

Wer klagt, riskiert den Arbeitsplatz

Das Gleichstellungsgesetz, das seit 10 Jahren in Kraft ist, sollte Frauen und Männern Lohnleichheit garantieren – tut dies aber nicht

Die Instrumente sind da, trotzdem harzt es in der Schweizer Arbeitswelt mit den gleichen Chancen für Mann und Frau. Um Diskriminierungen zu verhindern, wären weitere Anstrengungen nötig. Ein Blick auf zehn Jahre Gleichstellungsgesetz.

Mit der anscheinend grössten Selbstverständlichkeit und ganz im Sinne der Chancengleichheit ist vergangene Woche Doris Leuthard zur Bundesrätin gewählt worden. Doch in der Schweiz ist man noch ein Stück von der Chancengleichheit entfernt, wie der Blick in die Arbeitswelt zeigt. Auch zehn Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes, das Frauen und Männern gleiche Chancen im Erwerbsleben garantieren soll, ist man vom Ziel noch weit entfernt. Zahlreiche Untersuchungen belegen es: Frauen verdienen im Durchschnitt 21 Prozent weniger als ihre Arbeitskollegen. Vor allem im privaten Sektor hat sich seit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Juli 1996 und 25 Jahre nach Aufnahme des Verfassungsartikels «Gleiche Rechte für Mann und Frau» fast nichts verändert.

Hartnäckigkeit zahlt sich aus

Zwar hat sich im letzten Jahrzehnt eine ganze Reihe von Frauen unter Berufung auf das neue Gesetz gegen Lohn- und andere Diskriminierungen zur Wehr gesetzt. In mehreren Fällen zahlte sich ihre Hartnäckigkeit auch aus. Schlagzeilen machte zum Beispiel der Fall einer für ein multinationales Unternehmen in Lausanne tätigen Anwältin, welcher das Bundesgericht aufgrund von Lohndiskriminierung eine Nachzahlung von 200 000 Franken zusprach. Auch im öffentlichen Sektor machten Frauen zum Teil erfolgreich ihre Rechte geltend.

Neben diesen Erfolgsmeldungen macht sich aber auch Ernüchterung breit. Die seinerzeit im Parlament heraufbeschworene Prozesslawine ist ausgeblieben. Die Gründe, weshalb das gesetzliche Diskriminierungsverbot nicht im erwünschten Mass wirkt, sind komplex. Zum einen liegt es an der Ausgestaltung des Gesetzes selbst. «Es ist ein Gesetz ohne Zähne», sagt die Zürcher SP-Nationalrätin Vreni Hubmann, die bereits 2002 mit einer Motion einen Ausbau des Kündigungsschutzes forderte, damit sich Frauen besser zur Wehr setzen können. Zum andern hemmt das gesellschaftliche Umfeld die Durchsetzbarkeit des Gesetzes.

Prozesslawine blieb aus

Ausführliche Daten über die Wirkung des Gleichstellungsgesetzes liefert eine breit angelegte Untersuchung, die das Bundesamt für Justiz (BJ) im Jahr 2003 einer externen Arbeitsgemeinschaft in Auftrag gab und deren Resultate im Februar dieses Jahres veröffentlicht wurden. Ausgelöst wurde die Untersuchung durch die Motion Hubmann. Laut dem Synthesebericht des BJ wurden bis Frühjahr 2004 in der ganzen Schweiz 269 Gerichtsentscheide zu Tatbeständen gemäss Gleichstellungsgesetz gezählt. Bei den kantonalen Schlichtungsstellen kam es zu 355 Verfahren. Sowohl vor den Gerichten wie bei den Schlichtungsstellen gingen die Verfahren für die Klagenden mehrheitlich negativ aus.

Die Mehrheit der Klagen betrafen Lohndiskriminierungen, am zweithäufigsten ging es um sexuelle Belästigung, wobei Frauen aus Büroberufen oder aus dem Gastgewerbe besonders betroffen waren. An dritter Stelle folgte die diskriminierende Kündigung.

Angst vor Kündigung

So viel zu den eröffneten Verfahren. Dahinter verbirgt sich die Dunkelziffer all jener Gesetzesverletzungen, die gar nie ans Licht kamen. Denn sehr viele Frauen verzichteten aus Angst vor einer Kündigung oder aus Angst vor Exponierung auf eine Klage. Besonders bei sexueller Belästigung bedeutet der Gang vor Gericht in der Regel den Verlust der Arbeit. Der Kündigungsschutz beträgt laut Gesetz lediglich sechs Monate. Die Untersuchungen haben gezeigt, dass die meisten Arbeitsverhältnisse zu Beginn eines Prozesses beendet waren.

