

ARBEITSGEMEINSCHAFT
Büro BASS . Konsumstrasse 20 . 3007 Bern . 031 / 380 60 80 . heidi.stutz@buerobass.ch
büro a&o . Waaghausgasse 5 . 3011 Bern . 031 / 311 59 86 . schaer@bueroaundo.ch
Elisabeth Freivogel, lic. iur., LL.M., Advokatin . Hauptstr. 104 . 4102 Binningen . 061 / 421 05 95
freivogel@advokaturbuero-bl.ch

BASS

büro a&o

Dr. Jürg Baillod

**ADVOKATURBÜRO
ELISABETH
FREIVOGEL**

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

Marianne Schär Moser
Jürg Baillod

Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung
(büro a&o)

Bern, September 2004

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	III
Teil I: Grundlagen	1
1 Das Projekt	1
1.1 Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren Organisationen	1
1.2 Durchführung der Studie	1
1.3 Sicherung der Anonymität der Antworten	2
1.4 Ziele und Inhalte der Befragung	2
1.5 Methodische Hinweise	3
1.5.1 Erläuterungen zum methodischen Vorgehen	3
1.5.2 Präsentation der Daten	3
1.6 Zusammenfassung	6
2 Die Stichprobe	6
2.1 Die Ausgangsstichprobe	6
2.2 Der Rücklauf	8
2.3 Die Untersuchungsstichprobe	9
2.4 Zusammenfassung	10
Teil II: Ergebnisse	11
3 Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes	11
3.1 Einschätzung des Informationsstandes verschiedener Akteur/innen	11
3.2 Bekanntheit von inhaltlichen Aspekten des GIG	14
3.3 Weiterbildungs- und Informationsaktivitäten	16
3.3.1 Weiterbildung der Befragten	16
3.3.2 Informationsbemühungen der Organisation	17
3.4 Zusammenfassung	19
4 Bedeutung des Themas und persönliche Haltung	20
4.1 Stellenwert der Förderung der Gleichstellung bei verschiedenen Akteur/innen	20
4.2 Persönliche Haltung zur Gleichstellungsthematik	23
4.3 Zusammenfassung	26
5 Stand der Gleichstellung und seine Entwicklung	27
5.1 Veränderungen in den letzten zehn Jahren	27
5.2 Einfluss des Gleichstellungsgesetzes	29
5.3 Aktueller Handlungsbedarf	31
5.4 Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung	33
5.5 Zusammenfassung	35

6	Konkrete Diskriminierungsfälle	36
6.1	Konfrontation mit Diskriminierungsfällen	36
6.2	Diskriminierungsarten	38
6.3	Umgang mit den Diskriminierungen	40
6.4	Zusammenfassung	42
7	Einschätzungen zum Gleichstellungsgesetz und zur aktuellen Situation	43
7.1	Das Gleichstellungsgesetz und seine konkreten Wirkungen	43
7.1.1	Das GlG selbst	43
7.1.2	Erwünschte Wirkungen	45
7.1.3	Kontraproduktive Auswirkungen	45
7.2	Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen	47
7.2.1	Das GlG als Arbeitsinstrument	47
7.2.2	Verschiedene Situationseinschätzungen	48
7.3	Zusammenfassung	51
8	Das Gleichstellungsgesetz und seine Umsetzung	52
8.1	Nutzen des GlG bei ausgewählten Aufgaben	52
8.2	Gründe für ausbleibende Klagen nach GlG	53
8.3	Erfahrung mit Verbandsklagen	56
8.4	Regelungen und Umsetzungsaspekte des GlG unter der Lupe	57
8.4.1	Nutzen einzelner Regelungen im Gleichstellungsgesetz	57
8.4.2	Problematiken in der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes	59
8.5	Zusammenfassung	61
9	Wie kann das Gleichstellungsgesetz (noch) wirksamer umgesetzt werden?	63
9.1	Die drei häufigsten Vorschläge	63
9.1.1	Information und Sensibilisierung	63
9.1.2	Veränderung von Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen	64
9.1.3	Veränderungen im Gleichstellungsgesetz und seiner Anwendung	65
9.2	Weitere Vorschläge	66
9.3	Zusammenfassung	67
10	Bemerkungen	67
11	Fazit	69
Teil III: Anhang		74
12	Tabelle Beteiligung Verbandsklage	74
13	Fragebogen	75

Zusammenfassung

Die vorliegende Untersuchung bildet den Baustein 4 der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (GIG). In einer breit angelegten schriftlichen Befragung wurde die Perspektive von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen sowie Gleichstellungsbüros zu Fragen rund um das GIG erhoben. Ziel der Analyse war das Erfassen von Erfahrungen und Haltungen im Hinblick auf die Wirksamkeit des GIG. Im Frühjahr 2004 wurde ein Fragebogen an 1'510 Vertreter/innen der genannten Organisationen in der ganzen Schweiz versandt. Insgesamt trafen 492 Fragebogen rechtzeitig und in verwertbarer Qualität ein (Rücklauf: 32.6%).

