

DIE WIRKSAMKEIT DES GLEICHSTELLUNGSGESETZES IM KANTON ZÜRICH

Resultate von quantitativen und qualitativen Analysen
aus verschiedenen Perspektiven



Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen
des Kantons Zürich

INHALT

- 3 Vorwort**
- 6 Quantitative und qualitative Analyse von Gerichtsfällen**
von Judith Wissmann Lukesch
- 13 Die Arbeit der Schlichtungsstellen**
von Judith Wissmann Lukesch
- 19 Die Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**
von Heidi Stutz
- 27 Die Perspektive von arbeitnehmendennahen Organisationen**
von Marianne Schär Moser und Jürg Baillod

VORWORT

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann ist bereits zehn Jahre in Kraft. Seit dem 1. Juli 1996 regelt es die Gleichstellung im Erwerbsleben und verbietet sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung bei der Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung in allen Arbeitsverhältnissen.

Eine Motion der Zürcher Nationalrätin Vreni Hubmann von 2002 verlangte Änderungen im Gleichstellungsgesetz (Nichtigkeit von Rache-kündigungen und Verlängerung des Kündigungsschutzes). Dies veranlasste das Bundesamt für Justiz, zwischen 2003 und 2005 die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes zu evaluieren. Die Evaluation wurde vom Büro BASS und dem Büro a&o gemeinsam mit Elisabeth Freivogel durchgeführt und basiert auf Befra-

gungen von Gerichten, Schlichtungsstellen, Unternehmen und arbeitnehmendennahen Organisationen in der ganzen Schweiz sowie auf inhaltsanalytischen Auswertungen von Gerichtsfällen in ausgewählten Kantonen.

Das Zehn-Jahr-Jubiläum des Gleichstellungsgesetzes hat die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen dazu veranlasst, ausgehend von dieser Evaluationsstudie Bilanz für den Kanton Zürich zu ziehen. Dabei interessiert die Frage der Wirksamkeit des Gesetzes im Kanton und die Position des Kantons Zürich im Vergleich zur übrigen Schweiz. Es zeichnen sich viele Gemeinsamkeiten ab, in manchen Punkten unterscheidet sich der Kanton Zürich aber vom Rest der Schweiz. Hier einige der auffälligsten Unterschiede:

Fast ein Drittel aller ausgewerteten schweizerischen Gerichtsentscheide stammt aus dem

Kanton Zürich. Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hat schweizweit am meisten Verfahren zu Lohndiskriminierung im öffentlich-rechtlichen Bereich geführt. Es nimmt insofern eine Vorreiterrolle ein, als es wesentlich zur Klärung der Anforderungen an die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung beigetragen hat. 14 der insgesamt 32 schweizerischen Entscheide aufgrund von Verbandsklagen betreffen den Kanton Zürich.

Die Schlichtungsstellen für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben wurden durch das Gleichstellungsgesetz neu geschaffen. Das Ziel des Schlichtungsverfahrens ist eine einvernehmliche Regelung des Streitfalles, damit ein Gerichtsverfahren vermieden werden kann. Die Schlichtungsstelle des Kantons Zürich erzielt in der Schlussbeurteilung der gesamtschweizerischen Evaluation das beste Re-

sultat. Kriterien für die Beurteilung sind institutionelle Regelungen wie die Zugänglichkeit der Schlichtungsstelle, die regionale Zuständigkeit, ihre Kompetenzen oder die Geschlechterzusammensetzung des Schlichtungsgremiums. Auch von den Unternehmen bekommt die Schlichtungsstelle des Kantons Zürich Topnoten. Die Schlichtungsverfahren des Kantons Zürich machen 20% aller ausgewerteten schweizerischen Verfahren aus.

Das Gleichstellungsgesetz wurde im Kanton Zürich im gesamtschweizerischen Vergleich überproportional häufig genutzt: Dies gilt für Gerichtsfälle, Schlichtungsverfahren und Verbandsklagen.

Die Unternehmen im Kanton Zürich sind offener und aktiver in Gleichstellungsfragen als in der übrigen Schweiz und es gibt weniger Widerstand gegen Gleichstellungspolitik. Sie sind mit

mehr Konfliktfällen konfrontiert als Unternehmen in andern Kantonen. Arbeitnehmendennahe Organisationen des Kantons Zürich, also Gewerkschaften, Berufsverbände, Frauen- und Männerorganisationen sowie Gleichstellungsbüros, kennen einige der Neuerungen des Gleichstellungsgesetzes schlechter als entsprechende Organisationen in der übrigen Schweiz. Bei konkreten Diskriminierungsfällen geben sie häufiger an, dass eine Lösung im Unternehmen getroffen wird. Die zürcherischen Organisationen vertrauen stärker auf den aktuell geltenden Kündigungsschutz als andere.

Die vorliegende Publikation ist wie folgt gegliedert:

- Der Teil **Quantitative und qualitative Analyse von Gerichtsfällen** untersucht, wie das

Gleichstellungsgesetz durch gerichtliche Instanzen angewendet wird und wertet alle Urteile aus dem Kanton Zürich aus.

- Der Teil **Die Arbeit der Schlichtungsstellen** befasst sich mit den institutionellen Regelungen und den Erfahrungen der vorgerichtlichen Instanz der Schlichtungsstellen.
- Wie Arbeitgebende aus dem privaten und dem öffentlich-rechtlichen Bereich die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes beurteilen, zeigt **Die Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**.
- Im Teil **Die Perspektive von arbeitnehmendennahen Organisationen** wird untersucht, welche Wirkung Gewerkschaften, Berufsverbände, Frauen- und Männerorganisationen sowie Gleichstellungsbüros dem Gleichstellungsgesetz beimessen.

In allen Teilen werden die Resultate für den Kanton Zürich in Beziehung gesetzt zu denjenigen für die übrige Schweiz. Aussagen, die sich auf den Kanton Zürich beziehen, sind grau unterlegt.

Detaillierte Aussagen zu den gesamtschweizerischen Ergebnissen finden sich im Synthesebericht und in den Einzelberichten zur Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes.¹ Die Daten der genannten gesamtschweizerischen Evaluation bilden die Basis der vorliegenden Publikation. Die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen hat Autorinnen und Autoren der schweizerischen Evaluation beauftragt, aus den vorhandenen Daten eine Bilanz zur Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes im Kanton Zürich zu ziehen. Ein herzlicher Dank gilt Marianne Schär Moser und Jürg Baillod, Heidi Stutz sowie Judith Wissmann Lukesch für ihre

Textbeiträge und dem Bundesamt für Justiz für die freundliche Genehmigung, die Daten der gesamtschweizerischen Evaluation für diese Publikation auszuwerten.

Die Ergebnisse der Publikation liefern der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen wichtige Hinweise zur aktuellen Situation an Gerichten, bei der Schlichtungsstelle und zur Sichtweise der Arbeitnehmenden- wie Arbeitgebendenorganisationen im Kanton Zürich. Die Publikation bildet somit eine gute Informationsgrundlage für zukünftige Arbeiten der Fachstelle.

Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen
des Kantons Zürich

Anmerkungen

- 1 Heidi Stutz, Marianne Schär Moser und Elisabeth Freivogel (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Im Auftrag des Bundesamts für Justiz. Zu beziehen unter www.ejpd.admin.ch > Dokumentation > Medienmitteilungen > 2006 > 16.02.2006 > Synthesebericht. Unter derselben Adresse sind auch die verschiedenen Teilberichte verfügbar.

QUANTITATIVE UND QUALITATIVE ANALYSE VON RICHTSFÄLLEN

JUDITH WISSMANN LUKESCH

Alle für Fälle nach Gleichstellungsgesetz zuständigen Gerichte wurden vom Bundesamt für Justiz gebeten anzugeben, wie viele Verfahren nach Gleichstellungsgesetz sie bis dahin durchgeführt hatten, und die Urteile und Erledigungsbeschlüsse einzusenden. Bei dieser Befragung der Gerichte handelt es sich um eine Vollerhebung für den Zeitraum Juli 1996 bis Februar 2004.²

Die statistische Auszählung der Gerichtsurteile basiert auf den total 269 von den Gerichten eingesandten Urteilen. Eine gesamtschweizerische qualitative Auswertung war nicht möglich. Bei der notwendigen Auswahl von einzelnen Kantonen war der Kanton Zürich aus zwei Gründen gesetzt: Einerseits handelt es sich dabei um den Kanton mit den meisten Urteilen, andererseits waren ein guter Teil der Urteile bereits in einer Datenbank erfasst.³ Dann sollte

selbstverständlich auch ein Kanton aus der Westschweiz mit einer erheblichen Anzahl von Urteilen einbezogen werden. Die Wahl fiel auf die Waadt, da so – im Gegensatz beispielsweise zum Kanton Genf – neben städtischen auch ländliche Bezirke berücksichtigt werden konnten. Als Ergänzung wurden die Kantone Graubünden und Schwyz ausgewählt als Repräsentanten von Kantonen ohne städtische Zentren und mit sehr wenigen Urteilen.⁴

Die Entscheide wurden anhand eines Leitfadens erfasst, ausgezählt und einer inhaltlichen Analyse unterzogen. Dabei wurden neben Verfahrensdauer und Verbandsklage insbesondere das Beweisverfahren, Beweislastleichterung und Rechtfertigungsgründe sowie die inhaltlichen Bereiche Lohngleichheit, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Beginn und Beendigung von Arbeitsverhältnissen näher untersucht.

Aus dem Kanton Zürich wurden insgesamt 75 Urteile eingesandt. Diese kamen von folgenden Gerichten: Verwaltungsgericht (50), Arbeitsgericht Zürich (6), Bezirksgerichte (2), Obergericht (2), Bundesgerichtsurteile zum Kanton Zürich (15), ein Urteil konnte nicht zugeordnet werden. Von diesen 75 Urteilen waren 11 inhaltsanalytisch unergiebig. Von den verbleibenden 64 Urteilen betrafen 28 Folge- bzw. Umsetzungsurteile (24 vom Verwaltungsgericht und 4 vom Bundesgericht) zu den Verbandsklagen Gesundheitsberufe, welche nicht voll ausgewertet wurden. Die verbleibenden 36 Urteile wurden um 3 nicht eingesandte, aber der Berichterstatterin bekannte Urteile von weiteren Instanzen ergänzt. So konnten im Kanton Zürich total 39 Urteile gemäss dem Leitfaden erfasst und inhaltlich analysiert werden.

