

Protokoll

9. Nationale Tagung der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (SKS), 10. November 2016 in Liestal

Teilnehmende: gemäss Liste

Vormittag: 09.30 - 12.00 Uhr

Empfang und Kaffee/Gebäck im Regierungsgebäude Liestal (Foyer des Landratssaals).

Begrüssung

Renate Jäggi, Präsidentin der SKS, begrüsst die Anwesenden und heisst sie in Liestal herzlich willkommen. Mit wenigen Ausnahmen sind alle Mitgliedskantone vertreten. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann ist mit zwei Personen und einer Referentin präsent.

Die Präsidentin erwähnt, dass Herr Regierungsrat Dr. Anton Lauber die TeilnehmerInnen später beim Apéro begrüssen und einige Worte an die Versammlung richten wird. Die Präsidentin bedankt sich beim Kanton Basel-Landschaft für die Zurverfügungstellung des Tagungsraumes, der Infrastruktur und die Spende des Apéros.

Generalversammlung der SKS-COC

Die Tagesordnung der Generalversammlung wird ohne Änderung gutgeheissen.

1. Traktandum

Begrüssung

Begrüssung der Mitglieder und formelle Eröffnung der 6. Generalversammlung.

2. Traktandum

Abnahme und verdanken des Protokolls von GV/Tagung 2014, Aarau

Das Protokoll der Nationalen Tagung vom 20. November 2014 in Aarau wird einstimmig genehmigt und der Verfasserin, Marianne Muggli, verdankt.



3. *Traktandum*

Abnahme Tätigkeitsbericht 2015/2016 des Vorstands

In den Jahren 2015 und 2016 haben sich Vorstand und Sekretariat zweimal in Aarau zu Sitzungen getroffen.

Die Präsidentin bedankt sich beim Vorstand für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung während den letzten beiden Jahren und bedauert, den Rücktritt von Salome Schmid vermelden zu müssen; sie gibt ihre Funktion als Vize-Präsidentin wegen Amtszeitbeschränkung ab. Leider kann Salome Schmid infolge Krankheit nicht persönlich anwesend sein und somit nicht verabschiedet werden. Ihre Arbeit wird aber herzlich verdankt.

Der Tätigkeitsbericht wird abgenommen.

4. und 5. *Traktandum*

Abnahme Rechnung 2014/2015 und Revisionsbericht, Décharge an Vorstand / Budget 2017/2018

Die Traktanden 4 und 5 werden zusammengenommen.

Reinhold Nussmüller verweist auf die Unterlagen. Er stellt fest, dass alle Mitgliederbeiträge bezahlt sind.

Die Rechnung 2014 schliesst mit einem Vortrag von CHF 737.95 ab, diejenige von 2015 mit einem solchen von CHF 11'978.70. Diese Zahlen entsprechen den budgetierten Vorgaben.

Rechnung und Budget werden einstimmig genehmigt und Reinhold Nussmüller die Ausfertigung bestens verdankt.

Susanne Büchi verliest den Revisionsbericht. Sie hat die Buchhaltung 2014/2015 geprüft, die Saldi stimmen mit den Akten überein. Alle Bankbelege sind vorhanden. Die Kassenführung ist sauber und übersichtlich. Um Décharge-Erteilung wird gebeten.

Der Revisionsbericht wird einstimmig genehmigt und Susanne Büchi verdankt.

Dem Vorstand wird einstimmig Décharge erteilt.

6. *Traktandum*

Wahlen: Präsidium, Kassier, Buchhaltung:

Es folgen die Wahlen des Vorstandes und der Kontrollstelle 2017/2018.

Leider konnte bis anhin noch kein neuer Gastgeberkanton für 2018 und somit auch kein neues Präsidium und kein nächster Tagungsort gefunden werden. Der Kanton Solothurn ist grundsätzlich bereit und interessiert, das Präsidium der SKS zu übernehmen, aber ein definitiver Entscheid steht noch aus.

Der Vorstand beantragt, die Wahl eines neuen Präsidiums von der Generalversammlung an den Vorstand zu delegieren. Diesem Antrag wird zugestimmt und die Vorstandsmitglieder werden einstimmig wie folgt wiedergewählt.

Präsidium:

vakant

Vize-Präsidentin:

Renate Jäggi, Rechtsanwältin, Präsidentin der Schlichtungsstelle Kanton Basel-Landschaft, Liestal

Kassier:

Reinhold Nussmüller, Rechtsanwalt, Präsident der Schlichtungsstelle Kanton Thurgau, Amriswil

Revisorin:

Susanne Büchi, Mitglied der Schlichtungsstelle Kanton Thurgau, Dussnang

Das Sekretariat wird weiterhin von Marianne Muggli, Eschlikon, geleitet. Sie führt auch die Buchhaltung und ist für die Aktualisierung der Website zuständig.