Bekanntheit des GIG

Nach Ansicht der Befragten ist der Wissensstand über das GIG bei den verschiedenen betroffenen Personengruppen recht gross. Die Mehrheit der im Fragebogen aufgeführten Akteur/innen in Unternehmen und Gesellschaft wird als mindestens mittel bis gut informiert eingeschätzt. Gute bis sehr gute Kenntnisse werden Mitarbeitenden von Frauenorganisationen und Gewerkschaften zugeschrieben. Als eher schlecht bis mittel wird hingegen der Wissensstand der direkt Betroffenen – also der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – wahrgenommen. Bemerkenswerterweise schätzen Personen mit einer konservativen Haltung den Wissensstand anderer Personen besonders hoch ein, jene mit viel Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen hingegen überdurchschnittlich tief.

Ihren eigenen Wissensstand erachten die Befragten insgesamt als mittel bis gut. Diese Selbsteinschätzung bestätigt sich ebenfalls bei sechs vorgegebenen inhaltlichen Aspekten des GIG: Rund zwei Dritteln der Befragten waren vier und mehr Aspekte bereits bekannt. Am bekanntesten ist die Tatsache, dass das GIG die Arbeitgebenden verpflichtet, die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen, am wenigsten bekannt die grundsätzliche Kostenlosigkeit des Verfahrens. Auch der häufig diskutierte Kündigungsschutz gehört zu den weniger bekannten Punkten.

Knapp die Hälfte der Befragten hat keine Weiterbildungen zum GIG absolviert, bei der anderen Hälfte steht vor allem das Selbststudium im Vordergrund, eine beachtliche Minderheit hat aber auch Kurse oder Tagungen zum Thema

besucht. Ein ganz ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die Informationsbemühungen der vertretenen Organisation: Knapp die Hälfte hat nichts unternommen, bei der anderen Hälfte erfolgten schriftliche Informationen mittels Broschüren, Zeitungsartikel etc. Immerhin rund 30% der Organisationen haben aber auch Kurse und andere Veranstaltungen angeboten.

Bedeutung des Themas und persönliche Haltung

Die Bedeutung der Förderung der Gleichstellung im Vergleich zu andern Themen ist nach Meinung der Befragten bei der Mehrheit der betroffenen Akteur/innengruppen mindestens mittel. Einzig Arbeitnehmer, Geschäftsleitungen und Mitarbeitende von Männerorganisationen geben dem Thema nach Ansicht der Antwortenden eine lediglich eher kleine bis mittlere Bedeutung. Eine grosse Bedeutung wird umgekehrt Mitarbeitenden von Frauenorganisationen und Gewerkschaftsfunktionär/innen zugeschrieben. In der Selbsteinschätzung geben die Befragten insgesamt an, dass das Thema für sie einen eher grossen Stellenwert hat.

Drei Viertel der Befragten zeichnen sich durch gleichstellungsförderliche Werthaltungen aus, zeigen sich also in ihrer persönlichen Haltung zum Thema fortschrittlich. Dies zeigt die Einschätzung von acht vorgegebenen Statements, welche Haltungen zum Ausdruck bringen: sie erfolgt insgesamt gleichstellungsfreundlich. So wird beispielsweise die Aussage «Frauenförderung diskriminiert Männer» deutlich abgelehnt, ebenso die Meinung, wonach für Gleichstellung unnötig Geld ausgegeben wird.

Stand der Gleichstellung und seine Entwicklung

Die Entwicklung der Gleichstellung im Erwerbsleben wird tendenziell positiv eingeschätzt. Im Vergleich zur Situation vor 10 Jahren, also vor Einführung des GIG, sehen die Befragten in neun vorgegebenen gleichstellungsrelevanten betrieblichen Handlungsfeldern nirgends eine Verschlechterung. In Bezug auf familienergänzende Kinderbetreuung, gleichstellungsgerechte Weiterbildungs-, Beförderungs- und Anstellungschancen sowie familienfreundliche Arbeitszeitregelungen wird insgesamt von einer unveränderten bis leicht verbesserten Lage berichtet. Die grösste positive Veränderung wird bei der Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gesehen. Ebenfalls eher verbessert haben sich nach Meinung der Mehrheit der

Befragten die Lohngleichheit, die Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann» sowie die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Männer sowie Personen mit konservativer Haltung in Gleichstellungsfragen sehen in vielen Bereichen überdurchschnittlich grosse Verbesserungen.