Aus Graubünden kamen zwei, aus Schwyz drei und aus der Waadt 27 auswertbare Urteile. Inhaltsanalytisch ausgewertet wurden somit insgesamt 71 Urteile.⁵ Im Rahmen der quantitativen Grobauswertung wurden insgesamt 269 Gerichtsentscheide aus der ganzen Schweiz ausgewertet, fast ein Drittel davon und damit im gesamtschweizerischen Vergleich weitaus am meisten betreffen den Kanton Zürich.⁶



Tabelle 1

Inhaltsanalytisch ausgewertete Fälle und Urteile ⁷								
	GR	SZ	VD	VD in %	ZH	ZH in %	total	
Anzahl Fälle	2	2	16	100%	27 (24F)	100%	47	100%
davon über 2 Instanzen	–	1	7	43,75%	9 (4F)	33%	17	36%
davon über 3 Instanzen	–	–	1	6,25%	1	4%	2	4%
Anzahl ausgewertete Urteile total	2	3	27*		39**		71	
Anzahl nicht ausgewertete reine Folgeurteile					28***		28	

* z.T. pro Instanz auch zwei Urteile möglich

** Urteil Handarbeits- und Hauswirtschaftslehrkräfte zwei Mal an Bundesgericht und retour an Verwaltungsgericht (nicht doppelt gezählt)

*** 24 Verwaltungsgericht und 4 Bundesgericht

Art der Verfahren, Verlauf und Dauer

Die 71 inhaltsanalytisch ausgewerteten Urteile betreffen insgesamt 47 Fälle. 60% (28) dieser Fälle wurden in erster Instanz beendet, 36% davon gingen über zwei und 4% über drei Instanzen (wobei das Bundesgericht in allen öffentlich-rechtlichen Fällen sowie im Kanton Waadt auch in einem Teil der Zivilrechtsfälle bereits zweite Instanz ist). Somit wurden 40% aller Fälle mindestens an eine zweite Instanz weitergezogen. Im Kanton Zürich wurden 37% der Fälle an eine zweite Instanz weitergezogen, im Kanton Waadt 50%. In den Kantonen Graubünden und Schwyz kann angesichts der wenigen Fälle diesbezüglich keine aussagekräftige Angabe erfolgen.

› Vgl. Tabelle 1

Rund die Hälfte (51%) aller inhaltsanalytisch ausgewerteten Fälle aus den vier Kantonen betreffen privatrechtliche, die andere Hälfte (49%) öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. In den Kantonen sieht diese Verteilung allerdings ganz unterschiedlich aus: Im Kanton Waadt z.B. sind nur gerade 13% der betroffenen Arbeitsverhältnisse öffentlich-rechtlicher Natur. Gesamtschweizerisch betreffen 54% der Gerichtsentseide öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse und 46% privatrechtliche.⁸

Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes gab es in der ganzen Schweiz 32 Entscheide aufgrund von Verbandsklagen und -beschwerden. Bei den Einzelklagen gab es schweizweit 205 Entscheide, dabei waren 188 der Klagen den Frauen und 17 Männern.⁹

Betrachtet man den Ausgang des Verfahrens, so fielen die Entscheide gesamtschweizerisch

relativ selten voll zugunsten der Arbeitnehmenden aus (16%). Die Entscheide zuungunsten der Arbeitnehmenden überwiegen: 14% waren mehrheitlich negativ und 44% voll zu ihren Ungunsten.¹⁰

Im Kanton Zürich betrafen die Verfahren überdurchschnittlich häufig öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse (70%). 14 der insgesamt 32 Entscheide aufgrund von Verbandsklagen stammen aus dem öffentlich-rechtlichen Bereich des Kantons Zürich – einen privatrechtlichen Entscheid aufgrund einer Verbandsklage gab es im Kanton Zürich bisher nicht.¹¹ Entscheide aufgrund von Einzelklagen gab es im Kanton Zürich insgesamt 53, davon waren 43 von Frauen und 10 von Männern eingereicht worden. Die Entscheide fielen in Zürich tendenziell positiver für die Arbeitnehmenden aus als in der übrigen Schweiz: Nur 12% waren mehr-

heitlich zu ihren Ungunsten und 32% voll zu ihren Ungunsten.

Als Dauer der Verfahren wurde die Zeit zwischen dem Eingangsdatum beim Gericht bis zum letztinstanzlichen Urteilsdatum berechnet. Gesamtschweizerisch wurde ein Mittelwert der Verfahrensdauer von 15 Monaten errechnet.

Die Verfahrensdauer betrug im Kanton Zürich durchschnittlich 18,4 Monate.¹² Die Spannweite der Verfahrensdauern ist hier jedoch sehr gross: Das längste Verfahren dauerte 87,7 Monate, das kürzeste 0,5 Monate. Alle Zürcher Entscheide, die über zwei Jahre in Anspruch nahmen, betrafen Lohngleichheitsverfahren vor dem Verwaltungsgericht.



Tabelle 2

Diskriminierungsarten nach Kanton ¹⁴						
	GR	SZ	Waadt		Zürich	
			Anzahl	in %*	Anzahl	in %*
Nichtanstellung			1	6	–	
Lohndiskriminierung	1	1	6	38	17	63
Aufgabenzuteilung			–	0	1	4
Beförderung			3	19	–	
Weiterbildung			1	6	–	
sexuelle Belästigung	1		7	44	5	19
andere Arbeitsbedingungen	–	–	–	0	3	11
Rachekündigung	1	1	3	19	2	8
diskriminierende Kündigung	–	–	3	19	5	19

*Mehrfachnennungen möglich

Häufigste Diskriminierungen

Gesamtschweizerisch überwiegen Gerichtsentscheide bezüglich der Lohngleichheitsfrage eindeutig, mit deutlichem Abstand folgen sexuelle Belästigung und diskriminierende Kündigung.¹³ Je nach Kanton ergeben sich zum Teil andere Verteilungen, so sind etwa in der Waadt Verfahren wegen sexueller Belästigung am häufigsten (44%), gefolgt von solchen wegen Lohndiskriminierung (38%).

› Vgl. Tabelle 2

In Zürich steht die Lohndiskriminierung klar an erster Stelle mit 63% aller Fälle, während die sexuelle Belästigung mit 19% weit weniger häufig zu Gerichtsverfahren führte. Allerdings wird in Zürich ein beachtlicher Teil der Fälle zu sexueller Belästigung bereits auf Ebene Schlichtungsverfahren erledigt.

Analyse der Lohngleichheitsverfahren

In 25 der 47 inhaltlich analysierten Fälle geht es um Lohngleichheit. Es zeigte sich bei diesen Verfahren, dass die Gerichte generell keine klare Unterscheidung zwischen direkter und indirekter Diskriminierung machen. Auch wurde bei der Analyse der 25 Lohndiskriminierungsfälle klar, dass die Gerichte meistens nicht zweistufig vorgehen, also nicht zuerst prüfen, ob die Diskriminierung glaubhaft gemacht ist oder nicht, und dann in zweiter Stufe, ob die beklagte Partei die Nichtdiskriminierung nachweisen kann oder nicht. In 44% der Lohngleichheitsfälle in den analysierten Kantonen wurden Gutachten eingeholt. Insgesamt waren es in den vier analysierten Kantonen 14 Gutachten in 11 Fällen, davon waren 7 Funktionengutachten und 7 Individualvergleiche. In mindestens 9 der 11 Fälle ist das Gericht dem Gutachten im Wesentlichen gefolgt. In den übrigen Lohngleichheits-

fällen stützten sich die Gerichte auf Einzellohnvergleiche oder bereits bestehende Arbeitsbewertungen.

Das Verwaltungsgericht Zürich hat mit mehreren Urteilen zur Klärung der Anforderungen an die Glaubhaftmachung beigetragen: Eine Tatsache kann schon glaubhaft gemacht sein, wenn die Wahrscheinlichkeit unter 50% liegt.¹⁵ In Zürich wurde in allen Fällen, die mit einer Verbandsklage verbunden waren, ein Gutachten gemacht, wenn auch beim Verfahren der Handarbeits- und Hauswirtschaftslehrkräfte (H+H) erst auf Geheiss des Bundesgerichtes, als dieses bereits zum zweiten Mal im gleichen Fall angerufen wurde.¹⁶ Konkrete Aussagen zur Befolgung der Gutachten im Kanton Zürich lassen sich aus der Analyse nicht herleiten.

Analyse der Verfahren zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

In 12 der 47 Fälle geht es um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Zum Thema sexuelle Belästigung gibt es auf Gerichtsstufe im Kanton Zürich (5 von 27) relativ wenig Fälle im Vergleich zum Kanton Waadt (7 von 16), jedoch einen beachtlichen Anteil bei den mit Vergleich erledigten Schlichtungsverfahren. Nur in einem Viertel der Fälle konnte die Frage klar mit Ja beantwortet werden, ob die **Beweislast** des Opfers (Klägerin) einerseits und die Beweislast des Arbeitgebers (Beklagter) andererseits im Urteil klar auseinander gehalten werden. In drei Vierteln der Fälle war diese Frage entweder gar nicht zu beantworten oder dem Arbeitgeber wurde gar kein Beweis abverlangt, auch nicht bezüglich Präventionsmassnahmen in seinem Betrieb. Die Frage nach präventiven Massnahmen des Arbeitgebers tauchte nur in einem Drittel der Fälle überhaupt auf. In den Fällen

von sexueller Belästigung überwiegen die **Beweismittel** Arztzeugnis (5 Mal) und Zeugenbefragung (17 Mal, in einem Zürcher Fall 37 ZeugInnen). Nur in einem Viertel der Fälle gab es direkte Zeuginnen oder Zeugen der Tat, das heisst Personen, welche aus eigener Anschauung Angaben zur eigentlichen Tat machen können, um die es geht. In der Hälfte der Fälle liegen Arztzeugnisse vor, die bestätigen, dass das Opfer in Folge der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gesundheitlich beeinträchtigt (Angstzustände, Depressionen, Schlafstörungen, Magengeschwür etc.) und meist auch – zumindest zeitweise – arbeitsunfähig gewesen ist. Ebenfalls in fast der Hälfte der Fälle (42%) gibt es immerhin indirekte Zeuginnen oder Zeugen, das heisst Personen, die zu den Umständen der Tat, zur Atmosphäre am Arbeitsplatz, zur Verfassung des Opfers, zu Erzählungen des Opfers

oder des Täters ihnen gegenüber oder zu ähnlichen Begebenheiten bezüglich anderer Personen Auskunft geben können. Soweit aus den Urteilen ersichtlich, muss davon ausgegangen werden, dass in den wenigsten Fällen das Arbeitsverhältnis bei Durchführung des Gerichtsverfahrens noch bestand.