7. *Traktandum*

Nächster Tagungsort 2018: noch nicht bekannt

Der Vorstand würde sich sehr freuen, in zwei Jahren im Kanton Solothurn tagen zu dürfen.

8. *Traktandum*

Fallstatistik

Renate Jäggi verweist auf die Unterlagen. Die Angaben zur Fallstatistik sind auf der Basis der verfügbaren Rückmeldungen in zusammengefasster Form aufbereitet worden. Alle Kantone ausser Jura und Waadt haben ihre Zahlen übermittelt.

Auffallend ist, dass eine steigende Anzahl privatrechtlicher Arbeitsstreitigkeiten (93 %) beobachtet werden kann und der Anteil anwaltschaftlich verretener Schlichtungsfälle (79 %) zugenommen hat. In einigen Kantonen haben die Fälle diskriminierender Kündigung zufolge Schwangerschaft/Mutterschaft eindeutig zugenommen. Zugenommen haben auch Klagen wegen Lohnungleichheit. Diese Fälle werden immer komplexer und die Themen in den Medien präsenter.

Generell wird festgestellt, dass es schwieriger geworden ist, Einigungen zu erzielen. Es wird mit harten Bandagen gekämpft seitens der Arbeitgeber und der Klagen von Betroffenen, bei denen man nicht sicher ist, ob sie einfach etwas herausholen wollen. Auch bei sexueller Belästigung sind die Begründungen vielfach fadenscheinig; es wird versucht, möglichst viel Geld zu erhalten. Da ist es schwierig, Vergleiche herbeizuführen.

In der welschen Schweiz gibt es im Kanton Genf am meisten Schlichtungsfälle. Es haben aber auch nicht alle Westschweizer Kantone ihre Zahlen gemeldet.

9. Traktandum

Varia

Die Vorsitzende erklärt den formellen Schluss der 6. Generalversammlung.

Referat von Lukas Ottiger, Jurist, Akademischer Mitarbeiter/Projektleiter, Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern im Präsidentialdepartement des Kantons Basel-Stadt: „Relaunch der Website www.gleichstellungsgesetz.ch“

Das Projekt ist 2001 entstanden - lanciert durch die Fachstellen für Gleichstellung der Stadt und des Kantons Zürich - und wurde sukzessive ausgeweitet, ab 2004 auf die ganze deutsche Schweiz inklusive die deutschsprachigen Kantonsteile der Kantons Wallis und Freiburg.

Unter www.gleichstellungsgesetz.ch werden Entscheide zu Diskriminierungen im Erwerbsleben veröffentlicht. Die im 2014 vom Europarat als „good practice“ ausgezeichnete Datenbank enthält mittlerweile über 700 Fälle aus der deutschsprachigen Schweiz. Trägerschaft ist die SKG (Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten) sowie die Begleitgruppe, bestehend aus der Stadt Zürich, den Kantonen Bern und Basel-Stadt. Die Projektkoordinatorin ist selbständig angestellt.

Für die Fallrecherche, Redaktion und Pflege der Datenbank ist das SKMR (Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte) zuständig. Finanziert wird das Projekt durch die Gleichstellungsfachstellen der Deutschschweiz sowie Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Fälle aus der französischen und der italienischen Schweiz sind auf leg.ch bzw. sentenzeparita.ch zu finden.

Der Datenstamm ist in den letzten Jahren stark angewachsen und es hat sich Erneuerungsbedarf angestaut, auch betreffend technischem Fortschritt bei den Endgeräten. Zum 20-Jahr-Jubiläum des Gleichstellungsgesetzes wurde die Website inhaltlich und technisch überarbeitet und erscheint jetzt in einem neuen Layout. Im Sommer 2013 wurde die Initialisierungs- und Planungsphase (Erarbeitung und Definition der Kriterien, Einholung von Offerten) gestartet, 2015 folgte die Umsetzungsphase in Testumgebung (Aktualisierung Beschreibung, Überarbeitung von Texten und Design), 2016 erfolgte der Transfer, die neue Plattform wurde ins Netz gestellt und mit einer Medienmitteilung veröffentlicht.

Ziele der Erneuerungen: Zielgruppen erweitern und besser erreichen durch bessere Information und wirksamere Unterstützung des GIG. Erhöhung der Bedienungsfreundlichkeit. Zusatznutzen durch neue Inhalte und Funktionen bieten, um präzisere Suchresultate durch detailliertere Indexierung zu erhalten. Anwendungsbereiche bekannter machen und die Popularität steigern, damit die Schlichtungsfälle auch an die Schlichtungsstellen gelangen. Gleichzeitiges Ziel ist die Optimierung für Suchmaschinen/-resultate, damit die Suche besser wird durch mehr Schlagworte.