Der Einfluss des GIG auf Entwicklungen in denselben betrieblichen Handlungsfeldern wird insgesamt zurückhaltend beurteilt. Der grösste Effekt wird in Bezug auf die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gesehen. Ebenfalls mittel oder gross wird der Einfluss des GIG bei der Sensibilität für das Thema und der Lohngleichheit erachtet, bei allen andern Handlungsfeldern wird er aber lediglich als klein bis mittel eingeschätzt.

Lohngleichheit erweist sich als der Bereich, in welchem eine Mehrheit der Befragten aktuell einen grossen Handlungsbedarf wahrnimmt. Weiter sehen beachtliche Minderheiten von rund zwei Fünfteln bei familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen, familienergänzender Kinderbetreuung und gleichstellungsgerechten Beförderungschancen einen grossen Handlungsbedarf. Die restlichen Handlungsfelder werden deutlich seltener genannt, am seltensten der Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, wo nur noch ein Achtel grossen Handlungsbedarf sieht.

Für eine deutliche Mehrheit der Befragten ist die Tatsache, dass Diskriminierungen nicht als solche erkannt werden, das Haupthindernis, welches der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Unternehmen entgegensteht. Von einer beachtlichen Minderheit von rund zwei Fünfteln werden weiter der zu geringe Nutzen bzw. die zu hohen Kosten für das Unternehmen sowie das zu geringe Interesse der Arbeitnehmenden angegeben. Die zu schlechte Wirtschaftslage ist noch für ein knappes Drittel ein relevanter Grund. Dem Gesetz selber wird kaum Schuld zugewiesen: Zuwenig griffige Regelungen im GIG sind nur für eine Minderheit von knapp einem Fünftel ein wichtiges Hindernis zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Unternehmen.

Konkrete Diskriminierungsfälle

Beinahe die Hälfte der Befragten war bisher bei der Arbeit noch nie oder nur selten mit Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konfrontiert, ein Drittel manchmal und ein knappes Fünftel oft oder sehr oft. Unter anderem in den Branchen 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen», 2 «Baugewerbe»

und 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» tätige Personen hatten überdurchschnittlich oft mit Diskriminierungsfällen zu tun.

Die Befragten, welche Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen haben, berichten, dass die von der Diskriminierung betroffenen Arbeitnehmenden primär Frauen waren. Bei den Diskriminierungsarten steht die Lohndiskriminierung an erster Stelle: mit ihr waren gut zwei Drittel der Befragten konfrontiert. Personen, welche in den erwähnten Branchen 1 und 3 tätig sind, berichten überdurchschnittlich häufig von Fällen von Lohndiskriminierung. Ebenfalls häufig sind Erfahrungen mit Diskriminierung bei Beförderungen, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und diskriminierender Aufgabenzuteilung. Beachtliche Minderheiten waren weiter mit diskriminierender Gestaltung der Arbeitsbedingungen, bei Aus- und Weiterbildung, diskriminierender Kündigung und Nichtanstellung konfrontiert. Am seltensten sind Erfahrungen mit Rachekündigungen.

Bei der Frage nach dem Umgang mit den Diskriminierungen zeigt sich ein ernüchterndes Bild. «Es wurde nichts unternommen» ist die am häufigsten genannte Reaktion, gefolgt von «betriebsinterner Thematisierung ohne konkrete Veränderung» und «Kündigung durch Betroffene(n)». Damit sind die drei häufigsten Reaktionsformen Wege, welche die Diskriminierung nicht im Sinne des GIG beseitigen. Immerhin noch gut ein Viertel der Nennungen entfallen auf den konstruktiven Weg «Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation», beinahe ebenso viele aber auf «Kündigung durch den Betrieb». Der Gang vor Gericht oder vor die Schlichtungsstelle werden noch von rund einem Fünftel der Befragten genannt.

Einschätzungen zum GIG und zur aktuellen Situation

Die Beurteilung des GIG fällt differenziert aus. Die Möglichkeit der Verbandsklage wird fast einhellig als Chance erlebt und das GIG wird weder als «Papiertiger mit wenig Realitätsbezug» noch als «zu kompliziert» erachtet. Der im Gesetz vorgesehene Kündigungsschutz wird insgesamt als ausreichend erachtet – eine beachtliche Minderheit ist allerdings gegenteiliger Meinung. Kritisch beurteilt wird der Effekt der Beweislastleichterung: eine Mehrheit ist hier der Meinung, dass es trotz dieser Regelung fast unmöglich ist, Diskriminierungen nachzuweisen.