Die Verteilung der Fälle lässt darauf schliessen, dass sexuelle Belästigung im Kanton Zürich nicht weniger häufig vorkommt, sondern dass die aufgrund des Gleichstellungsgesetzes speziell eingerichtete und kompetent zusammengesetzte Zürcher Schlichtungsstelle in diesem Bereich erfolgreich arbeitet und Gerichtsfälle vermieden werden können. Das Arbeitsgericht Zürich hat mit seinem Urteil vom 30. September 1998 ein viel beachtetes Leiturteil zur Definition der sexuellen Belästigung und zum Zusammenspiel der verschiedenen Entschädigungen nach

Art. 5 Gleichstellungsgesetz und Art. 336ff. OR (Obligationenrecht) geschaffen.¹⁷

Analyse der Verfahren zu diskriminierender Kündigung und Rache Kündigung

Diskriminierung bei der Anstellung war in den Kantonen Graubünden, Schwyz und Zürich jedenfalls bis 2004 nie Gegenstand eines Gerichtsverfahrens, im Kanton Waadt gab es ein ablehnendes Urteil. Inzwischen hat das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich ein Urteil gefällt, in dem es Anstellungsdiskriminierung bejaht hat.¹⁸

Bezüglich Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses herrscht Unklarheit: In 8 Verfahren wurde diskriminierende Kündigung geltend gemacht und in weiteren ca. 8 Fällen missbräuchliche oder ungerechtfertigte fristlose Entlassung nach Obligationenrecht ohne Anrufung des Gleichstellungsgesetzes, obwohl auch Diskriminierungsfragen zur Debatte gestellt wurden. Ein Teil davon (4) waren Rache Kündigungen (das heisst Kündigungen, die nach innerbetrieblichen Beschwerden wegen Diskriminierung

ausgesprochen wurden), die nicht als solche benannt und erkannt wurden und bei denen daher auch die Rechtsfolgen nicht angerufen oder umgesetzt wurden. Nur drei Mal wurde in einem Prozess Rache Kündigung geltend gemacht. Kein einziges Mal wurde jedoch in einem Urteil eine Rache Kündigung gemäss Gleichstellungsgesetz abgehandelt. Selbst wenn eine Entschädigung zugesprochen wurde, geschah dies in der Regel nicht auf der Grundlage oder auch nur mit Verweis auf das Gleichstellungsgesetz, sondern ausschliesslich aufgrund des Obligationenrechts oder Personalgesetzes. In den drei Verfahren, in denen Rache Kündigung geltend gemacht worden war, wurde zwei Mal Wiedereinstellung gemäss Art. 10 Abs. 3 Gleichstellungsgesetz verlangt. Sie wurde jedoch nie verfügt.¹⁹ Für den Kanton Zürich lassen sich keine spezifischen Aussagen machen, denn auch hier

herrscht weitgehend Unklarheit. Auffallend ist, dass die Gerichte nicht erfasst zu haben scheinen, dass bei diskriminierender Kündigung die Beweiserleichterung für Arbeitnehmende gilt. Die Gerichte wenden trotz Untersuchungsmaxime (Gericht muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen und die nötigen Fragen stellen) die für die Arbeitnehmerseite ungünstigen Beweisregeln der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336ff OR an.



Fazit

Die Analyse der Gerichtsurteile brachte Mängel bei der Anwendung der Untersuchungsmaxime (Sachverhaltsabklärung von Amtes wegen) und bei der Zweistufigkeit der Verfahren (Diskriminierung glaubhaft machen, Nichtdiskriminierung nachweisen) zutage. Unhaltbare Definitionen von Glaubhaftmachung wurden von oberen Gerichten korrigiert. Beim Nachweis der Nichtdiskriminierung und von Rechtfertigungsgründen herrscht Unklarheit. Kombinierte Fälle von sexueller Belästigung und diskriminierender Kündigung bereiten den Gerichten grosse Schwierigkeiten. Generell keine Wirkung hatte das Gleichstellungsgesetz gegen diskriminierende Kündigung und Racheündigung.

Die Mängel bei der Anwendung zeigten sich im Kanton Zürich vor allem bei Fällen von diskriminierender Kündigung oder Racheündigung. Bezüglich der Glaubhaftmachung hat der Kanton

Zürich eine Vorreiterrolle gespielt. Bei Lohn-diskriminierung im öffentlichen Bereich hat das Verwaltungsgericht Zürich viele Erfahrungen sammeln können und auf seiner Website²⁰ der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. So war es bei den späteren grossen Verbandsklagen im Gesundheitsbereich möglich, sie relativ schnell und erfolgreich in einer Instanz abzuschliessen. Fälle von sexueller Belästigung gab es in Zürich vor allem im privatrechtlichen Bereich: Hier sind die Zivilgerichte durch Zulassung von indirekten Zeuginnen und Zeugen und von Betroffenen zur Beweisaussage sowie durch klärende Urteile zu den verschiedenen Entschädigungen positiv aufgefallen. Hingegen entfaltet das Gesetz auch im Kanton Zürich kaum Wirkung gegen diskriminierende Kündigung und Racheündigung. Die wichtigsten Massnahmen dagegen sind Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung

und Weiterbildung von Personalverantwortlichen, Anwaltschaft und Gerichten. Diese Publikation ist ein erster Schritt zur Umsetzung dieser Massnahmen.

Anmerkungen

- 2** Heidi Stutz (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Befragung der zuständigen Gerichte und statistische Grobauswertung der Gerichtsurteile (Baustein 2). Einzelbericht im Auftrag des Bundesamtes für Justiz, genannt Teilbericht Gerichte. Angeschrieben wurden 134 erstinstanzliche Zivilgerichte wie Arbeits-, Kreis-, Bezirksgerichte, 26 zweitinstanzliche Zivilgerichte, meistens Ober- oder Appellationsgerichte, 27 kantonale öffentlich-rechtliche Gerichtsinstanzen, meistens Verwaltungsgerichte und 5 Bundesgerichte bzw. Eidgenössische Personalrekurskommissionen, vgl. S. 3ff.
- 3** www.gleichstellungsgesetz.ch ist eine frei zugängliche Sammlung der Entscheide nach Gleichstellungsgesetz und ist ein gemeinsames Projekt der Deutschschweizer Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann. Es führt die von den Zürcher Gleichstellungsbüros im Jahr 2001 lancierte Internetdokumentation zu Fällen aus dem Kanton Zürich auf deutschschweizerischer Ebene weiter.
- 4** Elisabeth Freivogel (unter Mitarbeit von Judith Wissmann Lukesch) (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Inhaltsanalytische Auswertung der Gerichtsfälle in den Kantonen Graubünden, Schwyz, Waadt und Zürich (Baustein 6). Einzelbericht im Auftrag des Bundesamtes für Justiz, genannt Teilbericht Analyse Gerichtsfälle, S. 8.
- 5** Teilbericht Analyse Gerichtsfälle, S. 9.
- 6** Teilbericht Gerichte, S. 6.
- 7** Vgl. Teilbericht Analyse Gerichtsfälle, Tabelle 1, S. 10.
- 8** Teilbericht Gerichte, S. 4.
- 9** Teilbericht Gerichte, S. 14.
- 10** Teilbericht Gerichte, S. 17.
- 11** Teilbericht Gerichte, S. 15.
- 12** Teilbericht Gerichte, Tabelle 12, S. 20.
- 13** Teilbericht Gerichte, S. 12.
- 14** Vgl. Teilbericht Analyse Gerichtsfälle, Tabelle 3, S. 12.
- 15** Teilbericht Analyse Gerichtsfälle, S. 21.
- 16** Teilbericht Analyse Gerichtsfälle, S. 28ff.
- 17** Teilbericht Analyse Gerichtsfälle, S. 32, Blätter für Zürcherische Rechtssprechung ZR 99 (2000) Nr. 111 oder www.gleichstellungsgesetz.ch, Kanton Zürich, Fall 12.
- 18** Verwaltungsgericht Zürich vom 8.2.2006, PB.2005.00049 in www.vgrzh.ch oder www.gleichstellungsgesetz.ch, Kanton Zürich, Fall 130.
- 19** Teilbericht Analyse Gerichtsfälle, S. 33 ff.
- 20** www.vgrzh.ch.

Die Schlichtungsstellen für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben wurden durch das Gleichstellungsgesetz erst geschaffen. Deshalb interessieren ihre Erfahrungen und allfällige Schwierigkeiten ganz besonders. Alle Schlichtungsstellen erhielten im Frühling 2004 zwei Fragebogen, einen zu den institutionellen Regelungen und den Erfahrungen der Stelle, den anderen zu ihren Schlichtungsfällen. Schlichtungsstellen aller Kantone haben sich an der Befragung beteiligt. Lücken bestehen nur in jenen drei Kantonen, wo die Kompetenzen der Schlichtungsstellen innerhalb des Kantons regional aufgeteilt sind.²¹ Insgesamt konnten so die Antworten von 33 Schlichtungsstellen sowie 355 Schlichtungsverfahren ausgewertet werden. Für den Kanton Zürich nahm die kantonale Schlichtungsstelle gegen Diskriminierung im

Erwerbsleben an der Befragung teil und steuerte mit 63 Schlichtungsverfahren rund 20% der Fälle zur gesamtschweizerischen Auswertung bei.