Die Datenbank richtet sich dementsprechend an eine sehr breite Zielgruppe. Arbeitnehmenden, die sich diskriminiert fühlen, hilft sie bei der Beurteilung ihrer Situation anhand ähnlich gelagerter Fälle und beantwortet Fragen zur möglichen Vorgehensweise.

Arbeitgebende, insbesondere Personalverantwortliche, gewinnen neue Erkenntnisse aus aktuellen Entscheiden und Juristinnen sowie Juristen von Beratungsstellen und Kanzleien dient die publizierte Rechtsprechung bei der Beurteilung möglicher Prozesschancen und -risiken.

Die über 700 Fälle der Schlichtungsstellen und Gerichte aus der Deutschschweiz betreffen vorwiegend die Bereiche Lohngleichheit, diskriminierende Kündigung, sexuelle Belästigung und damit verbundene Entschädigungen. Weitere Themen sind Ungleichbehandlungen bei Anstellung, Aus- und Weiterbildung sowie Beförderung.

Technische, rechtliche aber auch gesellschaftliche Entwicklungen der letzten Jahre drängten eine umfassende Überarbeitung der Website auf. Die Stichwortliste der Suchmaske wurde thematisch gruppiert, mit neuen Schlagworten rund um aktuelle Themenbereiche wie beispielsweise die Kündigung im Zusammenhang mit Mutterschaft oder die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität ergänzt und eine persönliche Merkliste eingeführt.

Dass auch Männer von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betroffen sein können, zeigt der Fall eines Vaters, dessen Arbeitgeberin keine Rücksicht auf seine Betreuungspflichten nimmt und ihm infolge einer Beschwerde die Kündigung ausspricht. Die Schlichtungsbehörde erzielt einen Vergleich, wobei der Arbeitnehmer eine Entschädigung von CHF 15'000.00 erhält. Wie im vorangehenden Beispiel werden rund drei Viertel aller Fälle durch eine Einigung im Rahmen der Schlichtung erledigt. Doch immerhin knapp 10 % gelangen bis ans Bundesgericht. Nebst der Eingrenzung auf Branche, Kanton und Jahr ist die gezielte Suche neu auch nach Instanz möglich.

Zusätzlich zu den Entscheiden und relevanten Gesetzestexten enthält die Website nützliche Informationen wie eine Wegleitung durch die kantonalen Gerichtsinstanzen und Links zu den Fach- und Beratungsstellen.

Informationen zur Fallrecherche:

Das SKMR bittet die Schlichtungsstellen um Berichterstattung und kurze Protokollierung der Fälle (Rechtsbegehren, Erwägungen, Ergebnis). Aktenzeichen erleichtern die Nachverfolgung (von der Schlichtungsstelle bis zum Bundesgericht). Mitteilung von Rechtsmitteln / Instanzenzug.

Referat von Guido Strunk, Privatdozent Dr. phil. Dr. rer. pol. für Psychologie und Wirtschaftswissenschaft sowie Pädagogik und Psychiatrie an der Wirtschaftsuniversität Wien: „Vergleich Virtueller Zwillinge“

Der Referent hat mit zwei Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen an der Wirtschaftsuniversität Wien Daten aus dem Vienna Career Panel Project ([ViCaPP](#)) für eine Studie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern mit einer ungewöhnlichen Methode ausgewertet. Die Methode wurde von ihnen als Verfahren zum *Vergleich Virtueller Zwillinge* bezeichnet. Die Studie heisst: "Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen".

Es genügt nicht, dass eine Frau so gut ist wie ein Mann; es genügt nicht, dass frau das Gleiche erreichen will, dass sie die gleichen Studienleistungen mitbringt, die gleichen Abschlussnoten. Alles das genügt nicht.

An der Wirtschaftsuniversität Wien - mit 23'000 Studierenden die grösste rein wirtschaftswissenschaftliche Universität Europas - wurden insgesamt drei Stichproben ehemaliger Absolventinnen und Absolventen zu ihren Karrieren befragt. Zwei Altersgruppen wurden retrospektiv befragt. Die Absolventinnen und Absolventen aus der ersten Stichprobe haben ihr Studium etwa um 1970 an der damaligen „Hochschule für Welthandel“ abgeschlossen. Die Befragten der zweiten Stichprobe erlangten ihren Abschluss etwa um 1990. Im Jahr 2000 wurde mit dem Aufbau eines neuen Panels von 645 Personen begonnen, die nun jährlich fortlaufend befragt werden. Schon die früheren Karrierestudien der Chicagoer Schule für Soziologie aus den 1930er Jahren unterscheiden zwischen objektivem und subjektivem Karriereerfolg. Zur Bewertung des objektiven Karriereerfolgs wurde das Bruttojahresgehalt und das Ausmass an Führungsverantwortung gewählt. Letzteres wird über die Zahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst. Aber objektiver beruflicher Erfolg kann subjektiv ganz anders bewertet werden. Hier sind Faktoren wie persönliche Zufriedenheit und das Ansehen in den Augen des beruflichen Umfeldes von Bedeutung. Objektiver und subjektiver Karriereerfolg hängen nicht direkt voneinander ab und müssen nicht deckungsgleich sein.