Weitere Knackpunkte

Die mangelnde Lohntransparenz und der schwierige Zugang zu Daten sind weitere Gründe dafür, dass es nicht mehr Klagen gegeben hat. Nach wie vor lastet die Verantwortung für die Geltendmachung einer Diskriminierung auf den Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber kann einer drohenden Lohnklage entgehen, indem er massgebliche Informationen verdeckt hält. Damit wird es einer Person, die eine Diskriminierung vermutet, verunmöglicht, ihre Vermutung zu überprüfen. Der Arbeitgeber ist meist erst im Rahmen von Gerichtsverfahren verpflichtet, Personen- und Lohndaten

bekannt zu geben.

Viele Betriebe machen nichts

Wie aus den Befragungen der Arbeitsgemeinschaft weiter hervorgeht, hat die Mehrheit der Unternehmen bisher keine speziellen Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen. Vor allem im Bereich der sexuellen Belästigung haben bislang vorwiegend Grossunternehmen und Verwaltungen etwas unternommen. Und dies, obschon fast zwei Drittel der Unternehmen eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik als Wettbewerbsvorteil empfinden. Drei von vier befragten Unternehmen betrachten das Publikwerden einer Gleichstellungsklage als grossen Imageverlust für den Betrieb. Die Arbeitsgemeinschaft hat weiter festgestellt, dass das Potenzial der Schlichtungsstellen, die die Kantone laut Gesetz anbieten müssen, zum Teil ungenügend genutzt wird.

Wie geht es weiter?

Wie die Wirkung des nunmehr zehnjährigen Gleichstellungsgesetzes verbessert werden kann, ist noch völlig offen. Die Arbeitsgemeinschaft gibt verschiedene Empfehlungen, unter anderem für den Ausbau des Verbandsklagerechtes, damit sich die Betroffenen weniger exponieren müssen. Eine Verlängerung des Kündigungsschutzes ist für die Arbeitsgemeinschaft nur dann sinnvoll, wenn er an eine Verschärfung der Sanktionen gekoppelt würde. Weiter schlagen die Experten vor, Behörden mit Untersuchungskompetenzen einzurichten wie beispielsweise in Grossbritannien, Irland oder Kanada.

In seiner Stellungnahme zum Synthesebericht hält der Bundesrat eine Reform des Gesetzes nicht für nötig. Er will bloss «Massnahmen prüfen», mit denen die Sensibilisierung für die Chancengleichheit verbessert werden könnte. «Es sind bereits mehrere Arbeitsgruppen an der Arbeit», versichert Luzius Mader, Vizedirektor im Bundesamt für Justiz. Im Vordergrund steht die Schaffung von Anreizen für Unternehmen (z. B. ein «Gleichstellungsetiket»).

Linke nicht zufrieden

Ein allzu grosses Engagement von Bundesrat Blochers Justizdepartement erwartet Nationalrätin Vreni Hubmann allerdings nicht: «Es wäre besser gewesen, wenn das Dossier in den Händen von Ruth Metzler geblieben wäre», sagt die Zürcherin. Inzwischen haben sie und andere SP-Nationalrätinnen eine ganze Reihe von parlamentarischen Vorstössen eingereicht, die helfen sollen, die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes zu verbessern. Somit wird das Thema trotz der Zurückhaltung des Bundesrates im Parlament noch auf den Tisch kommen.

«Die Frauen sind allein gelassen»

Chiara Simoneschi-Cortesi: Nein, keineswegs. Ich kenne die Situation aus meinem Kanton bestens, wo ich mich für den Aufbau von Beratungsstellen engagiert habe. Da werden immer noch grösste Verletzungen des Gleichstellungsgesetzes festgestellt, vor allem im Lohnbereich. Es kommt manchmal sogar noch vor, dass einer Frau gekündigt wird, weil sie schwanger ist. Wohl erhalten die diskriminierten Frauen Informationen und Beratung, für den weiteren Weg werden sie aber mit vielen Problemen allein gelassen. Wie soll sich eine alleinerziehende Verkäuferin ohne Gewerkschaft im Rücken allein zur Wehr setzen? Deshalb müssen mit den vom Gesetz vorgesehenen Finanzhilfen unbedingt Projekte realisiert werden, die den Frauen eine aktive Begleitung anbieten.