Organisation und Kompetenzen der Schlichtungsstellen

Die **Organisation** der kantonalen Schlichtungsstellen ist sehr unterschiedlich. In den meisten Kantonen existiert eine zentrale Stelle, 2 Kantone haben getrennte Stellen für den privat- und den öffentlich-rechtlichen Bereich und 3 haben mehrere Schlichtungsstellen mit regional aufgeteiltem Gebiet. In 10 Kantonen ist das Schlichtungsverfahren im privatrechtlichen Bereich fakultativ, in allen anderen obligatorisch. In 7 Kantonen sind die Stellen an Gerichten angesiedelt. Nur in 3 Kantonen verlangen die Schlichtungsstellen ein förmliches Rechtsbegehren, in 12 kann das Anliegen formlos mündlich und in 12 formlos schriftlich eingereicht werden. In 6 Kantonen schlichtet eine Einzelperson, in allen anderen ist es ein Gremium aus mehreren Personen, das meist auch eine Vertretung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-

seite umfasst. In 15 Kantonen ist auch die Geschlechterzusammensetzung des Gremiums geregelt.

Die **Kompetenzen** der Schlichtungsstellen gehen weit auseinander: In 7 Kantonen haben sie immer das Recht, in Mischkonflikten zu vermitteln, bei denen auch Klagepunkte nach Obligationenrecht anstehen, so auch im Kanton Zürich. In 6 Kantonen dürfen sie das überhaupt nicht, in 6 weiteren nur, wenn die Hauptpunkte das Gleichstellungsgesetz betreffen. In den anderen Kantonen ist diese Frage nicht geregelt.

In 4 Kantonen steht den Schlichtungsstellen nur das **Beweismittel** der Befragung der Parteien zur Verfügung. In 15 Kantonen dürfen sie zusätzlich Drittpersonen mündlich befragen, in 13 amtliche Akten einholen und in 18 allgemein

Auskünfte erfragen. In 17 Kantonen kann die Schlichtungsstelle einen einfachen Schriftenwechsel anordnen.

Zürich hat eine zentrale Schlichtungsstelle für den privat- und öffentlich-rechtlichen Bereich, das Verfahren ist fakultativ und formlos möglich und die Fälle werden von mehreren Schlichtungspersonen beiderlei Geschlechts behandelt. Die Zürcher Stelle ist im schweizerischen Vergleich niederschwellig angelegt und wird regen genutzt, obwohl das Verfahren freiwillig ist, das heisst keine Voraussetzung für ein Gerichtsverfahren. Sie hat sehr weit gehende Kompetenzen, kann auch einen Augenschein, das heisst eine Besichtigung vor Ort, durchführen. Nur Gutachten kann sie nicht bestellen, was immerhin sechs andere Kantone dürfen.²²

Die Schlichtungsstellen haben auch die Aufgabe, die Parteien zu beraten. Dieser **Beratungs-**

auftrag wird in den Kantonen sehr unterschiedlich interpretiert und teilweise gar nicht erfüllt. Zürich führt mit Abstand am meisten Beratungen pro Jahr durch, nämlich 240 (gefolgt von St. Gallen mit 50 Beratungen).²³ Die Zürcher Schlichtungsstelle erfüllt ihren Beratungsauftrag also vorbildlich.

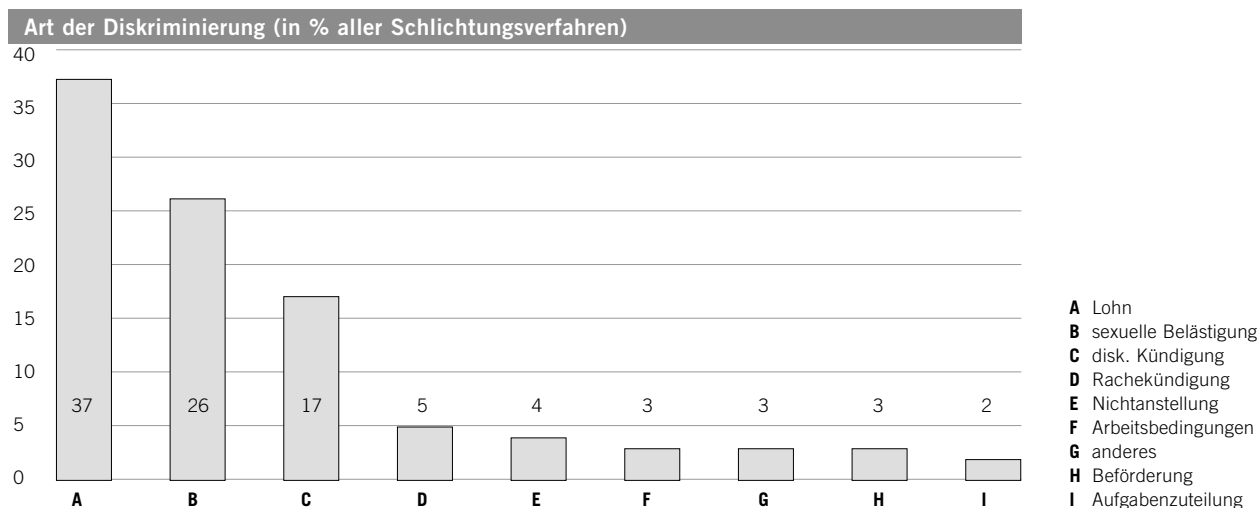
Häufigkeit, Gegenstand und Ausgang von Schlichtungsverfahren

Die Zahl der Schlichtungsverfahren stieg bis 1999 gesamtschweizerisch auf 47 Fälle pro Jahr und hat sich seither nur noch geringfügig erhöht. Von einem Boom kann nicht die Rede sein. Hinter dieser Gesamtbilanz stehen jedoch ganz unterschiedliche Trends. In einigen Kantonen nahmen die Fallzahlen ab (Tessin, Basel-Stadt), während sie in anderen stagnierten (Zürich, Bern) und im Ausnahmefall Genf stark zugelegt haben. Ein Vergleich zwischen der Entwicklung im öffentlich-rechtlichen und im privatrechtlichen Bereich zeigt auch, dass die Fallzahlen sich vor allem im öffentlichen Sektor sprunghaft bewegen, was mit Beschwerdebooms aufgrund einzelner politischer Entschiede zusammenhängen könnte. Im Privatssektor nehmen die Fallzahlen kontinuierlicher zu, stagnieren aber seit dem Jahr 2000, ausser in Genf.

In Zürich gab es im Auswertungszeitraum 1996 bis 2003 gut doppelt so viele privatrechtliche (45) wie öffentlich-rechtliche (18) Fälle, was sich aus der Freiwilligkeit des Schlichtungsverfahrens und der Komplexität der öffentlich-rechtlichen Verfahren erklären lässt. So gelangten etwa Personen aus Lehr- oder Gesundheitsberufen mit Unterstützung ihrer Berufsverbände direkt ans Verwaltungsgericht.

Von den verschiedenen **Diskriminierungsarten** behandeln Schlichtungsstellen am häufigsten Lohndiskriminierungen (37% aller Fälle), an zweiter Stelle folgt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (26%) und an dritter Stelle diskriminierende Kündigungen (17%). Um Racheekündigungen, die den Anstoss zur Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes gaben (siehe Übersicht), geht es lediglich in 5% der Schlichtungsverfahren. Dieser relativ tiefe Wert

Abb. 1



Quelle: Befragung der Schlichtungsstellen. N = 343²⁴

legt nahe, dass nicht die Rache-Kündigungen allein das Problem darstellen, sondern die Kündigungsthematik insgesamt.

► Vgl. Abb. 1

Alle anderen Diskriminierungsarten spielen vor den Schlichtungsstellen eine untergeordnete Rolle. Die Häufigkeit der einzelnen Diskriminierungsarten unterscheidet sich zwischen dem öffentlich-rechtlichen und dem privatrechtlichen Bereich markant. Im öffentlich-rechtlichen Bereich geht es in 59% der Fälle um den Lohn, im privatrechtlichen Sektor nur in 29%. Häufiger ist hier sexuelle Belästigung (31%) und fast gleich häufig sind (Rache-)Kündigungen (26%). Die beiden letzteren Kategorien machen im öffentlich-rechtlichen Bereich nur je 11% der geltend gemachten Diskriminierungen aus.

Die Prozentanteile der wichtigsten Diskriminierungsarten sind von Stelle zu Stelle sehr unterschiedlich. So kommt sexuelle Belästigung in den Genfer Schlichtungsverfahren deutlich häufiger vor (53%) als in Zürich (26%). Desgleichen ist das Thema (Rache-)Kündigung gewichtiger (39 statt 19%), der Anteil der Lohn-diskriminierungsfälle dagegen ist etwas kleiner (34 gegenüber 40%). Es fällt auch auf, dass sich von den kleineren Stellen einige überwiegend mit sexueller Belästigung zu befassen haben (Thurgau, Wallis), andere überhaupt nicht (Luzern, Schwyz, St. Gallen). Lohndiskriminierung dagegen ist fast überall ein Thema, wenn auch nicht immer gleich häufig.

In 40% der Schlichtungsverfahren kommt eine Einigung zu Stande. Die **Einigungsquoten** in den verschiedenen Kantonen sind aber sehr

unterschiedlich hoch. Liegt dieser Anteil in Zürich, Basel-Stadt und Bern um 60%, so sind es in Genf gerade 19%. Für die Unterschiede gibt es verschiedene Erklärungsfaktoren (obligatorisches oder fakultatives Verfahren; Recht, Schriftenwechsel anzuordnen; Unterschiede beim Anteil privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Verfahren oder beim Anteil verschiedener Diskriminierungsarten), die jedoch nicht alle Differenzen erklären. Von den Verfahren, in denen keine Einigung erzielt werden konnte, landen mindestens 54% vor Gericht, mehr als die Hälfte davon automatisch. In mindestens 22% der Nichteinigungsfälle gaben die Arbeitnehmenden nach der erfolglosen Schlichtung auf. Bei weiteren 24% ist nicht bekannt, ob sie weitergezogen wurden.