Neben dem Karriereerfolg wurden zahlreiche mögliche Einflussfaktoren auf Karrieren untersucht. Hier spielen die Hochschule, die Studienrichtung und Abschlussnoten eine Rolle, ausserdem der Abschlussjahrgang, das Alter und die berufliche Laufbahn. Erfasst wurde zudem die soziale Herkunft der Befragten, d.h. die soziale Schicht und das Bildungsniveau beider Eltern sowie der Wohnort während der Kindheit. Zahlreiche psychologische Untersuchungen verweisen zudem auf die Bedeutung der Persönlichkeitsstruktur für die Karriere. Hier interessierten Eigenschaften wie emotionale Stabilität, Gewissenhaftigkeit, die Fähigkeit zur Selbstdarstellung, Flexibilität, Kontaktfähigkeit und Teamorientierung. Ein weiterer Fragenkomplex erbrachte Angaben über Leistungs- und Führungsmotivation, Wettbewerbsorientierung und Mobilität. Auch nach den Karrierewünschen wurde gefragt.

Ausserdem wurde das karrieretaktische Verhalten erfasst. Die Befragten schätzten ihre Fähigkeiten ein, sich Freunde und Verbündete zu schaffen, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, Autorität und Macht zu demonstrieren, eigene Kompetenzen und Ideen herauszustreichen sowie die eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt zu kennen und zu steigern.

Die Auswertung der Daten ergab, dass der entscheidende Faktor für ein hohes Mass an Führungsverantwortung nicht die Persönlichkeit war; der entscheidende Faktor war vielmehr das Geschlecht. Nur 31 % der befragten Frauen finden sich in der Gruppe der Erfolgreichen, aber 59 % der Männer. Das statistische Verfahren identifiziert nun für Männer und Frauen den zweitwichtigsten Faktor für die Übertragung von Führungsverantwortung und zeigt, dass bei den Frauen die Führungsmotivation ausschlaggebend ist. Nur Frauen mit dem höchsten Grad an Führungsmotivation erhalten eine zusätzliche Chance auf Führungsverantwortung. Bei den Männern dagegen zeigt sich, dass sie Führungsaufgaben sozusagen nachgeworfen bekommen - sogar dann, wenn sie nur durchschnittlich führungsmotiviert sind. Das heisst, Frauen müssen sich anstrengen; Männer erhalten Führungspositionen auch so. Bei den Gehältern erreichen nur 24 % der hoch führungsmotivierten Frauen ein Spitzengehalt, während es bei den Männern 48 % sind.

Karrieren ergeben sich aus einem komplexen Wechselspiel von verschiedenen Faktoren. Dies erschwert die Möglichkeiten für einen Vergleich der Karrieren von Frauen und Männern.

Lösung: *Virtuelle Zwillinge*

Virtuelle Zwillinge sind Paare aus Frauen und Männern, die sich in keiner anderen Hinsicht als ihrem biologischen Geschlecht voneinander unterscheiden. Bei den „Zwillingen“ gibt es keine Unterschiede bezüglich Alter, sozialer Herkunft, Persönlichkeit, Karrieremotivation und karrieretaktischem Verhalten.

Die Einstiegsgehälter sind ungefähr gleich hoch, das Gehalt der Männer liegt geringfügig höher als das Gehalt der Frauen. Führungsverantwortung und Zufriedenheit sind ebenfalls ungefähr gleich ausgeprägt. Männer und Frauen schätzen sich als ähnlich erfolgreich ein.

Bei den Karrieren der Zwillingspaare hat sich im Verlauf von zehn Jahren gezeigt, dass die Einschätzung der Zufriedenheit und des beruflichen Ansehens über den gesamten Zeitraum für Männer und Frauen in etwa gleich hoch verläuft.

Bei der Entwicklung der Gehälter muss allerdings festgestellt werden, dass die Bruttojahresgehälter der Frauen immer mehr hinter denen ihrer männlichen Zwillinge zurückbleiben. Die wachsenden Unterschiede führen zu dramatischen Gehaltseinbussen für die Frauen, die von Jahr zu Jahr zunehmen. Ähnliches zeigt sich für die Führungsverantwortung, die für die Frauen bald stagniert, während sie für die Männer sprunghaft zunimmt.