Die vorgegebenen erwünschten Wirkungen des GIG werden grundsätzlich erreicht: die Befrag-

ten sind nicht der Meinung, dass das Gesetz vor allem privilegierten Gruppen von Arbeitnehmenden nützt, hingegen geben sie an, dass es die Position der Frauen im Betrieb stärkt. Uneinigkeit herrscht in Bezug auf die Frage, ob die Angst vor Klagen Betriebe zu gleichstellungsgerechtem Handeln motiviert: jeweils die Hälfte der Befragten lehnt die entsprechende Aussage ab bzw. stimmt ihr zu. Bei den kontraproduktiven Auswirkungen des GIG entspricht die Feststellung, wonach die Umsetzung des GIG zu Spannungen im Unternehmen führen kann, am meisten der Erfahrung der Befragten. Hingegen werden die Aussagen, dass es durch die Auflagen des GIG für Betriebe unattraktiv wird, Frauen einzustellen, dass nicht die besten, sondern primär Frauen befördert werden und dass Lohngleichheitsforderungen Männerlöhne gefährden, mehrheitlich abgelehnt.

Das GIG wird als Arbeitsinstrument tendenziell positiv beurteilt. Auf der Ebene der konkreten Klagemöglichkeiten bestehen unterschiedliche Einschätzungen: Eine klare Mehrheit lehnt die Haltung, dass auf eine Klage nach GIG verzichtet werden sollte, solange ein Arbeitsverhältnis besteht, ab. Ebenfalls eine Mehrheit ist hingegen der Meinung, dass eine Verbandsklage nur dann sinnvoll ist, wenn Betroffene mitkämpfen. Uneinigkeit herrscht in Bezug auf die Frage, ob das Drohen mit einer Klage nach GIG ein gutes Druckmittel sei: eine knappe Mehrheit teilt diese Ansicht, eine beachtliche Minderheit lehnt sie hingegen ab. Für eine knappe Mehrheit ist das Gesetz ein wichtiges Instrument für die Alltagsarbeit. Diese Einschätzung steht allerdings im Widerspruch zur ebenfalls mehrheitlich vertretenen Meinung, dass die Einführung des GIG nichts an der eigenen Arbeit geändert hat.

Bei den verschiedenen vorgegebenen Situations-einschätzungen zeigt sich ein facettenreiches Bild – es werden auch einige in Bezug auf die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung bedenkliche Punkte ersichtlich. So entspricht es der Erfahrung der Mehrheit der Befragten, dass in vielen Betrieben vorhandene Diskriminierungen vertuscht werden. Auch die Meinung, wonach mit Leistungslöhnen der Nachweis von Lohndiskriminierung noch schwieriger wird, findet breite Zustimmung. Einig sind sich die Befragten auch, dass Diskriminierte, welche sich wehren, eher nicht auf die Unterstützung der Arbeitskolleg/innen zählen können. Unterschiedlich eingeschätzt wird hingegen die Aussage, wonach Gesamtarbeitsverträge Gleichstellungsanliegen zuwenig aufnehmen: eine Mehrheit ist dieser Ansicht, eine beachtliche Minderheit hin-

gegen nicht. Dasselbe Bild zeigt sich in Bezug auf das Statement «Lohngleichheit lässt sich nur umsetzen, wenn eine grosse Nachfrage nach Arbeitskräften besteht», welches tendenziell abgelehnt wird. Klar abgelehnt wird schliesslich die Aussage, es gebe genügend gute Beratungsangebote für Diskriminierte.

Das GIG und seine Umsetzung

Die Befragten sehen einen Nutzen des GIG bei konkreten Aufgaben, welche für Vertreter/innen von Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsbedingungen anstehen. Am höchsten wird dieser bei der Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen eingeschätzt, ebenfalls nützlich ist das GIG für eine klare Mehrheit bei der Lösung von einzelnen Konfliktfällen und zur Verhandlung von Haus- und Betriebsverträgen.

Als wichtigste Ursache für das Ausbleiben einer Vielzahl von Gleichstellungsklagen nennen die Befragten die Angst vor Kündigung, dicht gefolgt von der Angst vor Exponierung. An dritter Stelle steht die mangelnde Lohntransparenz als Hinderungsgrund, an vierter die Angst vor Mobbing. Für eine Mehrheit sind weiter auch die zu wenig bekannten Rechte, die Angst vor der Reaktion der Kolleg/innen, die Probleme bei der Beibringung von Belegen oder Beweisen, die als gering erachteten Erfolgchancen und die Angst vor dem Gang vor Gericht eher oder sehr einflussreiche Ursachen. Etwas weniger ausgeprägt – aber immer noch als mittel bis eher einflussreich – werden die Angst vor einer langen Dauer des Verfahrens und vor hohen Kosten erachtet. Nur ein einziger der vorgegebenen Gründe wird als nur gering bis mittel relevant erachtet: Die kleine Zahl von Diskriminierungsfällen ist für eine Mehrheit eher kein wichtiger Grund für das Ausbleiben einer Vielzahl von Klagen.

