Zeitschrift: Schweizer Hebamme : offizielle Zeitschrift des Schweizerischen Hebammenverbandes = Sage-femme suisse : journal officiel de l'Association suisse des sages-femmes = Levatrice svizzera : giornale ufficiale dell'Associazione svizzera delle levatrici

Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband

Band: 95 (1997)

Heft: 5

Artikel: Das neue Gleichstellugsgesetz

Autor: Michel, Gerlinde

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-950966

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: 11.07.2025

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

EDITORIAL

«Politik? Davon verstehe ich nichts!» «Nein, mit Politik will ich nichts zu tun haben, und sie interessiert mich auch gar nicht», vernehme ich immer etwa wieder von Frauen, trotz 26 Jahren Frauenstimmrecht. Ich frage sie dann jeweilen, ob es sie interessiert, wie sicher der Schulweg ihrer Kinder oder wie hoch ihre Abfallgebühren seien. Und dann sind wir mitten drin in einer – politischen Diskussion!

Politik umfasst sämtliche Lebensbereiche – auch Kindergärten, saubere Luft und genügend Teilzeitstellen gehören dazu –, und deshalb ist es so wichtig, dass auch wir Frauen uns einmischen, mitreden, mitpolitisieren. Unsere spezifischen Erfahrungen als Mädchen, Berufsfrauen, Mütter und Partnerinnen müssen in die Politik einfliessen, unsere Stimme muss ertönen, wenn politische Entscheide und Lösungen allen Menschen dienen sollen.

Es können und müssen es nicht alle Frauen so weit bringen wie Liliane Maury Pasquier, Hebamme und Nationalrätin. Engagierte Frauen in Gemeindekommissionen, Vereinsvorständen und anderen Entscheidungsgremien sind ebenso wichtig. Und politisieren ist nicht nur interessant, es macht auch Spass!

Gerlinde Michel

Schluss mit Diskriminierung im Erwerbsleben

Das neue Gleichstellungsgesetz

Seit dem 1. Juli 1996 ist das Gleichstellungsgesetz (GlG) in Kraft, eine von Frauen seit langem erwartete und erkämpfte gesetzgeberische Errungenschaft und Konsequenz des 1981 in die Bundesverfassung aufgenommenen Gleichstellungsartikels.

Gerlinde Michel

DAS GlG will die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben fördern, indem es

- den Gleichstellungsartikel der Bundesverfassung (Art. 4, Abs. 2 BV) konkretisiert;
- Verfahrensbestimmungen einführt, die es Einzelpersonen und Organisationen erleichtert, bei Diskriminierungen die Gerichte anzurufen und Prozesse zu führen;
- Vermittlungsverfahren und rechtliche Instrumente zur Verfügung stellt, welche es Organisationen ermöglichen, besser als bisher auf kollektiver Ebene Gleichstellungsanliegen umzusetzen und Diskriminierungen abzubauen.

Das Gleichstellungsgesetz bezieht sich auf das Erwerbsleben und gilt für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse. Das heisst, dass es sämtlichen privaten und öffentlichen Arbeitgebern in der Schweiz verboten ist, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb gegen das Gleichstellungsgesetz zu verstossen.

Keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

Das Gesetz verbietet Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, eine Person während ihres ganzen Anstellungsverhältnisses aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen. Dies bezieht sich auf Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Ausbildung, Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend gemeint, sondern zeigt vielmehr beispielhaft, in welchen Bereichen des Arbeitsverhältnisses Diskriminierung vorkommen kann.

Das Gesetz verbietet ausdrücklich Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis aufgrund des Zivilstands, der familiären Situation oder einer Schwangerschaft, wenn diese Benachteiligungsformen in Wirklichkeit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entsprechen. Verboten ist nicht nur jede offene, direkte Diskriminierung, also wenn zum Beispiel ein Ladenbesitzer seinen Verkäuferinnen für die gleiche Arbeit weniger Lohn zahlt als seinen Verkäufern, sondern auch jede indirekte Diskriminierung. Eine solche ist zu vermuten, wenn der Ladenbesitzer eine Lohnzahlung nach Dienstalter allen Vollzeitbeschäftigten, aber keinen Teilzeitbeschäftigten ausrichtet, bei ihm jedoch praktisch nur Frauen Teilzeit arbeiten.

Schutz vor sexueller Belästigung

Das Gleichstellungsgesetz hält in einem separaten Artikel explizit fest, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Diskriminierung und als solche unzulässig ist. Das Gesetz verpflichtet Arbeitgeber(innen), sexuelle Belästigung zu verhindern und für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen, und es verleiht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber ihrem Patron daraus abgeleitete Rechte.

Verfahrenshürden abbauen

Schon vor der Einführung des GlG konnte der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit grundsätzlich individuell durchgesetzt werden. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben jedoch deutlich gezeigt, dass die Hürden für eine erfolgreiche Prozessführung extrem hoch waren. Das GlG

Frauen aus Pflegeberufen fordern heute immer nachdrücklicher Lohngleichstellung: Demonstration in Zürich.