Im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung nehmen einige Frauen, jedoch kein einziger Mann, elternbedingte Karenzzeit. Wenn Frauen durch Elternschaft bedingt aus ihrem Beruf aussteigen, während Männer weiterhin ihre Karriere verfolgen können, ist das ein Teil des Problems fehlender Chancengleichheit und darf nicht vernachlässigt werden.

Frauen verdienen innerhalb von 10 Jahren durchschnittlich 71'000 Euro weniger als Männer, auch wenn sie sich in nichts als dem biologischen Geschlecht voneinander unterscheiden. Nehmen Frauen eine elternbedingte Karenzzeit, erhöht sich der Gehaltsunterschied sogar auf 96'000 Euro. Bleiben Frauen, gleich den Männern, ununterbrochen im Beruf, beträgt der Gehaltsunterschied nach 10 Jahren immer noch durchschnittlich 61'000 Euro. Das bedeutet, die elternbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit durch die Frauen erklärt nicht die Gehaltsunterschiede im Karriereverlauf.

Zusammenfassung: Was unterscheidet Frauen und Männer?

Frauen verdienen im Verlauf von zehn Jahren um mehr als 71'000 Euro weniger als Männer, die sich in nichts von ihnen unterscheiden als ihrem Geschlecht.

Zufrieden mit ihren Karrieren sind hingegen beide Geschlechter gleichermassen.

Frauen glauben, dass sie für etwas erfolgreicher gehalten werden als ihre männlichen Kollegen.

Der Unterschied zwischen den Frauen und den ihnen vollständig gleichenden Männern ist in Bezug auf das Gehalt dann besonders hoch und besonders gravierend, wenn die Frauen mindestens einmal wegen Elternkarenz den Berufsverlauf unterbrechen mussten.

Schlussfolgerungen:

Die Unterschiede in der Berufswahl von jungen Frauen und Männern sind sicherlich ein wichtiger Aspekt. Aber Diskriminierung macht auch vor hohen Bildungsabschlüssen nicht halt.

Karenz und Kinderbetreuung erklärt nur rund ein Drittel der Gehaltsverluste. Rund zwei Drittel der Gehaltsverluste haben damit nichts zu tun. Also: Kindergärten helfen diesen Frauen nicht. Vereinbarkeitsprobleme sind in Summe zweitrangig.

Ändern müssen sich die Bilder im Kopf, muss sich der Umgang miteinander.

Unternehmen verschwenden Humanressourcen, wenn sie Personen aufgrund des Geschlechtes beurteilen und nicht aufgrund ihrer Leistungen.

Es folgt der Apéro mit Grusswort von Herrn Regierungsrat Dr. Anton Lauber, Regierungspräsident des Kantons Basel-Landschaft.

Der vom Kanton Basel-Landschaft offerierte Aperitif wird bestens verdankt!

Mittagessen im Hotel Engel, Liestal.

Nachmittag: 14.00 - 16.00 Uhr

Referat von Monika Hirzel, lic. iur. Rechtsanwältin, Geschäftsführerin und Inhaberin BeTrieb, Konfliktberatung für Unternehmen und Institutionen: „Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Prävention

Präventionsmassnahmen:

1. Grundsatzerklärung/Reglement
2. Information und Schulung
3. Verfahrensregelung
4. Vertrauenspersonen

1. Grundsatzklärung / Reglement

Jeder Betrieb ist verpflichtet, Richtlinien über sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu erstellen, beinhaltend

- Definition: Was ist sexuelle Belästigung, was ist Mobbing?
- Verbot
- Beschreibung des belästigenden/mobbenden Verhaltens
- Pflichten der Vorgesetzten / Mitarbeitenden / Betroffenen
- Hilfestellung: Die betroffenen Personen müssen wissen, wohin sie sich wenden können und welche Rechte sie haben
- Sanktionen: Welche Sanktionen sieht dieses Reglement vor?

2. Information und Schulung

Mitarbeitende kennen Grundsätze sowie Beschwerdeweg, Führungskräfte werden gezielt informiert, Vertrauenspersonen und Beschwerdekommision werden speziell geschult.

3. Verfahrensregelung

Es ist festzuhalten, was zu geschehen hat, wenn etwas geschieht, wer zuständig ist und wer über die Konsequenzen entscheidet.

4. Vertrauenspersonen

Interne oder externe, speziell ausgebildete Vertrauenspersonen werden bestimmt. Vertrauenspersonen stehen unter absoluter Schweigepflicht. Sie müssen neutral und unabhängig beraten können und auf ihre Aufgabe vorbereitet sein durch Schulung und Rollenklärung. Sie bieten Unterstützung, Hilfe zur Selbsthilfe, Information, Begleitung und Vermittlung an.

