

Wirkung des Gleichstellungsgesetzes

Einige Ergebnisse im Überblick:

- Gerichtssentscheide: Bis Frühjahr 2004 kam es zu insgesamt 245 Urteilen und 21 Abschreibungen. Die Gerichtssentscheide konnten 176 Fällen, welche teilweise über mehrere Instanzen gingen, zugeordnet werden. Ein Drittel der Fälle stammte aus dem Kanton Zürich. In sechs Kantonen (AI, AR, GL, NW; SH, UR) gab es keine Gleichstellungsurteile. 54% betrafen öffentlich-rechtliche und 46% privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Bei 32 Gerichtssentscheiden ging es um Verbandsklagen. Bei 57% der Fälle ging es um die Lohngleichheitsproblematik, bei 21% um die sexuelle Belästigung, bei 19% um die diskriminierende Kündigung.
- Schlichtungsstellen: Bis Frühjahr lagen 355 Schlichtungsverfahren vor. In den Kantonen BS und TI nahmen die Fallzahlen ab, die Kantone BE und ZH hingegen legten stark zu. 37% der Fälle betrafen die Lohndiskriminierung, 26% die sexuelle Belästigung, 17% die diskriminierende Kündigung. In 40 Prozent der Schlichtungsverfahren konnte eine Einigung erzielt werden. 54% der Fällen, in denen keine Einigung erzielt werden konnte, wurden vor Gericht gebracht.
- Beweisverfahren: Das Gleichstellungsgesetz kennt die Untersuchungsmaxime (Art. 12 Abs. 2) sowie die Beweislastleichterung (Art. 6). Die Inhaltsanalyse der ausgewählten kantonalen Gerichtsfälle hat gezeigt, dass die Untersuchungsmaxime kaum zur Geltung gelangt. Die Beweislastleichterung wird zudem von der Mehrheit der Vertreter/innen von Arbeitnehmerorganisationen als nützlich betrachtet, hält jedoch kritisch fest, dass der Nachweis von Diskriminierung trotzdem fast unmöglich sei. Die Gerichte haben selten eine Trennung zwischen der von der betroffenen Person zu leistenden Glaubhaftmachung der Diskriminierung und der vom Arbeitgebenden zu erbringende Entlastungs- und bzw. Rechtfertigungsbeweis vorgenommen. Es herrscht bezüglich Umgang mit der Beweislastleichterung grosse Unklarheit.
- Verbandsklagerecht: Von diesem Instrument wurde nur zurückhaltend Gebrauch gemacht. Der Anteil der Verbandsklagen beträgt 32 von insgesamt 269 Fällen. 29 davon betrafen den öffentlich-rechtlichen Bereich. Mit vier Ausnahmen ging es bei allen Entscheiden um Lohngleichheit. Sie gingen seltener als Individualklagen positiv aus. Dies ist vermutlich darauf zurück zu

führen, dass es sich meist um komplexe Lohngleichheitsverfahren mit Breitenwirkung handelte.

- Sexuelle Belästigung: Das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist die am besten bekannte Bestimmung im Gleichstellungsgesetz. Der Tatbestand hat sich hinter der Lohngleichheit als zweithäufigster Diskriminierungstatbestand erwiesen. Von allen Seiten der Vertreter/innen von Arbeitnehmerorganisationen wird das Fehlen der Beweislastleichterung als Problem erachtet, auch wenn sich dies statistisch nicht erkennen lässt. Ein Angehen gegen sexuelle Belästigung bedeutet in der Regel den Verlust des Arbeitsplatzes; eine Weiterbeschäftigung erfolgt nur in Ausnahmefällen und wird häufig von den Betroffenen nicht gewünscht. Weiter wird deutlich, dass oft ernsthafte gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten.
- Diskriminierende Kündigung und Racheündigung: Diskriminierende Kündigungen werden oft nicht als solche erkannt. Die Angst vor Kündigung ist aus Sicht von Vertretern von Arbeitnehmerorganisationen und Schlichtungsstellen einer der wichtigsten Gründe, welcher ein Vorgehen gegen Diskriminierung verhindert. Für öffentlich-rechtliche Angestellte ist es bedeutend einfacher, gegen Diskriminierung anzugehen, ohne den Arbeitsplatz zu verlieren. Viele Arbeitnehmer/innen gehen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich vor.
- Lohnanalyse: Die durchschnittliche Lohndifferenz hat sich in den letzten Jahren kaum verändert (25,9% im Jahre 1996 gegenüber 25,1% im Jahre 2002). Rund 60% der Lohnunterschiede kann durch objektive Faktoren erklärt werden: jüngeres Alter, tieferes Dienstalter, weniger ausgebildet, Arbeiten in Niedriglohnbranchen, Untervertretung in höheren Positionen und anspruchsvollen Stellen. Rund 40% des Lohnunterschieds kann nicht durch solche objektiven Faktoren erklärt werden und ist als Lohndiskriminierung zu werten. Frauen werden weiterhin gleich wie im Jahre 1998 diskriminiert, die geringfügige Verringerung der Lohnungleichheit ist somit vor allem der Verringerung der Qualifikationsunterschiede zu verdanken.