: Vorschlag Aarau

Der Kanton Aargau hat sich bereit erklärt, die nächste Tagung zu organisieren. Die Versammlung genehmigt Aarau als Tagungsort 2014. Das genaue Datum und die Örtlichkeit werden rechtzeitig bekanntgegeben.

9. *Traktandum*

Fallstatistik

Die Angaben zur Fallstatistik sind auf der Basis der verfügbaren Rückmeldungen in zusammengefasster Form aufbereitet worden; es kann auf die für die heutige Tagung aufgelegten Unterlagen verwiesen werden. Wir haben Angaben von praktisch allen Kantonen erhalten, nur der Kanton Obwalden hat sich nicht gemeldet.

Massgebend ist das Erledigungsdatum (per Ende August), daher sind im 2012 die angegebenen Fallzahlen nicht vollständig. In den Jahren 2010 und 2011 konnte in etwas über 50 % der Fälle eine Einigung erzielt werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass dies auch 2012 der Fall sein wird.

Am meisten Fälle sind in den Kantonen Basel-Stadt, Bern, Genf und Zürich eingegangen.

Zur „Art der Diskriminierung“ haben wir von den einzelnen Schlichtungsstellen verschiedene Angaben erhalten. Es wird geprüft, wie die Tabelle auf die nächste Tagung hin noch detaillierter erläutert und einheitlicher ausgefüllt werden kann.

Auf Anfrage, ob die Statistik auch auf Französisch erhältlich sei, antwortet die Vorsitzende, dass die Statistik bisher noch nie auf Französisch übersetzt worden sei. Der Vorstand wird sich dieser Sache annehmen und nächstes Mal werden auch die statistischen Angaben übersetzt.

Da der Abgabetermin für die Statistik im Tagungsjahr jeweils Ende August ist, sind die Zahlen 2012 nicht repräsentativ. Es wird daher beschlossen, am Jahresende nochmals eine Umfrage durchzuführen.

10. *Traktandum*

Varia

Die Vorsitzende bedankt sich bei Olga Gamma und Marianne Muggli nochmals für die engagierte Mitarbeit bei der Vorbereitung und Durchführung der heutigen Tagung mit einem Präsent. Danach erklärt sie den formellen Schluss der 4. Generalversammlung und gratuliert allen Funktionären zu ihrer Wahl.



Bericht des EBG (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann), präsentiert von Karine Lempen, Juristin Fachbereich Recht, zur Legislaturplanung und den Zielen des Bundesrates

Legislaturplanung 2011-2015: Die Schweiz sorgt für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit sowie beim Rentenalter.

Die Chancengleichheit wird verbessert durch Bekämpfung der Lohndiskriminierung und der häuslichen Gewalt sowie durch die Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern und in den Verwaltungsräten im Kader der Bundesverwaltung.

Die Ziele des Bundesrates 2013 beinhalten Studien zu den volkswirtschaftlichen Kosten von Gewalt in Paarbeziehungen, Instrumenten und Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit sowie die Aktualisierung der Chancengleichheitsweisung vom 22. Januar 2003.

Zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung sind neue Massnahmen vorgesehen: Studie zu Massnahmen und Instrumenten zur Durchsetzung der Lohngleichheit, Selbsttest Lohngleichheit *Logib* (auch für KMU's), Studie über die Möglichkeiten zur Senkung der Toleranzschwelle von 5 %, anwendbar zur Kontrolle der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen „Etude sur les possibilités de baisser le seuil de tolérance de 5 % applicable au contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics“ sowie die Zertifizierung von Expertinnen und Experten.

Am 7. Dezember 2012 findet an der Juristischen Fakultät der Universität Basel die Tagung „Verbandsklage in Gleichstellungsprozessen“ statt. Diese soll zu einer vermehrten Nutzung dieses Instruments in der Praxis führen.

Das EBG und die Universität Genf haben 2011 einen neuen Kommentar zum Gleichstellungsgesetz auf Französisch herausgegeben.

Frau Lempen verweist auf die Website www.sexuellebelaestigung.ch. In der Westschweiz kann man auf www.non-c-non.ch anonym Fragen stellen.