Ein gutes Fünftel der Befragten vertritt eine Organisation, welche bereits an einer Verbandsklage beteiligt war, ein weiteres knappes Fünftel eine, welche die Möglichkeit einer Verbandsklage zumindest in Betracht gezogen hat. Bei gut zwei Fünfteln stand eine Verbandsklage in der eigenen Organisation noch nie zur Diskussion und ein gutes Sechstel gibt an, die vertretene Organisation sei nicht zu Verbandsklagen berechtigt.

Bei der Beurteilung der vorgelegten inhaltlichen und verfahrensmässigen Regelungen des GIG bekommt das Gesetz gute Noten: allen zehn Aspekten wird insgesamt mindestens ein mittlerer bis eher grosser Nutzen zugesprochen. Einen

eher bis sehr grosser Nutzen sehen die Befragten in der Kostenlosigkeit des Verfahrens, der Möglichkeit von Verbandsklagen, der Verantwortung der Arbeitgebenden bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und der Beweislastentlastung. Etwas weniger gross wird der Nutzen der Abklärung des Sachverhalts durch das Gericht von Amtes wegen, des Kündigungsschutzes, der Möglichkeit, jede Diskriminierung individuell einzuklagen, des vorgeschalteten Schlichtungsverfahrens, der Zulässigkeit von Fördermassnahmen und der Erfassung der indirekten Diskriminierung eingeschätzt. Besonders hoch wird der Nutzen in mehreren Bereichen unter anderem von Personen mit fortschrittlicher Haltung in Gleichstellungsfragen und von Gleichstellungsbüros erachtet.

Dieser positive Eindruck relativiert sich, denn es werden auch eine ganze Reihe von möglichen Problemen, welche sich bei der konkreten Umsetzung des GlG ergeben können, als relevant erachtet. Als eher bis sehr grosses Problem wird insbesondere der fehlende Zugang zu nötigen Informationen für Betroffene und die Tatsache, dass der vorhandene Kündigungsschutz das Problem des Stellenverlusts nicht löst, beurteilt. Als ebenfalls eher grosses Problem werden der fehlende Zugang zu nötigen Informationen für Verbände und die fehlende Beweislastentlastung bei sexueller Belästigung erachtet. Mittel bis eher grosse Probleme werden in der fehlenden Unterstützung von Kolleg/innen im Betrieb, der mangelnden Beweislastentlastung bei Anstellungsdiskriminierung und der Unklarheit, welche Informationen zum «Glaubhaft machen» benötigt werden sowie der zu langen Verfahrensdauer und dem finanziellen Risiko gesehen. Lediglich als kleine bis mittlere Problematik wird das zu wenig niedrighschwellige Schlichtungsverfahren eingeschätzt.

Wie kann das GlG (noch) wirksamer umgesetzt werden?

Auf die offene Frage, welche Massnahmen zu einer (noch) wirksameren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes beitragen könnten, steht für die Befragten ein Aspekt im Vordergrund: eine bessere Information und Sensibilisierung in Bezug auf das Gesetz und Gleichstellungsfragen allgemein, bei bestimmten Bevölkerungsgruppen, bei Arbeitnehmenden, bei Fachpersonen in Unternehmen und Verbänden sowie bei juristischem Fachpersonal. An zweiter Stelle folgen Forderungen nach veränderten Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen – hier

werden wichtige Gleichstellungsanliegen wie Lohntransparenz, Förderung der Teilzeitarbeit, verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. genannt. An dritter Stelle folgen konkrete Vorschläge zur Veränderung des GlG und seiner Anwendung – insbesondere im Zusammenhang mit dem Schutz der Klagenden (v.a. Kündigungsschutz) und der Erleichterung des Zugangs zu Informationen.

Weitere Vorschläge beziehen sich auf eine Intensivierung der Einflussnahme auf das Verhalten von Unternehmen durch Druck oder Anreize sowie den Ausbau von Unterstützungs- und Beratungsleistungen.