Ansprechpersonen wie HR, Compliance Officer und Führungskräfte können keine Vertraulichkeit garantieren (Informations-/Fürsorgepflicht).

Kriterien sinnvoller Arbeitsorganisation

Über- oder Unterforderung muss vermieden werden. Unterstützung und Anerkennung ist für die Mitarbeiter wichtig. Sie sollen ihre Aufgaben verstehen und in Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld sehen. Mitarbeiter sollen die Arbeit als sinnvoll erleben.

Mobbing verhindern durch:

- klare Hierarchien und Kompetenzen
- effektive und transparente Informationswege
- klare Regeln im Umgang mit Konflikten
- ausgewogene Zusammensetzung von Teams
- Beobachten der MitarbeiterInnenzufriedenheit

Beratung Mobbingbetroffener

Das Problem frühzeitig direkt ansprechen. Wenn ein bilaterales Gespräch nicht möglich ist, Vorgesetzte, übergeordnete Vorgesetzte oder den Personaldienst um Hilfe angehen. Sinnvoll ist, ein Tagebuch zu führen, Zeugen einzubeziehen und das eigene Verhalten zu reflektieren. Bei einem Chefwechsel muss ein Zwischenzeugnis verlangt werden, evtl. sind auch regelmässig Zwischenzeugnisse einzufordern. Zudem sollte eine Beschwerde eingereicht werden.

Beratung sexuell Belästigter

Die sexuelle Belästigung muss durch das Setzen von Grenzen (mündlich und/oder schriftlich) sofern möglich und die Einreichung einer Beschwerde durch die belästigte Person gestoppt werden. Diese soll auf die Möglichkeit eines Verfahrens vor der Schlichtungsstelle hingewiesen werden. Ein gerichtliches Verfahren ist ebenfalls zu prüfen. Innerhalb von drei Monaten kann eine Strafanzeige gegen den Täter/die Täterin erstattet werden wegen Nötigung, Drohung oder Ausnützung einer Notlage.

Vorgehen bei Meldung

Falls ein formelles Beschwerdeverfahren gemäss Reglement möglich ist und eingereicht wird oder eine externe Untersuchung gewünscht ist, wird die Beschwerdekommision einberufen;

ansonsten werden die Sachverhalte aus der Sicht der Beteiligten in Einzelgesprächen erkundet und die Interessen und Bedürfnisse der Beteiligten gemeinsam diskutiert;

anschliessend wird eine Vereinbarung entworfen und unterzeichnet oder eine klare Stellungnahme und Entscheidung durch die Leitung getroffen, z.B. Coaching: Unterstützung bei der Umsetzung, und Controlling: Überprüfung Verlauf, Schlussbeurteilung.

Erstgespräch

Eine unvoreingenommene, urteilsfreie, nicht beschuldigende Haltung einnehmen, nichts entscheiden ohne mit der betroffenen Person zu sprechen, nichts überstürzen, der betroffenen Person Zeit lassen und das Gespräch mit einer klaren Abmachung unter Festsetzung eines neuen Termins beenden.

WICHTIG: Immer von der Glaubwürdigkeit der Rat suchenden Person ausgehen und deren Individualität, Möglichkeiten und Grenzen respektieren! Zu diesem Zeitpunkt muss nicht über die Wahrheit entschieden werden.

Weitere Schritte

Mit dem „Mobber“ oder Belästiger Kontakt aufnehmen: seine Sicht der Dinge anhören. Abklären, ob ein Konfliktgespräch zwischen beiden Parteien möglich ist. Konfliktgespräch erst veranlassen, wenn alle einverstanden (und die Emotionen etwas abgekühlt) sind. Eines bzw. mehrere Folgegespräche zwischen beiden Parteien in zeitlichen Abständen vereinbaren.

Herausforderung

Vor allem die Beratung von Personen, die sexuelle Belästigung erfahren haben, kann bei der zu Rate gezogenen Person verschiedene, mehr oder weniger intensive Gefühle auslösen. Wichtig ist dabei, die Gefühle wahrzunehmen und zuordnen zu können. Es soll kein Versprechen gemacht werden, das nicht eingehalten werden kann. Beim Vorgesetzten/HR besteht Handlungspflicht!