Belastend kann sich für Diskriminierte die **Verfahrensdauer** auswirken.²⁵ Sie reicht von unter

einem bis zu 29 Monaten. Die Unterschiede sind gross und teilweise in der Art der Fälle begründet. Im gesamtschweizerischen Schnitt sind die Hälfte aller Schlichtungsverfahren innert drei Monaten abgeschlossen. Die durchschnittliche Verfahrensdauer dagegen liegt bei 4,8 Monaten, weil sich die Schlichtung in manchen Fällen sehr viel länger hinziehen kann. Im Kanton Zürich dauert ein Schlichtungsverfahren mindestens einen Monat, durchschnittlich 3,8 Monate. Damit und mit ihrer Einigungsquote von 58% kann die Zürcher Schlichtungsstelle als erfolgreich und schnell bezeichnet werden.



Wer nutzt die Schlichtungsstellen und aus welchen Gründen?

Die Arbeitnehmenden, die ihren Fall vor die Schlichtungsstelle ziehen, kommen häufig aus Büroberufen (28%), aber auch Kadermitglieder und Hochqualifizierte (21%) sind stark vertreten. Die typischen Berufe des öffentlichen Sektors wie Pflegeberufe, Lehrberufe und soziale Berufe dominieren hier nicht. Auch Berufsgruppen mit typischerweise tiefer Qualifikation in Verkauf, Reinigung und Gastgewerbe sowie Arbeiterinnen, Arbeiter und weitere Tiefqualifizierte finden den Weg zur Schlichtungsstelle, wenn auch in geringerem Mass. Während für Lehrpersonen und Kader bzw. Hochqualifizierte Lohndiskriminierung als Thema deutlich überwiegt, ist für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. Tiefqualifizierte und insbesondere für Berufe des Gastgewerbes sexuelle Belästigung das häufigere Problem. In den anderen Berufsgruppen sind beide Diskriminierungsarten etwa

gleich häufig. Diskriminierende Kündigung machen vor allem Kader bzw. Hochqualifizierte geltend. Sie spielt aber auch – zusammen mit Rachekündigungen – bei Büroberufen und im Gastgewerbe eine wichtige Rolle. Im Monatslohn Beschäftigte (91%) sind klagebereiter als im Stundenlohn Beschäftigte, und Vollzeitangestellte (53%) sind häufiger unter den Klagenden als Teilzeitangestellte (45%).

Der Anteil weiter bestehender Arbeitsverhältnisse ist schon bei Beginn der Schlichtungsverfahren mit 37% nicht hoch. Bis zur Erledigung der Verfahren sinkt er auf 29%. Fast zwei Drittel der Arbeitnehmenden, die vor die Schlichtungsstelle ziehen, wehren sich also erst nach der Kündigung. Der Vergleich zwischen dem öffentlich-rechtlichen und dem privatrechtlichen Bereich zeigt grosse Unterschiede: Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse be-

stehen nach der Schlichtung zu 60% weiter, bei den privatrechtlichen liegt der entsprechende Anteil bei 15%.

Spezifische Resultate zu den Arbeitnehmenden im Kanton Zürich lassen sich aus der Auswertung nicht ableiten. Jedenfalls verhindert das Gleichstellungsgesetz trotz Kündigungsschutz sowie gut organisierter und erfahrener kantonaler Schlichtungsstelle nicht, dass Arbeitnehmende, die sich wehren, ihren Arbeitsplatz verlieren.



Fazit

Aus der Untersuchung lassen sich folgende institutionelle Anforderungen an eine effiziente Schlichtungsstelle ableiten: hoher Bekanntheitsgrad (keine dezentralen Lösungen; aktive Informationspolitik), fachkompetentes, niederschwelliges Beratungsangebot, Mitabdeckung des öffentlichen Sektors, formloses Schlichtungsbegehren, glaubwürdiges und rechen-schaftspflichtiges Schlichtungsgremium, Kompetenz, auch Klagepunkte nach Obligationenrecht zu beurteilen, genügend Beweismittel, einfacher Schriftenwechsel, kurze Verfahrensdauer.

Alle diese Anforderungen sind im Kanton Zürich bereits realisiert. Die Zürcher Schlichtungsstelle erhält bei der zusammenfassenden Schlussbeurteilung²⁶ 11 von max. 12 Punkten. Sie erzielt damit das beste Resultat der ganzen Schweiz.

Inhaltlich haben die Schlichtungsstellen das Ziel, für Arbeitnehmende einen besseren Zugang zu Konfliktlösungsverfahren zu schaffen, ein Stück weit realisiert. Die Schwachstelle ist hier, dass bei Abschluss des Schlichtungsverfahrens nur noch 15% der Arbeitsverhältnisse weiter bestehen. Dank Schlichtung ist es auch selbstverständlicher geworden, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Aber auch da kann das Arbeitsverhältnis selten aufrechterhalten werden. Der Schutz vor Kündigung erweist sich, wie dies beim Anstoss der Evaluation vermutet wurde, als zentrales Problem. Weil das Schlichtungsverfahren aber oft erst nach der Kündigung angestrengt wird, sind allerdings diskriminierende Kündigungen häufiger das Thema als Rachekündigungen. Das Problem kann deshalb über eine zeitliche Ausdehnung des Kündigungsschutzes bei Rache-

kündigung allein kaum gelöst werden. Insgesamt wird ein grosser Informationsbedarf über das Gleichstellungsgesetz geortet.

Dem grossen Informationsbedürfnis kommt der Kanton Zürich unter anderem mit dieser Publikation, aber auch mit der schon seit 2001 bestehenden und laufend weitergeführten Internetdokumentation zu Verfahren nach dem Gleichstellungsgesetz²⁷ entgegen. Dort sind auch sämtliche Zürcher Schlichtungsfälle dokumentiert, die Gegenstand dieser gesamtschweizerischen Evaluation waren.

Anmerkungen

- 21 Vgl. Heidi Stutz (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Schriftliche Befragung der Schlichtungsstellen (Baustein 3). Einzelbericht im Auftrag des Bundesamtes für Justiz, genannt Teilbericht Schlichtungsstellen. Appenzell Ausserrhoden, Waadt, Wallis.
- 22 Teilbericht Schlichtungsstellen, Tabelle 3, S. 7.
- 23 Teilbericht Schlichtungsstellen, Tabelle 4, S. 9.
- 24 Vgl. Teilbericht Schlichtungsstellen, Abb. 6, S. 17.
- 25 Vgl. Teilbericht Schlichtungsstellen, Tabelle 9, S. 22.
- 26 Teilbericht Schlichtungsstellen, Tabelle 11, S. 31.
- 27 www.gleichstellungsgesetz.ch.

Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes

In einer repräsentativen Befragung der Personalverantwortlichen in Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor wurde die Unternehmensperspektive zu Fragen rund um das Gleichstellungsgesetz erhoben (Rücklauf 36% bzw. 2076 Fragebogen).²⁸ 22 Prozent der antwortenden Unternehmen (460) haben ihren Hauptsitz im Kanton Zürich. In vielen Belangen unterscheiden sich deren Antworten nicht vom gesamtschweizerischen Mainstream. Generell sind die Zürcher Personalverantwortlichen jedoch deutlich gleichstellungsfreundlicher. Wo signifikante Unterschiede bestehen, sind sie im Folgenden ausgeführt.

Die Personalverantwortlichen schreiben den eigenen Berufskolleginnen und -kollegen zu fast 60% gute bis sehr gute Kenntnisse des Gleichstellungsgesetzes zu. Das ist ein etwas höherer Wert, als sie ihn sich selber und den Geschäftsführungen bzw. Direktionen zugestehen (55%). Als sehr viel schlechter informiert schätzen sie die Arbeitnehmenden ein. Zu acht inhaltlichen Aspekten des Gleichstellungsgesetzes befragt, gibt eine überwältigende Mehrheit von 97% an, gewusst zu haben, dass Firmen verpflichtet sind, die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen. 77%, in Zürich gar 86%, geben an zu wissen, dass die Frage nach einer Schwangerschaft in einem Bewerbungsgespräch diskriminierend ist, und 72% wissen, dass auch Diskriminierungen aufgrund der Familiensituation vom Gleichstellungsgesetz mit erfasst werden. Zwei Drittel erklären, es sei ihnen be-

kannt, dass das Unternehmen die Nichtdiskriminierung beweisen muss, wenn eine Beschäftigte Lohnungleichheit glaubhaft macht. Ebenso viele geben an zu wissen, dass auch Verbände im Interesse der Arbeitnehmenden klagen können. Weniger als der Hälfte der Personalverantwortlichen in der Schweiz ist klar, dass das Gleichstellungsgesetz die ungleiche Behandlung der Geschlechter erlaubt, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient (42%), und dass umgekehrt eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter indirekt diskriminierend sein kann (37%). Nur ein guter Drittel weiss laut eigener Angabe, dass Klagende bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens unter Kündigungsschutz stehen (38%). 72% der Personalverantwortlichen haben zum Gleichstellungsgesetz nie eine Weiterbildung absolviert. 24% haben sich Wissen durch

Selbststudium angeeignet und nur 6% geben an, sie hätten Kurse oder Veranstaltungen dazu besucht. Eine grosse Mehrheit der Unternehmen (88%) hat nie intern über das Gleichstellungsgesetz informiert. Der öffentliche Sektor schneidet hier etwas besser ab als die Privatwirtschaft, grössere Unternehmen deutlich besser als kleinere.

Die verschiedenen inhaltlichen Aspekte des Gleichstellungsgesetzes sind den Zürcher Arbeitgebenden zum Teil besser bekannt als andern. Eigenartigerweise wussten aber im Kanton Zürich nur 58% der Personalverantwortlichen, dass Verbände im Interesse der Arbeitnehmenden klagen können, obwohl die meisten der bisher geführten Verbandsklagen diesen Kanton betrafen. Im Kanton Zürich wurde das Gleichstellungsgesetz zwar auch selten, aber deutlich häufiger (6%) als in der übrigen

Schweiz (2%) in betrieblichen Aus- und Weiterbildungen thematisiert.

