Das neue Gleichstellungsgesetz tritt in Kraft

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen**

Band (Jahr): **51 (1995)**

Heft 3

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-844694

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Das neue Gleichstellungsgesetz tritt in Kraft

Eine gute und eine schlechte Nachricht: Gegen das neue Gleichstellungsgesetz wurde schliesslich doch kein Referendum ergriffen, es kann also auf den 1. Januar 1996 in Kraft treten. Die Schattenseite: Um einem Referendum zuvorzukommen, musste das Gesetz schon im Vorfeld der Beratung "entschärft" werden, auf dass Arbeitgeber und Gewerbe mehr oder weniger mitziehen.

Seit 1981 ist der Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung verankert. Mit dem neuen Gleichstellungsgesetz sind die Frauen in der Schweiz nun eine wichtige Etappe weiter gekommen.

Diskriminierungsverbot

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Dieses Verbot beginnt mit der Anstellung, umfasst Arbeitszuteilung, Beförderung, Entlöhnung und endet mit der Kündigung. Einzig, wer auf Grund seines Geschlechtes nicht gar nicht erst angestellt wurde, wird es schwierig haben...

Für Arbeitnehmer ist insbesondere die Tatsache von Bedeutung, dass in Zukunft nicht sie bei Lohnfragen die Diskriminierung beweisen müssen, sondern dass die Beweislast beim mutmasslich fehlbaren Arbeitgeber liegt.

Verbot der sexuellen Belästigung

Im neuen Gesetz ist sexuelle Belästigung ausdrücklich verboten. Dies erlmöglicht es endlich, über einen längst existierenden Misstand in aller Offenheit nicht nur zu sprechen, sondern auch zu handeln.

Dieser Passus war offenbar manchem Parlamentarier ein Dorn im Auge, wenn wir uns an die Witzchen erinnern, mit denen sich unser nationales Boulevard-Blatt anlässlich der Debatte bei seiner Leserschaft anbiederte.

Artikel 7: Verbandsklagerecht

Auf wenig Gegenliebe stiess in gewissen Kreisen ebenfalls das Verbandsklagerecht, eine weitere Novität dieses Gesetzes. Organisationen, die die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Gewerkschaften, Berufsverbände) wahren und Institutionen zur Gleichstellung von Mann und Frau können in Zukunft - sogar ohne die Zustimmung der betroffenen Person - fehlbare Arbeitgeber einklagen.

Wer wird klagen?

Nach Aussage von Christiane Brunner sind einzelne Gewerkschaften bereits

in den Startlöchern. Für zahlreiche Lehrerinnen (Werklehrerinnen textil und nicht-textil, Kindergärtnerinnen), die ihre Prozesse schon länger "eingefädelt" haben, kommt das Gesetz im genau richtigen Augenblick. Frauen im kaufmännischen Bereich beklagen ebenfalls ein erhebliches Lohngefälle zwischen den Geschlechtern. Luzius Mader, Vizedirektor des Bundesamtes für Justiz, gab anlässlich einer Tagung an der Hochschule St. Gallen bekannt, dass Frauen für gleichwertige Arbeit weiterhin 14-30% weniger verdienten als ihre männlichen Kollegen.

Dass Verbands- und Gewerkschaftskollegen nicht eitel Freude haben, wenn die spärlichen Mittel ausschliesslich zugunsten von Frauenanliegen eingesetzt werden, sei hier nur am Rande vermerkt. Frau wird auch in diesen Kreisen viel Fingerspitzengefühl brauchen.

Gewerbe und Arbeitgeber schlafen nicht

Arbeitgeber und Gewerbe haben betroffenen Betrieben im Klagefall bereits Unterstützung versprochen. Die NZZ (17. Jul 1995) zitiert Max Fritz, den Vizedirektor des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeberorganisationen: Er rechnet nicht mit einer Prozesslawine, sondern damit, dass das neue Instrument als Druckmittel im Alltag verwendet wird. "Dass sich diese Sorge in einen Bumerangeffekt gegen die Interessen der Frauen verwandeln könne, schloss Fritz nicht aus."

Präventive Wirkung

Nachdem das Gleichstellungsgesetz in Kraft tritt, ist es hoffentlich weniger einfach, in Gesamtarbeitsverträgen Frauen offen zu benachteiligen. Idealerweise müsste es gar nicht zu hässlichen Auseinandersetzungen kommen. Mancher Arbeitgeber wird sich diskriminierende Praktiken in Zukunft besser überlegen, denn: Wer kommt schon gerne in die Schlagzeilen?

Milde Gabe, immerhin

Beim Bund sind jährliche Subventionen von 3 Mio Fr. für Gleichstellungsklagen vorgesehen. Das ist zwar wenig, aber doch eine Geste, die Frauen oder Organisationen ermuntern könnte, für die gerechte Sache einzustehen.

Männer mit Hang zum Balzen und Stelzen

Der deutsche Bundespräsident Roman Herzog will künftig mindestens 30 Prozent der Orden an Frauen vergeben. 1994 erhielten 3454 Männer, jedoch nur 715 Frauen einen Orden. Dazu sagte Staatssekretär Wilhelm Staudacher, Männer hätten eben einen Hang zum Balzen und Stelzen, während Frauen das Gute einfach täten. Längt das? MTL