Referat von Isabelle Ernst-Pauchard, Rechtsanwältin/Wissenschaftliche Mitarbeiterin Fachbereich Recht beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG: „Diskriminierung von Müttern und schwangeren Frauen im Erwerbsleben: Massnahmen und Aktivitäten des Bundes“ anschliessend Bericht über Neuigkeiten aus dem EBG seit 2015

Statistiken

Bei der SKS sind im Jahr 2013 11 Fälle von Kündigungen wegen Mutterschaft und 6 Fälle von Kündigungen wegen Schwangerschaft während der Probezeit eingegangen, im 1. Semester 2014 waren es 15 Fälle von Kündigungen wegen Mutterschaft und 5 Fälle von Kündigungen wegen Schwangerschaft während der Probezeit.

Bei der Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz des Kantons Zürich ging es 2015 in 10 von 25 eingereichten oder hängigen Fällen um Kündigungen wegen Schwangerschaft, Mutterschaft oder Kinderbetreuung.

In www.gleichstellungsgesetz.ch wurden zwischen 2013 und 2016 20 diskriminierende Kündigungen wegen Mutterschaft erfasst.

Gleichstellungsgesetz-Reminder

Eine Kündigung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft ist diskriminierend und somit unrechtmässig (Art. 3 Abs. 1 GIG). Allerdings bleibt die Kündigung nach dem Kündigungsschutz auch dann gültig, wenn sie widerrechtlich erfolgt ist. Die Sanktion besteht lediglich in einer vom Gericht festgesetzten Entschädigung von höchstens sechs Monatslöhnen (Art. 5 Abs. 2 und 4 GIG). Art. 10 GIG, gemäss dem eine Kündigung aufgehoben werden kann, ist auf diese Fälle nicht anwendbar.

Antwort des Bundesrates auf parlamentarische Vorstösse

Der Bundesrat erkennt das Problem „Mutter werden und dann den Job verlieren“ oder „Kündigung nach Mutterschaftsurlaub“. Die Lösung findet sich zum Teil in einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eines der prioritären Handlungsfelder der Fachkräfte-Initiative. Die Sicherstellung der Chancengleichheit zwecks einer stärkeren Beteiligung der Frauen im Arbeitsmarkt spielt dabei eine zentrale Rolle.

Ein Umdenken ist erforderlich. Die Vorteile und der positive Beitrag arbeitstätiger Mütter müssen anerkannt werden. Das GIG ist bei Arbeitgebern, Anwälten sowie Gerichten zu wenig bekannt. Die Informations- und Sensibilisierungsarbeit des EBG ist wichtig.

Diskriminierungsbericht

Die SKMR-Studie zählt mehrere verfahrensrechtliche Hindernisse beim GIG im Zugang zur Justiz auf:

- Das Verbandsklagerecht ist auf Feststellungsklagen beschränkt
- Es ist schwierig, die Wahrscheinlichkeit nachzuweisen oder die erforderlichen Beweise zu erbringen
- Die Beweislast erleichterung ist nicht auf Fälle von Anstellungsdiskriminierung oder sexueller Belästigung anwendbar
- Die Sanktionen sind nicht genug abschreckend
- Es besteht die Gefahr, im Falle des Unterliegens die Prozesskosten der Gegenpartei übernehmen zu müssen
- Es gibt keine Gleichstellungspolizei - oder keine staatliche Stelle mit spezifischen Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen
- Die Sensibilisierung aller Beteiligten ist ungenügend
- Es gibt keine systematische Erfassung der Fälle

Lohndifferenz: SBB-Fall

Bundesverwaltungsgerichtsurteil A-6157/2014 vom 19. Mai 2016, öffentliche Beratung:

Beschwerde einer Reisezugbegleiterin. Ihr wurde eine lohnrelevante Bewertung verweigert aufgrund Abwesenheit infolge Schwangerschaft/Mutterschaft.

Grundlage: interne Regelung. Keine Bewertung bei Abwesenheit von mehr als sechs Monaten im Jahr, Anwendung per Analogie zum Militärdienst.

Für das Bundesverwaltungsgericht handelt es sich um eine „begründete“ indirekte Diskriminierung.

Neuigkeiten aus dem EBG seit 2015

Legislaturplanung 2015-2019

- *Die Schweiz fördert die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern*

Massnahmen zur Erreichung des Ziels:

- Verabschiedung der Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 2002 über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung;
- Verabschiedung der Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995

- *Die Schweiz beugt Gewalt vor und bekämpft sie wirksam*

Massnahme zur Erreichung des Ziels:

- Verabschiedung der Botschaft zur Genehmigung des Übereinkommens des Europarates vom 11. Mai 2011 gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention)

- *Neuigkeit:*

Die Gleichstellung zwischen Frau und Mann wird in die neue Strategie Nachhaltige Entwicklung (SNE) 2016-2019 integriert und stellt eines der 9 thematischen Handlungsfelder dar.

Ziele des Bundesrates 2016:

Die meisten Ziele 2016 sind umgesetzt.