Stellenwert des Themas und persönliche Haltung dazu

Beinahe 60% der Personalverantwortlichen gehen davon aus, dass die Förderung der Gleichstellung für ihre Berufskolleginnen und -kollegen einen eher oder sehr grossen Stellenwert hat. Dies sind wiederum etwas mehr als bei der Selbsteinschätzung. Nur 50% meinen, für die Geschäftsleitungen bzw. Direktionen habe die Gleichstellung einen solchen Stellenwert. Die Meinung, dass bei den Arbeitnehmerinnen das Thema einen grossen Stellenwert habe, vertreten weniger als die Hälfte der Personalverantwortlichen, und nur noch für einen Viertel ist Gleichstellung unter den Arbeitnehmern ein wichtiges Thema.

Zur Erfassung der persönlichen Haltung der Personalverantwortlichen wurden ihnen verschiedene Aussagen zur Gleichstellung vorgelegt. Die wenigsten (16%) sind einverstanden mit der Aussage, dass Frauenförderung Männer

diskriminiere. Kaum höher (22,3%) ist die Zustimmung zur Aussage «Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg». Ebenfalls rund ein Fünftel der Personalverantwortlichen ist der Meinung, dass vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, eigentlich bloss ein harmloser Scherz sei. Bereits fast ein Drittel bejaht die Aussage, dass für Gleichstellung unnötig Geld ausgegeben werde. Etwas mehr als die Hälfte stimmt eher oder völlig zu, Erwerbstätigkeit von Müttern gehe auf Kosten ihrer Kinder. Fast zwei Drittel der Personalverantwortlichen sind der Meinung, Kinderbetreuung sei Privatsache. Gut vier Fünftel bejahen, dass Teilzeitarbeit für Männer eine wichtige Gleichstellungsmassnahme sei, und neun von zehn Befragten geben an, in ihrem Unternehmen sei die Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht.

Überall sind Frauen der Gleichstellung gegenüber positiver eingestellt als Männer. In grösseren Unternehmen ist die Offenheit grösser als in kleineren, im öffentlichen Sektor grösser als in der Privatwirtschaft. Auch ein hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten und im Kader geht mit einer gleichstellungsfreundlicheren Haltung einher. Tendenziell ist die Haltung der Personalverantwortlichen im Zweiten Sektor und im Detailhandel konservativer, im Unterrichtswesen, im Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung gleichstellungsfreundlicher.

Im Kanton Zürich sind die Personalverantwortlichen in 55% der Unternehmen gleichstellungsfreundlich eingestellt, im Rest der Schweiz liegt dieser Anteil bei 43%.

Gleichstellungsmassnahmen im Unternehmen

Der öffentliche Sektor und Grossunternehmen sind gleichstellungspolitisch überall aktiver als die Privatwirtschaft und kleinere Unternehmen. Wenn ein Unternehmen Gleichstellungsmassnahmen trifft, dann sind die Gründe am häufigsten die eigene Überzeugung. Es folgen ein hoher Frauenanteil im Betrieb (26%) oder umgekehrt ein tiefer Frauenanteil (12%). Gegenüber diesen Nennungen fallen Faktoren wie die Einführung des Gleichstellungsgesetzes (4%), der Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden (4%) oder der Druck von Gewerkschaften und Berufsverbänden (0,2%) völlig ab. Was für Gleichstellungsmassnahmen Betriebe treffen, hängt stark mit ihrer Grösse zusammen. Generell existieren im öffentlichen Sektor und in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten häufiger Gleichstellungsmassnahmen als in privaten und kleineren Unternehmen.

Zürcher Unternehmen betreiben laut eigenen Angaben viel häufiger (52%) eine aktive Gleichstellungspolitik als jene in der übrigen Schweiz (40%) und sie tun dies häufiger aus eigener Überzeugung (45%) als andere Betriebe (24%).

In zwei Dritteln der Unternehmen existieren laut eigenen Angaben keine präventiven Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. Hier ist der Gegensatz zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft nicht so klar. Es zeigt sich, dass vor allem Grossunternehmen vorbeugend gegen sexuelle Belästigung vorgehen: Nur 11% von ihnen haben keine Massnahmen getroffen. Dabei ist die klare Verurteilung im Firmenleitbild oder Betriebsreglement die am häufigsten genannte Massnahme. Mehr als die Hälfte der Grossunternehmen geben aber auch an, sie hätten eine Ansprechperson bezeichnet und die Belegschaft schriftlich informiert. Fast die

Hälfte von ihnen hat ein spezielles Reglement zur sexuellen Belästigung erlassen.

Einschätzungen zum Stand der Gleichstellung

Verglichen mit der Situation von vor zehn Jahren stellen die Personalverantwortlichen in keinem von neun vorgegebenen gleichstellungsrelevanten Bereichen eine Verschlechterung der Situation fest, aber auch nirgends eine markante Verbesserung. Am positivsten wird die Entwicklung bei der Teilzeitarbeit eingeschätzt. Es folgen familienfreundliche Arbeitszeiten und Lohngleichheit, wo noch zwei Fünftel von einer Verbesserung ausgehen. Ein Drittel sieht eine positive Entwicklung punkto Weiterbildungs- und Anstellungschancen. In den Bereichen Sensibilität für das Thema, Verhinderung von sexueller Belästigung sowie familienergänzende Kinderbetreuung hat in den Augen einer grossen Mehrheit gar keine Verbesserung stattgefunden. Je grösser das Unternehmen, desto positiver werden die Veränderungen generell eingeschätzt. Unter den Branchen stellen

Öffentlicher Sektor, Detailhandel und Gastgewerbe die deutlichsten Verbesserungen fest. Der Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf die festgestellten Veränderungen wird von den Personalverantwortlichen als eher gering eingeschätzt, wobei wiederum die grösseren Unternehmen, der Öffentliche Sektor, der Detailhandel und das Gastgewerbe den Gesetzeseinfluss tendenziell als grösser erachten. Fast drei Viertel der Personalverantwortlichen stimmen trotz allem der Aussage zu, das Gleichstellungsgesetz stärke die Position der Frauen im Unternehmen.

Handlungsbedarf und Hindernisse

Fast zwei Drittel der Personalverantwortlichen verneinen, dass in ihrem Unternehmen überhaupt Handlungsbedarf besteht. Fast ebenso hoch ist die Zustimmung zur Aussage, die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern sei eine Illusion. Wenn Handlungsbedarf bejaht wird, dann am häufigsten bei der Sensibilität für das Thema, der Unterstützung bei familienexterner Kinderbetreuung und familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen, bei Lohngleichheit und gleichen Beförderungschancen. Eine deutliche Mehrheit der Personalverantwortlichen sieht die tatsächliche Gleichstellung in ihrem Unternehmen als bereits verwirklicht. Jene, die Hindernisse erwähnen, erklären am häufigsten, Diskriminierungen würden oft nicht als solche erkannt, Frauen wollten nicht mehr Verantwortung übernehmen oder die Beschäftigten wünschten die Gleichstellung nicht.

Deutlich seltener als im gesamtschweizerischen Durchschnitt sehen Zürcher Arbeitgebende eingeschliffene Routinen (ZH 3%, übrige CH 9%) oder eine skeptische Haltung der Kader (ZH 1%; übrige CH 4%) als Hindernis. Widerstand der männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten gegen die Gleichstellung wird von ihnen praktisch nicht als Hindernis erwähnt.

Konkrete Konfliktfälle

Fast neun von zehn Personalverantwortlichen geben an, sie seien bisher in ihrer Arbeit noch nie mit Konfliktfällen um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konfrontiert worden. Personalverantwortliche in Grossunternehmen sagen dies allerdings nur zu 44% und solche aus dem öffentlichen Sektor zu 73%. Befragte aus der Westschweiz und dem Tessin erklären markant häufiger, bei ihnen kämen solche Konflikte manchmal bis oft vor. Treten Konfliktfälle auf, dann geht es am häufigsten um Lohndiskriminierung (43% der Befragten mit Erfahrung zu Konfliktfällen). Es folgen Aufgabenzuteilung (ZH 16%, übrige CH 40%), sexuelle Belästigung (30%), Beförderung (18%), Arbeitsbedingungen (14%) und Aus- und Weiterbildung (ZH 2%; übrige CH 11%). Nichtanstellung und Kündigung machen je weniger als 2% aus. Die häufigste Reaktion auf Konfliktfälle war gesamt-

schweizerisch laut Angaben der Personalverantwortlichen eine betriebsinterne Aussprache (76%). Deutlich seltener folgen betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation (25%), die Aussage «Die Sache hat sich von selbst erledigt» (23%), die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (15%) und die Kündigung durch die Beschäftigten (3%). 5% aller Personalverantwortlichen erlebten eine Verhandlung vor der Schlichtungsstelle, aber nur 1,1% ein Gerichtsverfahren.

Die Erfahrungen mit den neuen Konfliktlösungsmechanismen des Gleichstellungsgesetzes werden von den konflikt erfahrenen Personalverantwortlichen im Kanton Zürich als weit überdurchschnittlich gut bezeichnet. Insbesondere die Beratung durch die Schlichtungsstelle und das Schlichtungsverfahren erhalten gesamtschweizerische Höchstnoten. Die

Haltung gegenüber dem im Gleichstellungsgesetz verankerten Kündigungsschutz ist ebenfalls deutlich positiver.