Von mir aus nicht. Ich bin nicht damit einverstanden, dass der Bundesrat sagt, es ist alles in bester Ordnung, fahren wir so fort. Weil viele Frauen aus Angst vor einer Kündigung nicht gegen eine vermutete Diskriminierung klagen, wäre eine Verlängerung des Kündigungsschutzes wichtig. In der Nationalratskommission wurde seinerzeit ein einjähriger Kündigungsschutz vorgeschlagen. Doch der Rat entschied sich dann für nur sechs Monate.

Wann ist Gleichstellung schon ein Thema? Wir Parlamentarierinnen aus allen Parteien haben Doris Leuthard vor der Wahl unsere Wünsche mitgegeben, insbesondere was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft. Aber auch die fehlende Chancengleichheit in der Bundesverwaltung haben wir angesprochen. Auf dem Papier existiert sie zwar, in der Praxis haben wir nicht mehr als eine Alibi-Übung. Und jetzt, da überall gespart wird, haben Gleichstellungsanliegen erst recht das Nachsehen. Junge Frauen, die Kinder möchten, sind die ersten Opfer.

Den privaten Unternehmen kann man ja keine Vorschriften machen. Mit der Schaffung von Auszeichnungen für Firmen mit einer aktiven Gleichstellungspolitik könnte man schon etwas erreichen. So begrüsse ich die Idee eines Gleichstellungsetikets. Wenn Frauen gleichwertig in der Arbeitswelt stehen, kommt das auch dem Wirtschaftswachstum zugute, das sich das Seco ja gross auf die Fahne geschrieben hat.

Das ist der grösste Stolperstein. In den Köpfen existieren immer noch die alten Rollenbilder. Anders als in den 90er-Jahren wird die berufstätige Mutter heute zwar nicht mehr gefragt, wie sie sich organisiert. Doch die Gesellschaft funktioniert immer noch so, als ob nur Männer im Arbeitsleben stehen würden. Die Umverteilung der Arbeit in der Familie hat noch nicht stattgefunden. Der Mann hat noch zu wenig übernommen von den privaten Aufgaben. Wir

brauchen eine aktivere Familienpolitik, die genügend Betreuungsplätze, einen Elternurlaub und anderes mehr vorsieht, wie zum Beispiel in Schweden. Eine solche Politik würde nicht nur den Frauen und der Gleichstellung nützen, sondern auch der Wirtschaft.

Die Durchsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist meiner Meinung nach in erster Linie Sache der Regierung, die auch die finanziellen und personellen Ressourcen hat. Ich sehe kaum eine Möglichkeit, um aktiv zu werden. Zum einen fehlen uns nach den Sparübungen die Ressourcen. Das heisst, dass wir nach Prioritäten arbeiten müssen. Zum andern werden wir uns in den nächsten Monaten auf die Förderung der Kandidatinnen für die eidgenössischen Wahlen 2007 konzentrieren. Doch auch die Politikerinnen sind gefordert. Wenn die National- und Ständerätinnen aus allen Parteien das Thema gemeinsam aufgreifen, wäre das schon ein Signal.

Gleiche Rechte

Bundesverfassung

Der Grundsatz «Mann und Frau sind gleichberechtigt» wurde 1981 in der Bundesverfassung verankert.

Diskriminierungsverbot

Das am 1. Juli 1996 in Kraft getretene Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau verbietet, eine Person im Erwerbsleben aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen. Das Diskriminierungsverbot ist auf alle Arbeitsverhältnisse anwendbar. Das Gesetz verbietet ausdrücklich die sexuelle Belästigung und schützt vor Rachekündigungen.

Schlichtungsstellen

Das Gleichstellungsgesetz schreibt den Kantonen vor, ein kostenloses Schlichtungsverfahren für Betroffene anzubieten.

Finanzhilfen

Das Gesetz ermöglicht Finanzhilfen für Projekte und Beratungsangebote, die die Gleichstellung im Erwerbsleben fördern.

Evaluation

Ein gut 30-seitiger Synthesebericht und sechs Teilberichte geben umfassend Auskunft über die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Sie dienen dem federführenden Justizdepartement als Grundlage für weitere Schritte. Die Berichte sind abrufbar unter www.admin.ch/ch/d/ff/2006/3161.pdf. (clb)