Teil I: Grundlagen

1 Das Projekt

1.1 Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren Organisationen

Die vorliegende Untersuchung stellt den Baustein 4 der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GLG) dar. Ausgangspunkt bildet die Tatsache, dass Arbeitnehmer/innen im Zusammenhang mit dem GLG eine wichtige Gruppe sind: Sie sollen durch das Gesetz vor Diskriminierung geschützt werden bzw. können Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sein. Da der direkte Zugang zu ihnen wenig aussichtsreich ist, drängte sich ein indirekter Weg auf: In einer breit angelegten schriftlichen Befragung wurde die Perspektive von Organisationen erhoben, welche Interessen von Arbeitnehmenden bzw. bestimmten (Berufs)gruppen vertreten und durch ihre Tätigkeit Einblick in die betriebliche Realität und damit die Situation von Arbeitnehmenden haben und/oder potentielle Ansprechstellen von Diskriminierungsopfern sein können. Konkret sind dies **Gewerkschaften, Berufsverbände, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierte Beratungsstellen sowie Gleichstellungsbüros**.

Für die Durchführung dieser Untersuchung wurde im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft Büro BASS / büro a&o / Advokatur Elisabeth Freivogel das Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o) beauftragt.

1.2 Durchführung der Studie

Als Grundlage für die Untersuchung wurde ein Fragebogen erarbeitet und anschliessend in der verwaltungsinternen Begleitgruppe diskutiert. In einer kleinen Pilotuntersuchung wurde sichergestellt, dass die Fragen richtig verstanden werden. Anschliessend wurde das Erhebungsinstrument auf französisch und italienisch übersetzt.

Ende April 2004 wurde der Fragebogen – begleitet von einem Schreiben des Vize-Direktors des Bundesamtes für Justiz (BJ) und einem frankierten Antwortkuvert an das büro a&o – durch das BJ versandt. Mitte Mai verschickte das BJ ein Dankes- und Mahnbrief¹.

Die Informationen der eintreffenden Fragebogen wurden bis Ende Juni 2004 vom büro a&o aufbereitet. Im Juli 2004 begann die statistische Auswertung der Daten, im September 2004 lag der Schlussbericht vor.

¹ Aufgrund der Anonymisierung war dem Forscher/innenteam nicht bekannt, wer bereits geantwortet hatte und wer nicht.

1.3 Sicherung der Anonymität der Antworten

Die Sicherung der Anonymität der Antwortenden ist sowohl den Auftraggebenden als auch den Auftragnehmenden ein wichtiges Anliegen. Diese ist garantiert, obwohl im Hinblick auf die anschließende mündliche Befragung (Baustein 7) nach Namen und Adressen der Ausfüllenden gefragt wurde.

Das BJ hatte keinerlei Möglichkeit, Einblick in die eingetroffenen Fragebogen oder die elektronisch gespeicherten Daten zu erhalten. Übergeben wird vom beauftragten Büro lediglich der vorliegende Bericht, in dem die Daten auf hoch aggregiertem Niveau zusammengetragen sind.

1.4 Ziele und Inhalte der Befragung

Die Untersuchung setzt sich zum Ziel, die Perspektive von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen sowie Gleichstellungsbüros im Hinblick auf die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GIG) als Grundlage für die Bestimmung eines allfälligen Handlungsbedarfs zu erfassen.

Für den Fragebogen konnte auf keine bestehenden validierten Instrumente zurückgegriffen werden. So wurden sämtliche Variablen neu formuliert. Konkret wurden die folgenden Themenbereiche erfragt:

- Bekanntheit des GIG bei verschiedenen Akteur/innen (Informationsstand, Bekanntheit von inhaltlichen Aspekten des GIG, absolvierte Weiterbildungen, Informationsbemühungen der Organisation).
- Stellenwert des Themas «Gleichstellung im Erwerbsleben» bei verschiedenen Akteur/innen und persönliche Haltung der Befragten.
- Stand der Gleichstellung und seine Entwicklung (Einschätzung der Veränderungen in verschiedenen Themenbereichen, Einfluss des GIG, Bereiche mit aktuell grossem Handlungsbedarf, Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung).
- Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen (Häufigkeit, Geschlecht der Diskriminierten, Art der Diskriminierung, Umgang mit der Diskriminierung).
- Einschätzungen des Gleichstellungsgesetzes und der aktuellen Situation (GIG als Gesetz, erwünschte und unerwünschte Wirkungen, Einfluss des GIG auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen).
- Das GIG und seine Umsetzung (Nutzen des GIG bei ausgewählten Aufgaben, Gründe für ausbleibende Klagen, Erfahrung mit Verbandsklagen, Beurteilung von Regelungen und Umsetzungsaspekten des GIG).
- Offene Frage zu den erforderlichen Massnahmen für eine (noch) wirksamere Umsetzung des GIG.