Weiter erwähnt Frau Lempen den neuen Newsletter EBG zu gleichstellungspolitischen Geschäften. Dieser erscheint viermal jährlich und kann auf der Internetseite des EBG abonniert werden: www.ebg.admin.ch/themen/00007/00533/index.html?lang=de.

Auf Anfrage bestätigt Frau Lempen, dass gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichtes für sexuelle Belästigung kein strikter Beweis geleistet werden muss. Ein medizinisches Gutachten kann genügen.

Referat von Kathrin Arioli, vormalige Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung im Kanton Zürich und Ersatzrichterin am Verwaltungsgericht des Kantons Zürich: „Welche Bedeutung hat CEDAW für die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben?“

Kurzer Überblick über CEDAW:



UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979, SR 0.108, in Kraft für die Schweiz seit 26. April 1997.

Art. 1 bis 5 und 24 CEDAW bilden den interpretatorischen Rahmen für die Auslegung und Anwendung der materiellen Rechte (Art. 6 bis 16).

Wichtige Bestimmungen des CEDAW

- Art. 1 Diskriminierungsverbot
- Art. 2 Massnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung in Gesetzgebung und Praxis
- Art. 3 Massnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau
- Art. 4 Zeitweilige Sondermassnahmen
- Art. 5 Bekämpfung von Rollenstereotypen

Wichtigste Bestimmungen für die Gleichstellung im Erwerbsleben

Art. 11 Berufsleben

Die Allgemeinen Empfehlungen:

- Nr. 13 (1989): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
- 16 (1991): unbezahlte weibliche Arbeitskräfte
- 19 (1992): Gewalt gegen Frauen
- 25 (2004): Zeitweilige Sondermassnahmen
- 26 (2008): Rechte von erwerbstätigen Migrantinnen
- 27 (2010): ältere Frauen

Wichtig sind die Allgemeinen Empfehlungen des CEDAW! Es gibt keine CEDAW-Artikel zur „Gewalt gegen Frauen“, nur die Empfehlung Nr. 19 (1992)!

BGE 137 I 305

Sachverhalt

- Bericht und Antrag des Regierungsrates des Kantons Zug vom 2.2.2010:
Weiterführung der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann für weitere 8 Jahre mit grösserem finanziellen Spielraum und anderer Gewichtung der Aufgaben mittels Kantonsratsbeschluss.

- Sitzung des Kantonsrats vom 28.10.2010, Schlussabstimmung:
Der Kantonsrat sprach sich mit einem Stimmenverhältnis von 37:36 gegen die Vorlage aus, lehnte im Ergebnis die Weiterführung der Kommission ohne Ersatz durch ein neues Gremium ab.



CEDAW-Schlussempfehlungen an die Schweiz vom 7. August 2009:

Besteht die Verpflichtung zur Errichtung einer Gleichstellungsinstitution für die Kantone?

Das Bundesgericht bejaht die Notwendigkeit, macht aber keine Vorgabe für die konkrete Ausgestaltung einer kantonalen Institution (RAin Kägi-Diener war Rechtsvertreterin).

Der Regierungsrat des Kantons Zug prüft nun, wie er die Vorgabe des Bundesgerichts umsetzt.

CEDAW und Gleichstellung im Erwerbsleben

1. Lohngleichheit
2. Sexuelle Belästigung
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Anstellungsdiskriminierung
5. Intersektionalität

Lohngleichheit

Art. 11 Abs. 1 lit. d

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität.

CEDAW verlangt analytische Arbeitsplatzbewertung.

Freiwillige Massnahmen des Bundes greifen zu wenig („Freiwillige Selbstkontrolle“).

CEDAW soll als Basis dienen, dass ein Kanton eine Behörde ermächtigt, Kontrollen durchzuführen, oder die Arbeitgeber verpflichtet, Analysen durchzuführen.

8C_78/2009 vom 31. August 2010, BGE 136 II 393, www.gleichstellungsgesetz.ch Fall 14 SG

Sexuelle Belästigung

Art. 11 Abs. 1 lit. c und f

- c) Recht auf freie Berufswahl und freie Wahl des Arbeitsplatzes, Recht auf beruflichen Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit und alle Leistungen und Arbeitsbedingungen;
- f) Recht auf Schutz der Gesundheit und auf Sicherheit am Arbeitsplatz.

