Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 85 (1993)

Heft: 2

Artikel: Gleichstellungsvorlage : in weiten Teilen griffig

Autor: Arioli, Kathrin

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355431

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 03.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Gleichstellungsvorlage: In weiten Teilen griffig

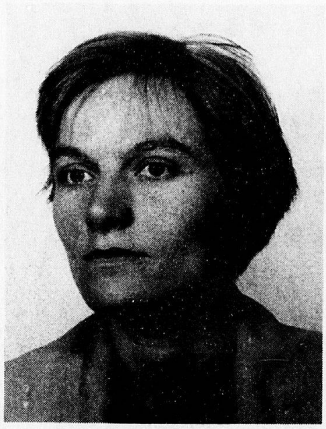
Wird sie nicht vom Parlament verwässert, bietet die Bundesratsvorlage zur Gleichstellung ein über weite Strecken griffiges Instrumentarium, um sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Im Februar 1993 hat der Bundesrat den lang erwarteten Entwurf für ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vorgelegt. Dieser unterscheidet sich in wesentlichen Punkten vom Vorentwurf, welchen der Bundesrat im Januar 1991 in die Vernehmlassung geschickt hatte: Im Vorentwurf waren das Diskriminierungsverbot im Erwerbsleben und der verstärkte Kündigungsschutz nur provisorisch aufgeführt. Aufgrund der mehrheitlich positiven Stellungnahmen im Vernehmlassungsverfahren hat der Bundesrat beschlossen, diese Massnahmen im Gesetz zu belassen. Ausserdem wurden die im Vorentwurf auf die Durchsetzung der Lohngleichheit beschränkten verfahrensmässigen Erleichterungen wie Beweislastumkehr, Kündigungsschutz (Schutz vor Rachekündigungen) und Verbandsklage- bzw. -beschwerderecht auf den gesamten Erwerbsbereich und somit auf alle im Entwurf genannten Diskriminierungstatbestände ausgeweitet.

Übersicht über die Gleichstellungsvorlage

Kernstück des Gesetzes bildet das generelle Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung im Erwerbsleben. Das Verbot gilt insbesondere für Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Ist eine Arbeitnehmerin von einer Diskriminierung betroffen, hat sie die folgenden Rechtsansprüche: sie kann beim Gericht beantragen, dass eine drohende Diskriminierung verboten oder unterlassen wird, dass eine bestehende Diskriminierung beseitigt oder dass eine Diskriminierung festgestellt wird. Darüber hinaus sind Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche möglich.



Von Kathrin Arioli, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kt. Zürich

Allerdings gibt es kein Recht auf Anstellung oder Wiedereinstellung; wird eine Arbeitnehmerin wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit nicht angestellt oder entlassen, so hat sie lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese kann maximal sechs voraussichtlichen oder tatsächlichen Monatslöhnen entsprechen.

Eine wichtige verfahrensmässige Erleichterung bildet die Beweislastregel. Diese sieht vor, dass eine Diskriminierung vermutet wird, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Damit hat der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Die Beweislastregel gleicht eine faktische Ungleichheit im Prozess aus: Meist vefügt die beklagte Partei über die Beweismittel, hingegen haben oftmals weder die Klägerin noch das Gericht Kenntnis von diesen Beweismitteln.

Der Entwurf sieht ausserdem vor, dass «Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahren, (...) feststellen lassen (können), dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird.»

Das Verbandsklagerecht, das Gewerkschaften, Berufsverbänden sowie Frauen- und Männerorganisationen zukommt, wurde gegenüber dem Vorentwurf eingeschränkt:

Dieses Recht steht Organisationen nämlich nur beim Vorhandensein eines kollektiven Interesses zu; Individualinteressen einer einzelnen Arbeitnehmerin können damit nicht verfolgt werden. Das Verbandsklagerecht bleibt – wie bereits im Vorentwurf – auf Feststellungsklagen beschränkt. Das bedeutet, dass das Urteil seine Wirkung nur zwischen dem Verband und dem/der beklagten Arbeitgeber/in entfaltet. Die Arbeitnehmerin muss anschliessend noch eine individuelle Leistungsklage einreichen, um ihre Rechte geltend zu machen.

Neu in den Entwurf aufgenommen wurde die Pflicht der Arbeitgeber/innen, ihre Arbeitnehmer/innen durch entsprechende Massnahmen vor sexueller Belästigung zu schützen. Kommen erstere ihrer Pflicht nicht nach, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die gleichen Rechtsansprüche wie bei einer Diskriminierung. Ausserdem kann eine Entschädigung verlangt werden, die maximal sechs Monatslöhnen entspricht.

Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sollen nach dem Entwurf u.a. die folgenden Regelungen gelten:

– Die Kantone werden verpflichtet, ein Schlichtungsverfahren vorzusehen. Ein formloses, unentgeltliches Schlichtungsverfahren soll den Betroffenen den Entscheid erleichtern, mit rechtlichen Schritten gegen eine Diskriminierung vorzugehen.

– Die Streitwertgrenze von Fr. 20 000.– (Art. 343 OR) wird für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben aufgehoben. D. h. für alle diese Streitigkeiten ist das einfache und rasche Verfahren anzuwenden und den Parteien dürfen weder Gebühren noch Auslagen des Gerichts auferlegt werden.

Nun endlich eine griffige rechtliche Handhabe?

Foto: Walter Erb

Geltungsbereich

Erfreulicherweise hat sich der Bundesrat dafür ausgesprochen, dass das Gesetz grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse anwendbar ist, d.h. sowohl auf Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht wie auf diejenigen des öffentlichen Rechts des Bundes, der Kantone und Gemeinden. Allerdings gelten verschiedene Bestimmungen der Vorlage für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse der Kantone und Gemeinden – aus Rücksicht auf die Autonomie der Kantone in der Ausgestaltung ihres Beamten- und Verfahrensrechts – nicht: So ist für das Kantons- und Gemeindepersonal beispielsweise kein Schlichtungsverfahren vorgesehen.
Das Gesetz hat nur – aber immerhin – die Verwirklichung der Gleichstellung im Erwerbsleben zum Zweck. Massnahmen, welche zur Gleichstellung in anderen Lebens- und Rechtsbereichen verhelfen, so in den Bereichen der Familie, der Steuern, des Bildungswesens und der Sozialen Sicherheit, enthält das Gesetz nicht.

Was bringt das Gleichstellungsgesetz nicht?

Eine gesetzliche Verankerung von sog. positiven Aktionen, insbesondere Frauenförderungsmassnahmen wie Quotenregelungen und Frauenförderungspläne, ist nicht vorgesehen. Der Entwurf beschränkt sich darauf festzuhalten, dass «angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung ... keine Diskriminierung» darstellen.
Abweichend vom Vorentwurf erhält das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann keine wesentlichen neuen Kompetenzen. Insbesondere wurde die Untersuchungskompetenz des Büros, d. h. ein Akteneinsichts- und Auskunftsrecht gegenüber Privaten, nicht in den Entwurf übernommen.
Die kantonalen und kommunalen Gleichstellungsbüros hatten sich in der Vernehmlassung dafür ausgesprochen, dass ihnen, ähnlich wie den Verbänden und Frauenorganisationen, ein Klage- und Beschwerderecht eingeräumt werde: Sie verfügen über die notwendigen Fachkenntnisse und über eine Gesamtsicht der Gleichstellungsproblematik. Auf ein solches Behördenklagerecht wurde im Entwurf verzichtet.

Was bringt das Gleichstellungsgesetz einer Frau, die von einer Lohndiskriminierung betroffen ist?

Es ist zu unterscheiden, ob eine einzelne Frau eine individuelle Lohngleichheitsklage führt, mit der sie gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordert, oder ob eine ganze Berufsgruppe ihren Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einklagt.
Der einzelnen Frau hilft v.a. die Beweislastumkehr (sie muss die Diskriminierung nur glaubhaft machen, der/die Arbeitgeber/in hat dann zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt), und die Kostenlosigkeit des Verfahrens (Aufhebung der Streitwertgrenze).
Der Berufsgruppe hilft noch ein zusätzliches, sehr wichtiges Instrument zur Durchsetzung der Lohngleichheit: die Verbandsklage. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Verbandsklage auch ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmerinnen geführt werden kann.

Einschätzung

Der Bundesrat hat mehrere der im Vernehmlassungsverfahren geäusserten Verbesserungsvorschläge aufgenommen und damit ein in weiten Teilen griffiges und klar formuliertes Gleichstellungsgesetz vorgelegt. Ein solches vermag einen wesentlichen Beitrag zur Behebung des Gleichstellungsdefizits im Erwerbsleben zu leisten und den dazu notwendigen gesellschaftlichen Prozess zu beschleunigen.
Es bleibt zu fordern, dass der vorgelegte Entwurf im Parlament nicht verwässert wird, dass dort, wo noch Verbesserungen nötig sind, diese eingefügt werden und schliesslich, dass das Gesetz von den Räten baldmöglichst verabschiedet und vom Bundesrat in Kraft gesetzt werden kann.