Regula Hauser

bringt diesbezüglich entscheidende Neuerungen:

Beweislasterleichterung

Die Klagepartei muss neu bei allen Diskriminierungsformen (ausser bei diskriminierender Nicht-Anstellung und bei sexueller Belästigung) nicht mehr streng beweisen, dass eine Benachteiligung vorliegt, sondern diese nur glaubhaft machen können. Das heisst nicht, dass blosse Behauptungen genügen. Es müssen Tatsachen geltend gemacht werden, die eine Diskriminierung als wahrscheinlich erscheinen lassen. Gelingt dies, so ist es an der beklagten Partei, zu beweisen, dass trotzdem keine Benachteiligung vorliegt, dass sie mit ihrer Praxis ein sachlich gerechtfertigtes Ziel verfolgt. Die Beweislasterleichterung gilt auch bei der Verbandsklage.

Verschiedene prozessuale Erleichterungen

Dazu gehören das Recht auf Beizug eines Anwalts oder einer Anwältin, das Recht auf schriftliches Verfahren, auf kostenlose Verfahren und die Verpflichtung für das Gericht, notwendige Abklärungen und Beweismaterial von sich aus einzuholen.

Auch Organisationen können klagen

Das Gleichstellungsgesetz eröffnet Verbänden, Berufsorganisationen, Gewerkschaften, Frauenorganisationen die Möglichkeit, sich im Interesse von Arbeitnehmer(inne)n direkt gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen und auch zu prozessieren. Sie können in eigenem Namen die sogenannte Verbandsklage oder Verbandsbeschwerde erheben. Dazu ist weder die Zustimmung der individuell betroffenen Personen noch deren Beteiligung am Verfah-

Warum verdienen Polizisten mehr als Krankenschwestern?

Seit dem 1. Juli 1996 liegt eine Lohnklage von 47 Krankenschwestern, Physiotherapeutinnen, Ergotherapeutinnen, Hebammen und Berufsschullehrerinnen für Pflege beim Kanton Zürich. Stein des Anstosses ist die kantonale Besoldungsrevision von 1991, die es versäumt hat, die von der Verfassung verlangten Anpassungen der Frauenberufslöhne in der Gesetzgebung einzuführen. Eine Studie der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich (1994) zeigt, dass die Besoldungsrevision das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen tendenziell sogar eher noch vergrössert als verkleinert hat. Eine 25jährige, frisch diplomierte Physiotherapeutin verdient nach vierjähriger Ausbildung gerade 4364 Franken brutto, während ein gleichaltriger Polizist nach einjähriger Polizeischule auf 5372 Franken kommt. Ähnliche Vergleiche lassen sich bei anderen Berufen aus der Pflege aufzeigen: Die Berufsschullehrerinnen für Pflege nehmen nicht hin, dass ihre Arbeit vier(!) Lohnklassen unter den Berufsschullehrern für Köche oder Bäcker eingestuft ist, und fordern eine Angleichung. Unterstützt werden die Klägerinnen von zehn Berufsverbänden, unter anderem dem SHV, und von Gewerkschaften.

Auch in anderen Kantonen laufen Lohngleichheitsklagen, so in den Kantonen St.Gallen (Lehrerin für Krankenpflege), Bern (Krankenschwestern), Solothurn und Basel. Im Kanton Basel erstritten sich 1994 Kindergärtnerinnen, Arbeits- und Hauswirtschaftslehrerinnen vor Bundesgericht ihr Recht auf bessere Löhne. Das Gleichheitsgesetz wird die laufenden und zukünftige Verfahren für die kämpfenden Frauen wesentlich erleichtern.

ren notwendig, es sei denn, diese werden als Zeuginnen oder Zeugen vom Gericht befragt. Betroffene können so anonym und geschützt bleiben.

Dabei gilt es zu berücksichtigen:

- Es können nur Organisationen klagen, die seit mindestens zwei Jahren bestehen und gemäss ihren Statuten die Gleichstellung fördern oder Arbeitnehmer(innen)interessen wahren.
- Eine Verbandsklage kann nur ergriffen werden, wenn der Ausgang des Verfahrens voraussichtlich Konsequenzen für viele Arbeitsverhältnisse hat und Grundsatzfragen aufwirft.
- Mit der Verbandsklage kann nur die Feststellung von Diskriminierung verlangt und keine Leistungen an die Betroffenen erwirkt werden. Bei Lohndiskriminierungen können im Anschluss an eine erfolgreiche Verbandsklage also nur die Diskriminierten persönlich auf höhere Lohnzahlungen klagen. Die Ausgangslage ist jedoch mit dem Feststellungsurteil bereits geklärt und die Individualdurchsetzung entsprechend einfacher.