Allgemeine Empfehlung Nr. 19 (Gewalt gegen Frauen).



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Art. 11 Abs. 1 lit. c

Intersektionalität

Diskriminierung aufgrund von zwei und mehr Kriterien, die quasi in der Kreuzung (Intersection) der verschiedenen Diskriminierungsformen angesiedelt ist (Kimberlé Crenshaw), auch mehrdimensionale Diskriminierung genannt (Susanne Baer)

- Rechte von erwerbstätigen Migrantinnen (Allgemeine Empfehlung Nr. 26)
- Behinderte Frauen
- Ältere Frauen (Beispiel: Ausschluss von bezahlter Weiterbildung)

Literatur

- CEDAW-Leitfaden für die Praxis, Online-Tool der Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
- Marsha Freeman/Christine Chinkin/Beate Rudolf (Hrsg.), The UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, Oxford University Press 2012.
- Regula Kägi-Diener, Urteilsbesprechung BGE 137 I 305, AJP 2012, S. 400-403.
- Tarek Naguib, Bedeutung des BGE 137 I 305 für den institutionellen Diskriminierungsschutz auf kantonaler Ebene, AJP 2012, S. 915-932.

Websites

- Website des CEDAW-Ausschusses www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw
- Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR), Themenbereich Geschlechterpolitik www.skmr.ch/de/themenbereiche/geschlechterpolitik/index.html
- Eidg. Kommission für Frauenfragen / Frauenrechte / Menschenrechte www.ekf.admin.ch/themen/00502/index.html?lang=de

Es folgt der Aperitif im Foyer des Grossen Gemeinderatssaales der Stadt Winterthur. Frau Stadträtin Yvonne Beutler richtet das Grusswort an die Versammlung. Zu Gast ist der Präsident des Bezirksgerichts Winterthur, Bernhard Sager.

Der von der Stadt Winterthur offerierte Aperitif wird bestens verdankt!

Mittagessen im Restaurant Bloom, Winterthur.



Nachmittag: 14.15 - 16.30 Uhr

Zuerst wird eine Frage des Kantons Genf betreffend Diskriminierung wegen Schwangerschaft/Mutterschaft diskutiert. In Genf wird festgestellt, dass Frauen nach der Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub häufig entlassen werden. Man möchte wissen, ob dieses Phänomen in anderen Kantonen auch vorkomme.

Die Präsidentin erwähnt, im Kanton Zürich sei bei mehr als der Hälfte aller Fälle diskriminierende Kündigung oder drohende diskriminierende Kündigung bei Schwangerschaft in der Probezeit und bei Mutterschaft im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub im Spiel. Dies trotz der Mutterschaftsversicherung.

In den Kantonen Basel-Land und Bern sind gleiche Tendenzen spürbar, im Kanton Basel-Stadt ca. 30 %.

Die Vertreterin des Bundes ergänzt, dass die Mutterschaftsversicherung nicht alle Kosten decke. Vielleicht habe das negative Auswirkungen.

Vermutlich besteht mehr Kenntnis der Abwehrmöglichkeiten nach GIG.

Die Präsidentin verweist auf die Zeitschrift „Arbeitsmarkt“, wo dieses Thema aufgenommen wird.

Eine weitere Frage aus dem Plenum betrifft Urteilsvorschläge. Diese werden als gutes Mittel erachtet, wenn kein Vergleich möglich ist. Wird ein schriftlicher Urteilsvorschlag (ohne Begründung/Erwägung) abgegeben, so kann der Arbeitgebervertreter eventuell den Vorgesetzten oder den Verwaltungsrat besser informieren und auch überzeugen.

Der Vertreter des Kantons Schwyz stellt fest, dass im Jahr 2012 kein Schlichtungsbegehren eingegangen ist, während es 2011 noch 3 Fälle waren. Er fragt: Kann dieser Rückgang mit der Einführung der neuen ZPO begründet werden, da die klagende Partei nach ZPO auf die Schlichtung verzichten kann?

Die Präsidentin glaubt nicht, dass jetzt mehr Fälle direkt beim Gericht anhängig gemacht werden. Das müssen eher andere Gründe sein. Wahrscheinlich sollten die Personalverbände/Gewerkschaftssekretariate etc. wieder vermehrt informieren und sensibilisieren.