Am 29. Juni 2016 wurde die Teilrevision des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung verabschiedet.

Am 31. August 2016 wurde die Prüfung eines Vorentwurfs einer steuerlichen Gleichbehandlung von Ehepaaren mit Konkubinatspaaren gutgeheissen.

Am 26. Oktober 2016 wurde das EJPD mit der Botschaftsausarbeitung über das weitere Vorgehen bei der Revision des Gleichstellungsgesetzes beauftragt. Im Sommer 2017 wird dieses Gesetz wahrscheinlich im Parlament verhandelt werden.

Die Botschaft zur Istanbul-Konvention ist noch nicht verabschiedet.

Ziele des Bundesrates 2017:

Die Botschaften zur Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG), ausgearbeitet durch das EJPD, und des Zivilgesetzbuches betreffend Gleichstellung im Erbrecht werden verabschiedet. Eine Modernisierung des Erbrechts wird angestrebt.

Weiter wird die Botschaft zum Bundesgesetz über die Verbesserung des Schutzes gewaltbetroffener Personen verabschiedet und der Bericht über Massnahmen zur Bekämpfung von Stalking vorgestellt.

Das Dienstleistungszentrum für Kantone und Gemeinden zur Unterstützung der Durchführung von Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesen nimmt seine Arbeit auf. Ziel: 30 neue Kontrollen jedes Jahr.

Die Resultate der vertieften Analyse der Schlichtungs- und Gerichtsfälle nach dem Gleichstellungsgesetz aus den Jahren 2004-2015 liegen im ersten Halbjahr vor.

Lohngleichheit:

Am 6. September 2016 wird die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor vom Bund sowie von 25 Kantonen und Gemeinden unterzeichnet (Vorzeigemodell des EJPD).

Beim öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes bestehen seit dem 1. Januar 2016 neue Anforderungen (Art. 8 Abs. 1 Bst. c BöB). Der Nachweis der Gewährleistung der Lohngleichheit durch Anbieterinnen und Anbieter muss erbracht werden. Es werden laufend Kontrollen durchgeführt, derzeit sind 38 in Bearbeitung. Bei 58 abgeschlossenen Kontrollen im 2016 wurde in 25 Fällen keine Diskriminierung „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ermittelt, bei weiteren 25 wurden Probleme festgestellt, aber nicht sanktioniert und in 8 Fällen wurde ein Verstoß gemäss Beschaffungswesen verzeichnet, was signifikant über der Toleranzschwelle von 5 % liegt.

Im Frühling 2015 wurden zwei Befragungen (vom Bund und privat) durchgeführt. Insgesamt erhielt man 2'000 Antworten.

Von 2/3 ist das Standard-Analysemodell positiv und das Instrument Logib (welches dieses Modell umsetzt) als geeignet bewertet worden. Zwar behaupteten mehr als 3/4 der befragten Unternehmen, dass die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen bei ihnen vollständig umgesetzt sei, jedoch haben 57 % noch nie eine Analyse der Lohngleichheit durchgeführt. Die Hälfte der Unternehmen, die eine Lohngleichheitsanalyse gemacht haben, haben danach Korrekturen vorgenommen, in den meisten Fällen zugunsten der Frauen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Fachkräfteinitiative (FKI) soll bis 2018 umgesetzt sein mit dem Ziel, das inländische Fachkräftepotenzial der Frauen zu erhöhen.

Mehrere Massnahmen zielen besonders auf die Vereinbarkeit: Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung, Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz, Ausarbeitung von Vorentwürfen zu steuerlichen Massnahmen, wie Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren und neue Abzüge für Kinderdrittbetreuungskosten.

Häusliche Gewalt

2015: Erhöhung der polizeilich registrierten Fälle. Vorbereitung Ratifizierung der Istanbul-Konvention. Nationale Konferenz zum Kindes- und Erwachsenenschutz bei häuslicher Gewalt.

Die nächste Nationale Konferenz am 20. November 2016 thematisiert Täterinnen und Täter häuslicher Gewalt.

An diesen Konferenzen werden jeweils hohe Teilnehmerzahlen verzeichnet (mehr als 200 Personen).

Weitere wichtige Aktivitäten

15./16.10.2015: Konferenz des Europarates in Bern

„Gleichberechtigter Zugang zur Justiz für Frauen“

11.02.2016: Nationales Kolloquium 20 Jahre GIG

25.05.2016: Publikation des Berichts zum Recht auf Schutz vor Diskriminierung

02.11.2016: Präsentation des vierten und fünften Berichts vor dem CEDAW-Ausschuss

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

Ende der Tagung

Die Tagung wird um 16.00 Uhr geschlossen.

Eschlikon, 11. März 2017

Für das Protokoll:

Marianne Muggli