Einschätzungen zum Gleichstellungsgesetz

«Das Gleichstellungsgesetz ist zu kompliziert», findet knapp die Hälfte der Befragten, am stärksten jene, die das Gesetz schlecht kennen, sich nie dazu weitergebildet haben und dem Thema keine grosse Bedeutung beimessen. Gut zwei Dritteln der Personalverantwortlichen bleibt nach eigenen Angaben unklar, was indirekte Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz sein soll. Sieben Achtel der Personalverantwortlichen sind eher oder völlig der Meinung, das Gleichstellungsgesetz habe an ihrer Arbeit nichts geändert. Für etwa zwei Drittel ist das Gleichstellungsgesetz denn auch kein wichtiges Arbeitsinstrument für ihre Alltagsarbeit. Fast neun von zehn Personalverantwortlichen stimmen der Aussage, die Umsetzung der Gleichstellung sei bei ihnen Chefsache, eher oder völlig zu. Gleichzeitig erklären über die

Hälfte von ihnen, in ihrem Unternehmen hätten Gleichstellungsanliegen keine hohe Priorität. Drei Viertel sind eher oder völlig der Meinung, wenn eine Gleichstellungsklage publik werde, sei dies für das betroffene Unternehmen ein grosser Imageverlust. Knapp zwei Drittel glauben auch, dass eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt ein Wettbewerbsvorteil sei. Alle Befürchtungen bezüglich kontraproduktiver Wirkungen des Gleichstellungsgesetzes werden von den Personalverantwortlichen mehrheitlich abgelehnt. Am knappsten ist die Ablehnung bei der Aussage, die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes könne zu Spannungen im Unternehmen führen (49% Zustimmung). Noch etwas mehr als ein Drittel der Personalverantwortlichen bejaht eher oder völlig, dass die

Auflagen des Gleichstellungsgesetzes es unattraktiv machten, Frauen einzustellen. Etwa ein Viertel ist eher oder völlig der Meinung, das Gleichstellungsgesetz führe dazu, dass Unternehmen nicht die besten Arbeitskräfte, sondern primär Frauen beförderten, oder teilt die Einschätzung, was das Gleichstellungsgesetz fordere, sei völlig unverhältnismässig. Nur ein Fünftel der Personalverantwortlichen neigt eher oder völlig zur Auffassung, das Gleichstellungsgesetz beeinträchtigt die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Vorschläge, wie die Ziele des Gleichstellungsgesetzes erreicht werden könnten

24% der von den Personalverantwortlichen auf eine entsprechende offene Frage empfohlenen Massnahmen betreffen den Bereich Information und Sensibilisierung. 32% setzen bei den Rahmenbedingungen an: bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer Ausweitung der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit für Männer und Kader. Vielfach genannt werden auch Massnahmen im Bereich von Lohngleichheit und -transparenz. 17% der Vorschläge drehen sich um die Einflussnahme auf und in Unternehmen: konkrete Gleichstellungsprojekte, die Integration der Gleichstellungsziele in die Personalpolitik, erhöhte Kontrolle der Unternehmen von aussen, Erhöhung des Frauenanteils im Kader, Verankerung in der Unternehmensführung, im Leitbild und in der Unternehmenskultur sowie die interne Kommunikation. Veränderungen am Gleichstellungs-

gesetz und die Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmenden spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. In der relativ grossen Kategorie Anderes finden sich besonders häufig Aufforderungen, Mass zu halten und nicht mit überzogenen Gleichstellungsforderungen zu brüskieren. Ähnlich verbreitet sind moralische Appelle an Geduld, gesunden Menschenverstand, gegenseitigen Respekt und Toleranz. Etwas weniger häufig kommen direkte Schuldzuweisungen an die Frauen oder die offene Ablehnung des Gleichstellungsziels vor.



Fazit

Fehlende Kenntnisse und Informationen über das Gleichstellungsgesetz sind auf Seiten der Personalverantwortlichen in deren eigener Sicht kein Problem. Informationsbedarf besteht jedoch generell, vor allem aber bei privatwirtschaftlichen Klein- und Mittelbetrieben (KMU), auch im Kanton Zürich. Einer Mehrheit aller Befragten bleibt zudem der Begriff der indirekten Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz unklar. In engem Zusammenhang mit dieser Tatsache dürfte stehen, dass als wichtigstes Hindernis «Diskriminierungen werden nicht als solche erkannt» genannt wird.

Im Kanton Zürich ist die persönliche Haltung der Personalverantwortlichen gegenüber der Gleichstellungsthematik markant positiver als in anderen Regionen der Schweiz. Deutlich mehr Unternehmen sagen von sich, dass sie eine aktive Gleichstellungspolitik betreiben.

Deutlich weniger sehen Hindernisse wie eingeschliffene Routinen, Skepsis der Kader oder Widerstände in der Belegschaft. Dennoch sind Widersprüche, wie sie gesamtschweizerisch bestehen, auch hier anzutreffen: 90% der Personalverantwortlichen schätzen die Gleichstellung in ihrem Betrieb als verwirklicht ein und 60% erklären, die völlige Gleichstellung sei eine Illusion. Der Effekt ist, dass viele kein Problem und keinen Handlungsbedarf sehen. Dies spiegelt sich in der Tatsache, dass 70% sich nie zum Gleichstellungsgesetz weitergebildet haben und 90% der Betriebe nie darüber informierten.

Durch die ganze Befragung hindurch zieht sich ein «Kulturbruch»: Der öffentliche Sektor und Grossunternehmen, aber auch der Kanton Zürich und die Genferseeregion sind in Gleichstellungsfragen wesentlich offener und aktiver

als die übrigen Regionen, die Privatwirtschaft und kleinere Unternehmen. Sie waren auch deutlich häufiger mit Konfliktfällen konfrontiert. Hier fällt auf, dass die Beratung wie die Verfahren der Zürcher Schlichtungsstelle von den dortigen Unternehmen schweizerische Topnoten erhalten.

Kontraproduktive Wirkungen des Gleichstellungsgesetzes befürchten die Unternehmen im Allgemeinen nicht. Als positive Wirkung von Gleichstellungsmassnahmen sehen sie den Imagegewinn auf dem Arbeitsmarkt, während bei Nichtstun der Imageverlust einer Gleichstellungsklage droht. Gegenüber dem Thema der sexuellen Belästigung ist die Haltung zwiespältig: Die Verpflichtung zum Schutz der Beschäftigten ist bekannt, dennoch betreiben zwei Drittel keinerlei Prävention und nur eine kleine Minderheit sieht Handlungsbedarf. Zu

Letzterer gehört allerdings die Mehrheit der Grossunternehmen. Der gute Drittel der Personalverantwortlichen, der generellen Handlungsbedarf sieht, setzt die Schwerpunkte bei der Vereinbarkeit, der Sensibilisierung, der Lohngleichheit und der Beförderung.

Anmerkungen

- 28** Vgl. Heidi Stutz und Jürg Guggisberg (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Schriftliche Befragung privat- und öffentlich-rechtlicher Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Schweiz (Baustein 5), Einzelbericht.

DIE PERSPEKTIVE VON ARBEITNEHMENDEN-NAHEN ORGANISATIONEN

MARIANNE SCHÄR MOSER UND JÜRIG BAILLOD

Gewerkschaften, Berufsverbänden und anderen Organisationen, die Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen haben oder mögliche Ansprechstellen für Diskriminierungsopfer sind, kommt im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes eine wichtige Rolle zu. Ihre Wahrnehmung der aktuellen Situation im Erwerbsleben, ihre Erfahrungen mit Diskriminierungsfällen, ihre Einschätzung des Gleichstellungsgesetzes, aber auch ihre Haltung und ihr Wissensstand zum Thema Gleichstellung sind für die Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes relevant. In einer schriftlichen Befragung wurde ihre Perspektive erhoben.²⁹ Bei der folgenden Darstellung der wichtigsten Ergebnisse interessieren jene 59 Personen (12,3% der Gesamtstichprobe) besonders, welche für eine Organisation sprechen, die ausschliesslich

im Kanton Zürich tätig ist: Wo sie sich von den restlichen Befragten signifikant unterscheiden, wird dies erwähnt.³⁰

Wer kennt das Gleichstellungsgesetz?

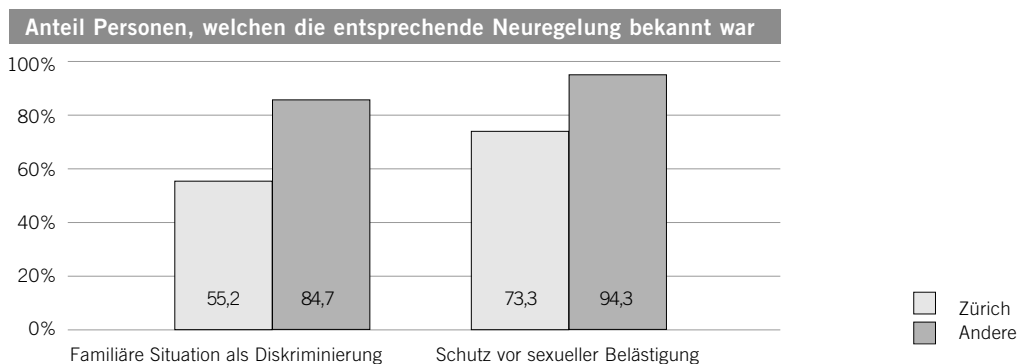
Der Wissensstand über das Gleichstellungsgesetz bei verschiedenen Akteurinnen und Akteuren in Unternehmen und Gesellschaft (Personalverantwortliche, Geschäftsleitungen, Gewerkschaften, AnwältInnen etc.) wird von den Befragten als mindestens mittel bis gut erachtet. Auch sich selber bezeichnen sie insgesamt als mittel bis gut informiert. Negativer fällt die Einschätzung in Bezug auf die Arbeitnehmenden aus, ihr Wissensstand wird als schlecht bis mittel bezeichnet. Die Befragten geben an, das Thema Gleichstellung habe für sie einen eher grossen Stellenwert; eine Mehrheit unter ihnen zeigt sich in der persönlichen Haltung zum Thema fortschrittlich. Von sechs im Fragebogen vorgegebenen inhaltlichen Neuerungen, welche mit dem Gleichstellungsgesetz eingeführt wurden, waren einer Mehrheit mindestens vier bekannt.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Zürcher Organisationen schätzen den Informationsstand der Personalverantwortlichen überdurchschnittlich gut ein. Zwei der Neuerungen des Gleichstellungsgesetzes sind bei den Zürcher Organisationen weniger bekannt: Sie wussten seltener als die Vergleichsgruppe, dass Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes sind und dass Arbeitgebende verpflichtet sind, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

› Vgl. Abb. 2, Seite 28



Abb. 2



Wie steht es um die Gleichstellung im Erwerbsleben?