Die Präsidentin gibt **Informationen zur Website www.gleichstellungsgesetz.ch**.

Die Betreuung der Datenbank www.gleichstellungsgesetz.ch wurde 2012 vom Schweizerischen Kompetenzzentrum für Menschenrechte, Bereich Geschlechterpolitik an der Universität Bern (SKMR, www.skmr.ch) übernommen. In dieser Datenbank, die ein Projekt der Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern und des Eidg. Gleichstellungsbüros ist, werden seit 2001 Fälle zur Gleichstellung im Erwerbsleben dokumentiert. Die Datenbank enthält momentan über 540 Entscheide, die basierend auf dem Bundesgesetz für die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) und/oder auf dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit gefällt worden sind.

Für die Romandie besteht ein ähnliches Portal unter www.leg.ch.



Die Betreuerinnen der Datenbank sind auf die Mithilfe der einzelnen Gerichte und Schlichtungsbehörden angewiesen, dem SKMR die gefällten Urteile und die eingegangenen Schlichtungsfälle zu melden. Dies erlaubt es, die Datenbank so umfassend und aktuell wie möglich zu halten. Kontaktperson ist Anja Roth (anja.roth@izfg.unibe.ch).

Die Präsidentin bittet die Schlichtungsstellen, ihre Fälle an www.gleichstellungsgesetz.ch weiterzuleiten.

Als zusätzliche Information wird der Newsletter empfohlen, welcher über die Website des SKMR abonniert werden kann: www.skmr.ch/de/aktuell/newsletter/index.html.

Sie verweist ferner auf ein neues Buch „Repetitorium zum GIG“ von Jakob Ueberschlag, welches im Stämpfli Verlag erschienen ist.

Referat von Harry Lütolf, Jur. Sekretär mbA beim Gemeindeamt des Kantons Zürich: „Das neue Namensrecht im ZGB - ein Jahrhundert bis zur Gleichstellung“

Am 1.1.2013 tritt das neue Namensrecht in Kraft. Bis ins 18. Jahrhundert gab es keine Namensregeln. Wie sich jemand nennen wollte, war ihm selbst überlassen. Anfangs des 19. Jahrhunderts wurden langsam Regeln eingeführt. Im deutschsprachigen Raum hat man beschlossen, dass die Frau den Namen des Mannes annimmt. In der Romandie und im Tessin durften die Frauen ihren Namen behalten. Sie waren der Deutschschweiz also voraus. Mit Inkrafttreten der ZGB auf 1.1.1912 musste die Romandie aber die Regelung der Deutschschweizer Mehrheit übernehmen.

Seit 1984 gilt das neue Eherecht. Der Bundesrat hat den Bereich des Namensrechts aber nicht angepasst. Somit ist die alte Regelung, wonach die Frau den Namen des Mannes übernehmen muss, noch gültig bis am 31.12.2012.

Der neue Grundsatz lautet: Jeder behält seinen Namen „von der Wiege bis zur Bahre“ (Art. 160, Abs. 1).

Gemäss Art. 160 Abs. 3 ZGB kann bei der Heirat auch ein gemeinsamer Familienname gewählt werden, aber immer nur der Ledigname. Überwiegend wird wohl weiterhin der Name des Mannes angenommen, der Mann kann aber auch den Ledignamen der Frau annehmen.

Art. 119, 2. Teilsatz ZGB: Bei einer Scheidung kann die Frau ohne Namensänderung jederzeit (nicht mehr innerhalb eines Jahres seit Scheidung) wieder den Ledignamen annehmen.

- Art. 30a ZGB: Beim Tod eines Ehegatten wurde der Name des überlebenden Ehegatten bisher nicht geändert. Neu kann jederzeit wieder der Ledigname gewählt werden.

Bei ungleichen Elternnamen muss bei der Eheschliessung einer der Ledignamen für künftige Kinder gewählt werden.

Bei einem gemeinsamen Familiennamen erhalten die Kinder auch diesen Namen.