Schutz vor Arbeitsplatzverlust

Wenn eine Arbeitnehmerin eine Klage aufgrund des Gleichstellungsgesetzes einreicht, ist sie während der Dauer des Verfahrens vor sogenannten Rachekündigungen geschützt. Dieser Schutz gilt auch für Zeuginnen und Zeugen sowie Vertrauensleute im Rahmen eines Verfahrens. ◀

Die Schweiz spart 20 Milliarden

Laut einer von der Wochenzeitung in Auftrag gegebenen Studie* spart die Schweiz infolge der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern jedes Jahr fast 20 Milliarden Franken. Diese Ergebnisse basieren weitgehend auf den Statistiken des BIGA. Die Differenz zwischen den männlichen und weiblichen Salären gilt dabei als Mass für die Lohndiskriminierung. Nach einem vorübergehenden Rückgang hat diese Differenz seit 1990 wieder zugenommen: Die Wirtschaftskrise hat also zu einer Verstärkung der Lohndiskriminierung geführt.

* Tobias Bauer, Wieviel wurde auf Kosten der Frauen gespart? (1994)

Mutterschaftsversicherung und Elternurlaub in der Schweiz

▶ Eine unendliche Geschichte

Als einziges europäisches Land kennt die Schweiz noch keine gesetzlich geregelte Mutterschaftsversicherung. Obwohl laut Volkszählung 1990 mehr als die Hälfte der Mütter von minderjährigen Kindern erwerbstätig sind, bleibt Mutterschaft Privatsache. Wie lange noch?

Gerlinde Michel

DIE Leidensgeschichte begann eigentlich ganz hoffnungsvoll: Ende 1945 nahm das Schweizervolk den Verfassungsartikel 34quinquies über den Schutz der Familie an, der unter anderem die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung durch den Bund vorsieht. Ganz still und leise versank das Volksbegehren alsdann im helvetischen Tiefschlaf, bis einigen Linksparteien und Frauenorganisationen der Geduldsfaden riss. Sie lancierten 1978 die Volksinitiative «Für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft», um den Bundesbehörden Beine zu machen. Die Initiative forderte volle Deckung aller Schwangerschafts- und Geburtskosten, einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen mit teilweisem bis vollem Lohnersatz je nach Einkommen, eine Entschädigung für nichterwerbstätige Mütter, einen bezahlten Elternurlaub von mindestens 9 Monaten und weitgehenden Kündigungsschutz. 1984 verwarfen niederschmetternde 84,2% der Stimmenden die Initative. Laut Abstimmungsanalysen war vor allem der Elternurlaub Grund für die wuchtige Ablehnung, eine Forderung, die von der älteren Generation und traditionell denkenden Bevölkerungskreisen noch kaum verstanden wurde.

Nächster Anlauf: Revision des Kranken- und Mutterschaftsgesetzes

Die 1987 von den eidgenössischen Räten verabschiedete KVMG-Revision enthielt einige wichtige Neuerungen im Mutterschaftsbereich, unter anderem einen weitgehenden Kündigungsschutz während und nach der Schwangerschaft und finanzielle Zulagen während 16 Wochen. Ein Referendum liess jedoch nicht lange auf sich warten: Kreisen um Gewerbeverband, Vorort, Arbeitgeberorganisationen und bürgerliche Parteien war eine «staatlich subventionierte» Mutterschaft ein Dorn im Auge, und sie erzwangen eine Volksabstimmung zur KVMG-Revision. Wiederum schickte das Stimmvolk auch diese Vorlage mit 71,3% Neinstimmen bachab, und die Verwirklichung der verfassungsmässig garantierten Mutterschaftsversicherung rückte einmal mehr in blaue Fernen.

Silberstreifen am fernen Horizont?

Nach der von den Schweizer Frauen erzwungenen Wahl einer Bundesrätin kam mit Ruth Dreifuss wieder Leben in die Sache: 1994 schickte der Bundesrat einen Vorentwurf zum Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung in die Vernehmlassung. Der Entwurf sah einen 16wöchigen Mutterschaftsurlaub für alle erwerbstätigen Frauen vor, wobei mindestens 12 Wochen nach der Geburt des Kindes bezogen werden müssten. Grundsätzlich sollte der Verdienstausfall der Frauen ganz abgedeckt werden, allerdings wurde ein Höchstbetrag von 97 200 Franken festgelegt. Die nichterwerbstätigen Frauen blieben gemäss diesem Gesetzesentwurf auf das Krankenversicherungsgesetz angewiesen.

In der Vernehmlassung machten sich vor allem die bürgerlichen Frauen (FDP/ CVP/ SVP) in einer gemeinsamen Stellungnahme für den Miteinbezug auch der nicht-erwerbstätigen Frauen in eine Mutterschaftsversicherung stark,