Bezogen auf die letzten zehn Jahre sehen die Befragten in neun vorgegebenen gleichstellungsrelevanten betrieblichen Handlungsfeldern nirgends eine Verschlechterung, aber auch nirgends eine überragende Verbesserung. Die grösste positive Veränderung wird bei der Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichtet. Der Einfluss des Gesetzes auf die insgesamt wahrgenommene leicht positive Entwicklung wird zurückhaltend beurteilt. Aktuell sieht eine Mehrheit bei der Lohngleichheit grossen Handlungsbedarf. Für die Befragten steht nicht etwa ein böswilliges Nichtbefolgen des Gleichstellungsgesetzes der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Unternehmen entgegen. Vielmehr sind sie der Meinung, dass das grösste Hindernis die Tatsache ist, dass Diskriminierungen nicht als solche erkannt werden. Daneben werden

zu hohe Kosten bzw. zu geringer Nutzen für Unternehmen und mangelndes Interesse der Arbeitnehmenden als hinderlich erachtet. Den zu wenig griffigen Regelungen des Gesetzes wird keine Schuld zugeschoben.

Die Befragten aus den Zürcher Organisationen nennen häufiger noch weitere Barrieren als jene aus der übrigen Schweiz. Dabei stehen drei Punkte im Vordergrund: der mangelnde Wille der Arbeitgebenden, gesellschaftliche Haltungen und Traditionen sowie die männliche Dominanz in Gesellschaft und Unternehmen.

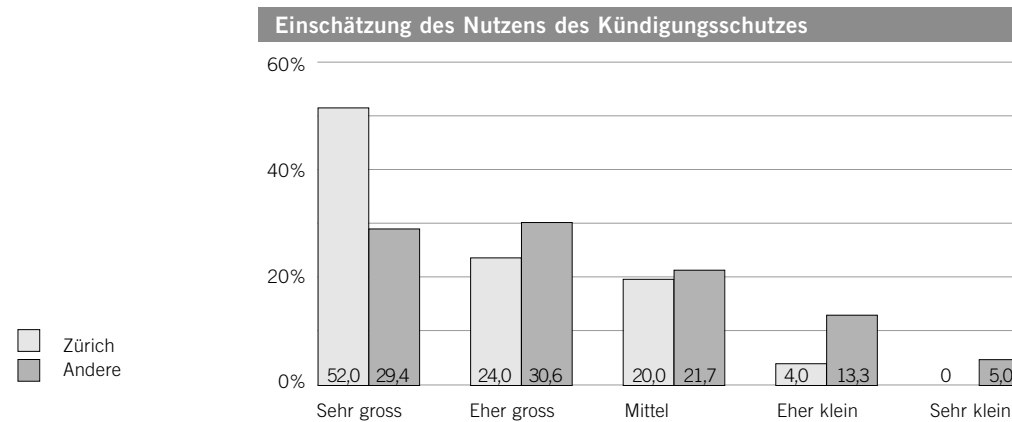
Wie sind die Erfahrungen mit konkreten Diskriminierungsfällen?

Eine Mehrheit der Antwortenden hat die Erfahrung gemacht, dass in vielen Unternehmen vorhandene Diskriminierungen vertuscht werden und dass Diskriminierte, welche sich wehren, eher nicht auf die Unterstützung von Arbeitskolleginnen und -kollegen zählen können. Die Aussage, es gebe genügend gute Beratungsangebote für Diskriminierte, wird verneint. Konkret war gut die Hälfte der Befragten bei der Arbeit mindestens manchmal mit Diskriminierungsfällen konfrontiert, die Betroffenen waren primär Frauen. Bezogen auf die Diskriminierungsarten steht Lohnungleichheit an erster Stelle. Wie wurde mit den Diskriminierungen umgegangen? Am häufigsten wurde nichts unternommen, es gab eine erfolglose Thematisierung im Unternehmen oder die betroffene Person kündigte. Noch rund ein Viertel berichtet von

unternehmensinternen Lösungen, beinahe ebenso viele aber auch von Kündigungen durch den Betrieb. Nur eine Minderheit hat Erfahrung mit Schlichtungsstellen bzw. Gerichten.

Bei den Diskriminierungsfällen, mit denen die Zürcher Organisationen zu tun hatten, waren die Opfer (fast) ausschliesslich Frauen. Bezüglich Umgang mit den Diskriminierungen unterscheiden sich die Erfahrungen der Zürcher Organisationen in erfreulicher Weise von denjenigen anderer Organisationen: Der konstruktive Weg «Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation» wird von rund 45% unter ihnen genannt, damit kommt er gut eineinhalb Mal häufiger vor als bei den restlichen Befragten. Die Zürcher Gruppe nennt auch häufiger weitere Strategien, dabei geht es primär um gewerkschaftliche bzw. politische Aktionen ausserhalb des Unternehmens.

Abb. 3



Wie wird das Gleichstellungsgesetz eingeschätzt?

Das Gleichstellungsgesetz als Gesetz bekommt gute Noten: Den zehn vorgegebenen inhaltlichen und verfahrensmässigen Regelungen (Kostenlosigkeit des Verfahrens, Verbandsklagemöglichkeit, Beweislast erleichterung etc.) wird allen mindestens ein mittlerer bis eher grosser Nutzen zugeschrieben.

Die Befragten sehen aber auch eine ganze Reihe von Schwierigkeiten. Sie erachten neun von zehn vorgegebenen möglichen Umsetzungsproblemen des Gleichstellungsgesetzes als mindestens mittelgross. Als grösste Probleme erweisen sich der fehlende Zugang zu nötigen Informationen für Betroffene und Verbände sowie die Tatsache, dass der vorhandene Kündigungsschutz das Problem des Stellenverlusts nicht löst.

Als Ursachen für das Ausbleiben von Klagen stehen die Angst vor Kündigung und vor Expo-

nierung im Vordergrund. Dennoch wird der im Gesetz vorgesehene Kündigungsschutz von gut der Hälfte der Befragten als ausreichend bezeichnet.

Von den Zürcher Organisationen wird der Nutzen des Kündigungsschutzes überdurchschnittlich hoch eingeschätzt.

› Vgl. Abb. 3

Eine klare Mehrheit von drei Vierteln der Antwortenden aus dem Kanton Zürich ist zudem der Meinung, er sei ausreichend. Hingegen ist für sie die Unklarheit, welche Informationen zum «Glaubhaftmachen» benötigt werden, ein grosses Umsetzungsproblem, für die restlichen Befragten lediglich ein mittleres.

Für eine (noch) wirksamere Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes setzen die Befragten –

auch jene in den Zürcher Organisationen – vor allem auf bessere Information und Sensibilisierung.

Fazit

Die Befragung der arbeitnehmendennahen Organisationen zeichnet hinsichtlich Bekanntheit und Akzeptanz des Gleichstellungsgesetzes ein recht positives Bild. Der Stand der Gleichstellung im Erwerbsleben wird zurückhaltend positiv eingeschätzt. Als grösstes Hindernis für die Umsetzung der Gleichstellung wird das Nichterkennen von Diskriminierungen erachtet – und konsequenterweise bessere Information und Sensibilisierung als Hauptmassnahme gefordert. Rund die Hälfte der Befragten hat allerdings Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen. Bedenklich stimmt hier, dass eine Mehrheit davon nicht im Sinne des Gleichstellungsgesetzes beseitigt wird, sondern dass das Vertuschen und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses häufig sind.

Die Perspektive der ausschliesslich im Kanton Zürich tätigen Organisationen unterscheidet

sich kaum signifikant von derjenigen der andern Organisationen. Negativ fällt auf, dass zwei Neuregelungen des Gleichstellungsgesetzes in Zürich schlechter bekannt sind, positiv hingegen, dass bei konkreten Diskriminierungsfällen deutlich häufiger die Erfahrung gemacht wurde, dass eine Lösung der Situation im Unternehmen gefunden wurde. Der dritte hervorstechende Punkt: Die Vertreterinnen und Vertreter der Zürcher Organisationen vertrauen überdurchschnittlich stark auf den aktuellen Kündigungsschutz im Gleichstellungsgesetz.

Anmerkungen

- 29** Vgl. Marianne Schär Moser und Jürg Baillod (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen sowie Gleichstellungsbüros (Baustein 4). Einzelbericht im Auftrag des Bundesamtes für Justiz, genannt Teilbericht Arbeitnehmende. Es wurden 1510 Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen sowie Gleichstellungsbüros mit einem Fragebogen zu Themen rund um das GIG bedient, 492 schickten diesen ausgefüllt zurück. Zur Vertiefung wurde eine mündliche Befragung mit ausgewählten OrganisationsvertreterInnen realisiert, sie lässt keine zürichspezifischen Aussagen zu und wird deshalb hier nicht weiter betrachtet.
- 30** Es werden Unterschiede auf einem Signifikanzniveau von 5% dargestellt (d.h. in 95 von 100 Fällen ist der berichtete Unterschied Ergebnis einer tatsächlichen Abhängigkeit). Zur Gruppe, mit welcher die ausschliesslich im Kanton Zürich tätigen Organisationen verglichen werden, gehören auch 98 Organisationen,

welche gesamtschweizerisch (und damit auch im Kanton Zürich) tätig sind. Die besonders fokussierte Gruppe umfasst damit nicht alle im Kanton tätigen AkteurInnen.

Impressum

Herausgeberin

Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen
des Kantons Zürich FFG
Kasernenstrasse 49
8090 Zürich
Tel. 043 259 25 72
Fax 044 291 00 95
ffg@ji.zh.ch
www.gleichberechtigung.zh.ch

Textbeiträge

Marianne Schär Moser, Bern,
und Jürg Baillod, Bern
Heidi Stutz, Büro BASS, Bern
Judith Wissmann Lukesch, Zürich

Redaktion

Katharina Belser, Peiden

Gestaltung

Trix Stäger, Zürich

Kostenloser Bezug bei der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen

Papierversion der Publikation:
Tel. 043 259 25 72
Fax 044 291 00 95
ffg@ji.zh.ch
www.gleichberechtigung.zh.ch

Onlineversion der Publikation

www.gleichberechtigung.zh.ch > Publikationen >
Gleichstellung im Erwerbsleben

Juli 2006