Aussereheliche Kinder: Wenn der Mutter das alleinige Sorgerecht zugesprochen wird, trägt das Kind den Ledignamen der Mutter. Bei gemeinsamer elterlicher Sorgepflicht ist ein Wechsel auf den Ledignamen des Vaters möglich.

Konsequenzen der neuen Regelung:

- Wenn eine Frau mit Kindern aus erster Ehe neue Kinder mit einem neuen Mann hat, erhalten die Kinder den Ledignamen der Mutter (auch wenn sie nach der Scheidung einen anderen Namen trägt).
- Bei einer Witwe, wenn der erste Gatte tot ist, kann der aktuelle Name nicht auf Kinder mit einem neuen Partner übertragen werden.
- Wenn das Kindesverhältnis gerichtlich aufgehoben wird, gilt der Ledigname der Mutter.

Bestehende Doppelnamen können behalten werden.

Amtlich sind neue Doppelnamen nicht mehr möglich.

Wenn Eltern auf Ledignamen wechseln, kann der Name der Kinder bis am 31.12.2013 angepasst werden, ab dem 12. Altersjahr müssen sie dazu die Zustimmung geben.

Im Übrigen gilt für behördliche Namensänderung ZGB Art. 30 (neu nur noch achtenswerte Gründe).

Annähernd 50 % der in der Schweiz registrierten Ehen sind binational (IPRG) und es ist ausländisches Namensrecht zu berücksichtigen, egal, ob die Ehe in der Schweiz oder im Ausland geschlossen wurde.

Neu gilt das gleiche Namensrecht auch für gleichgeschlechtliche Paare.

Das CH-Bürgerrecht sowie bisher erworbene Bürgerrechte werden von jedem Ehepartner beibehalten. Wenn man einen Namen abgibt, bleiben die Bürgerrechte bestehen.

Referat von Eylem Copur, Rechtsanwältin/Dozentin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW): „Liebeswahn und Verbrechen am Arbeitsplatz - Stalking und das Gleichstellungsgesetz“

Stalking ist ein neues Gewaltphänomen. Es ist eine Form diskriminierender oftmals sexualisierter Gewalt und stellt eine Persönlichkeitsverletzung dar. 2 - 15 % der Allgemeinbevölkerung waren bereits Stalkingopfer. Stalker sind 10 - 20 % Frauen und 70 - 80 % Männer. Bei 20 % führt es zu physischer Gewalt und 10 % ist gleichgeschlechtliches Stalking. In der Schweiz wird Stalking nicht explizit statistisch erfasst.

Stalkerpersönlichkeiten sind Ex-Partner sowie beziehungssuchende, inkompetente, rachsüchtige oder sadistische Stalker. Es gibt auch Stalker mit einem psychiatrischen Hintergrund (affektive Störungen, Schizophrenie). Stalker sind oft arbeitslos, unterbeschäftigt oder verfügen über ein überdurchschnittliches Ausbildungsniveau.



Das Stalkingopfer leidet oft unter chronischer Traumatisierung, Veränderungen im Alltagsverhalten, Schlafstörungen, ängstlich-depressiven Syndromen, posttraumatischen Belastungsstörungen.

Stalking kommt aus der Jägersprache (jagen, hetzen, pirschen, sich anschleichen).

Eine neue Form von Stalking ist das Cyberstalking. Damit werden verschiedene Formen der Diffamierung, Belästigung, Bedrängung und Nötigung mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel über das Internet, in Chatrooms, beim Instant Messaging und/oder auch mittels Mobiltelefonen bezeichnet.

Stalker hindern Arbeitnehmende an der Arbeit. Stalking im Arbeitsverhältnis schadet dem ganzen Betrieb. Beim Arbeitgeber besteht Fürsorgepflicht gemäss OR. Das GlG kommt dann zur Anwendung, wenn Stalking im Betrieb verübt wird, sei es durch den Arbeitgeber selbst, sei es durch Dritte. Stalking ist eine Form sexualisierter Gewalt, geht häufig mit sexueller Belästigung einher und fällt damit in den Anwendungsbereich des GlG. Gegebenfalls kann hier der Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen werden.