Zusätzlich zu diesen zentralen Fragestellungen wurden Angaben zur vertretenen Organisation (Art der Organisation, Anzahl Mitglieder, Frauenanteil, Branche, Tätigkeitsgebiet) und zur ausfüllenden Person (Aufgaben, Zuständigkeit für Gleichstellung, Geschlecht) erhoben. Ebenfalls enthalten war eine offene Frage mit der Bitte um Adressangabe für ein vertiefendes Interview mit Personen, welche Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfälle haben². Zum Schluss wurde die Gelegenheit zum Anbringen von Bemerkungen zur Thematik oder zur Studie geboten.

² Dies im Hinblick auf die im Rahmen der Evaluation vorgesehene vertiefende mündliche Befragung (Baustein 7).

1.5 Methodische Hinweise

1.5.1 Erläuterungen zum methodischen Vorgehen

Schriftliche Befragungen gehören zu den in der empirischen Sozialforschung gebräuchlichsten Methoden. Bei wiederkehrenden Fragestellungen werden Instrumente eingesetzt, welche in mehreren Schritten entwickelt, an grösseren Stichproben getestet und dann in verschiedenen Zusammenhängen eingesetzt werden (Beispiel im Bereich der Arbeitswissenschaften SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) nach Rimann & Udris (1997)³). Bei diesen Instrumenten liegen in der Regel Informationen über die sozialwissenschaftlichen Gütekriterien (vgl. Kasten) vor.

Der Einsatz eines bereits bewährten Instrumentes war im vorliegenden Fall nicht möglich. Die spezifischen Fragestellungen der Evaluation erforderten die Erarbeitung eines neuen Instrumentes. Deshalb wurde für diese Analyse ein spezifischer Fragebogen erarbeitet. Der einmalige Einsatz des Instrumentes erlaubt keine auf Gütekriterien bezogenen Aussagen. Die Befragung beinhaltet mehrheitlich Fragestellungen, bei welchen subjektive Einstellungen, Haltungen, Erfahrungen, Werte etc. erfasst werden. Damit widerspiegeln die Resultate die persönlich gefärbten Einschätzungen der Befragten und bilden keine «objektive Realität» ab. Einzelne Fragen sind direktere Messungen eines Sachverhalts – so etwa die Frage nach dem Geschlecht der Antwortenden oder nach der Art der vertretenen Organisation.

Sozialwissenschaftliche Gütekriterien

Die sozialwissenschaftliche Forschung geht davon aus, dass Messungen möglichst objektiv, reliabel (zuverlässig) und valide (gültig) sein sollen. *Objektivität* meint in diesem Zusammenhang, dass die Ergebnisse unabhängig von der die Untersuchung durchführenden und auswertenden Person sind (Durchführungs- und Auswertungsobjektivität). Diese ist bei einer schriftlichen Befragung in der Regel problemlos gegeben. Die *Reliabilität* ist ein Mass für die Reproduzierbarkeit von Messergebnissen. Sie wird bei mehrfach eingesetzten Instrumenten mit verschiedenen Methoden (z.B. Wiederholung der Messung zu einem späteren Zeitpunkt) bestimmt. Die *Validität* schliesslich ist das Mass dafür, inwieweit das Erhebungsinstrument das misst, was es zu messen vorgibt (vgl. z.B. Diekmann, 2004⁴; Bortz, 1999⁵; Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 1994⁶)

1.5.2 Präsentation der Daten

Im vorliegenden Bericht werden alle Resultate der Befragung ausführlich dargestellt. Der Fragebogen sieht grundsätzlich zwei Arten von Antwortmöglichkeiten vor, welche entsprechend unterschiedlich dargestellt werden:

■ Fragestellungen, welche Antworten mit zweierlei Ausprägungen (i.S. von Ja-Nein) ermöglichen. Bei dieser Art von Fragen werden in der Auswertung Häufigkeitsverteilungen berichtet.

³ Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten (S. 281-298). Zürich: Verlag der Fachvereine.

⁴ Diekmann, A. (2004). Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 11. Auflage. Reinbek: Rowohlt.

⁵ Bortz, J. (1999). Statistik für Sozialwissenschaftler. 5. Auflage. Berlin: Springer.

⁶ Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (1994) Multivariate Analysemethoden. 7. Auflage. Berlin: Springer.

■ Fragestellungen, bei welchen ein Sachverhalt auf einer Intervallskala (z.B. 5-stufige Skala von „sehr gut“ = 5 bis „sehr schlecht“ = 1) eingeschätzt wird. Hier wird in der Auswertung der jeweilige Mittelwert berichtet (vgl. dazu Erklärungen im Kasten).