Stalking kann auch als Form sexualisierter Gewalt in Geschlechterverhältnissen vorkommen (häusliche Gewalt, sexuelle Integrität). Hierarchien begünstigen und perpetuieren Machtstrukturen. Die Beziehungsebene ist besonders sensibel für Übergriffe. Diskriminierung ist eine Form von „Gewalt“ und Stalking ist auch eine Form von Gewalt = Verletzung der Persönlichkeit. Stalking ist ein Beziehungsdelikt.

Zum Schutz gegen Gewalt, Drohungen oder Nachstellungen kann die klagende Person dem Gericht beantragen, der verletzenden Person insbesondere zu verbieten, sich ihr anzunähern, sich an bestimmten Orten aufzuhalten oder mit ihr Kontakt aufzunehmen (ZGB Art. 28 a und b).

Das Zivilverfahren ist kostspieliger und bedeutet eine längere Verfahrensdauer.

Anspruch auf Unterstützung nach dem Opferhilfegesetz (OHG) hat jede Person, die durch eine Straftat in ihrer körperlichen, psychischen oder sexuellen Integrität unmittelbar beeinträchtigt worden ist, oder auch Ehegatten des Opfers, seine Kinder und Eltern.

Referat von Aleks Recher, MLaw: „Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung“

Für Transmenschen stimmt das bei der Geburt zugeordnete Geschlecht nicht.

Transmenschen im Arbeitsmarkt: 20 % sind arbeitslos, 40 % selbständig, mehr oder weniger erfolgreich.

Nach einem Coming out droht oft eine unfreiwillige Entlassung, für 50 % bedeutet es einen deutlichen Abstieg. Dabei gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Transmännern/-frauen.

Zahlen aus: JENZER, HELENA et al., 2012:

http://transgender-network.ch/wp-content/uploads/2012/06/2012-Transpersonen-und-Arbeitsmarkt-in-der-Schweiz_Abstract.pdf



Herr Recher verweist auf Aussprüche, wie folgende Zitate belegen:

„Der Führungsstil hat sich geändert“

„Ich habe nie gesagt, dass ich eine Frau als Chefin akzeptieren würde“

„Können Sie damit warten, bis ich pensioniert bin?“

„Sie werden verstehen, dass wir so einen Abteilungsleiter unseren Kunden nicht zumuten können. Aber wir möchten Sie gerne als Sachbearbeiterin in unserer Firma behalten“.

Hindernisse ergeben sich aber noch auf anderen Ebenen. Herr Recher nennt dazu Beispiele aus der Beratungspraxis: Sozialversicherungen verweigern Krankentaggeld, Kündigungen werden im Hinblick auf bevorstehende Operationen angedroht, ehemalige Arbeitgeber/Schulen weigern sich, Zeugnisse anzupassen, Name im Einsatzplan wird nicht geändert.

Bei einer Bewerbung muss Transsein nicht offengelegt werden. Schwieriger ist es bei bevorstehenden Operationen.

Transsein hat einen Krankheitswert wie jede andere Krankheit auch (BGE zur Leistungspflicht nach KVG). Schwieriger wird es bei längeren Absenzen.

Mutterschaftsurlaub: Es gibt auch Transmänner, die Kinder austragen und zur Welt bringen. Als Gebärendenschutz muss der Mutterschaftsurlaub auch gelten.

Zeugnisse müssen auf den neuen Namen ausgestellt und auch nachträglich geändert werden. Es darf daraus nicht ersichtlich werden, dass eine Person trans ist.

Transmenschen werden stark gemobbt und sie wissen, dass die Chancen auf dem Arbeitsmarkt schlecht sind. Viele nehmen praktisch jedes Angebot an oder nehmen ihre Rechte nicht wahr, um nicht arbeitslos zu sein.

Alle ReferentInnen haben umfassende Unterlagen zu Händen der TagungsteilnehmerInnen abgegeben. Sämtliche Referats-Unterlagen, welche hier nur zusammenfassend wiedergegeben wurden, sind auf unserer Homepage sks-coc.ch aufgeschaltet.

Ende der Tagung

Die Präsidentin dankt den Mitorganisatorinnen der Tagung sowie den Referentinnen und Referenten für ihre wertvollen Beiträge und schliesst um 16.30 Uhr die Tagung.

Eschlikon, 7. Dezember 2012

Für das Protokoll:

Marianne Muggli