Neben diesen deskriptiv-statistischen Auswertungen der einzelnen Fragen wird im Bericht eine **Skala** aus mehreren Fragen (Items) gebildet (vgl. Kapitel 4.2). Die Reliabilität einer Skala wird durch die Bestimmung der internen Konsistenz bestimmt. Dabei wird erfasst, wie gut eine Linearkombination von Variablen (hier Items) eine andere Variable (die Skala) repräsentiert. Bei einer hohen internen Konsistenz bildet die Variable den erfassten Sachverhalt zuverlässiger ab als ein einzelnes Item alleine.

Einige Begriffsklärungen

■ **Mittelwert:** Das arithmetische Mittel (kurz Mittelwert genannt) ist das gebräuchlichste Mass zur Kennzeichnung der zentralen Tendenz einer Häufigkeitsverteilung. Es wird berechnet, indem die Summe aller vorkommenden Werte durch die Anzahl aller Werte definiert wird. Beim arithmetischen Mittel weichen alle übrigen Werte in der Weise von ihm ab, dass die Summe der quadrierten Abweichungen ein Minimum ergibt (vgl. z.B. Bortz, 1999).

■ **Recodierung:** Bei den Antwortmöglichkeiten, welche eine Einschätzung auf einer Intervallskala ermöglichen (vgl. oben), wird im vorliegenden Fragebogen die stärkste Zustimmung (z.B. „Sehr gut“, „Sehr gross“ etc.) mit dem höchsten Wert (bei einer 5-stufigen Skala der Wert 5) erfasst. Bei Fragen, welche negativ formuliert sind, werden die Werte zur besseren Vergleichbarkeit der Mittelwerte recodiert, d.h. die höchste Zustimmung erhält den tiefsten Wert (bei einer 5-stufigen Skala der Wert 1).

Neben den Ergebnissen der ganzen Untersuchungsstichprobe werden in Teil II dieses Berichts Differenzierungen in Abhängigkeit von insgesamt sechzehn Untergruppen dargestellt (errechnet mittels Varianzanalysen, t-tests und Chi-Quadrat-Analysen). Damit können Fragen beantwortet werden wie «Unterscheiden sich antwortende Frauen und Männer hinsichtlich ihrer persönlichen Haltung zur Gleichstellungsthematik?» etc. Die sechzehn Untergruppen (unabhängige Variablen) sind:

- Organisationstyp (Gewerkschaften – Berufsverbände – Frauen-/Männerorganisationen und Beratungsstellen – Gleichstellungsbüros)
- Sprache (Deutschsprachige – Französischsprachige – Italienischsprachige)
- Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich – konservativ) (Beschreibung der Untergruppe vgl. Kapitel 4.2)
- Kenntnis von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (gross – klein) (Beschreibung der Untergruppe vgl. Kapitel 3.2)
- Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja – nein)
- Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja – nein)
- Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas (gross – gering) (Beschreibung der Untergruppe vgl. Kapitel 4.1)
- Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross – gering) (Beschreibung der Untergruppe vgl. Kapitel 6.1)
- Beteiligung der Organisation an Verbandsklage (ja – nein)
- Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 – mehr als 500)
- Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% – mehr als 50%)
- Schweizweit tätige Organisation(seinheit) (ja – nein)
- Gleichstellung als Teil des Pflichtenhefts (ja – nein)

- Geschlecht (Frauen – Männer)
- Branchenbezogene Tätigkeit (ja – nein)
- Branchen, in welchen die Befragten vorwiegend aktiv sind (vgl. Tabelle 1)

Tabelle 1: Liste der Branchen und der im Bericht verwendeten Kurz-Bezeichnungen⁷

Branchenbeschreibung	Verwendete Kurz-Bezeichnungen
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie»
Baugewerbe	Branche 2 «Baugewerbe»
Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen	Branche 3 «Handel, Gastgewerbe etc.»
Verkehr, Transport, Post, Telekommunikation	Branche 4 «Verkehr, Post etc.»
Banken, Versicherungen, Immobilien, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen, Forschung + Entwicklung	Branche 5 «Banken, Immobilien etc.»
Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung	Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.»
Sonstige öffentliche Dienstleistungen (z.B. Kultur, Unterhaltung, Sport) und persönliche Dienstleistungen (z.B. Coiffeursalon, Reinigung)	Branche 7 «Sonst. öff. + pers. Dienstl.»
Andere Branchen	Branche 8 «Andere Branchen»

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

Um zu vermeiden, dass kleinste Unterschiede den Blick auf die wirklich relevanten Punkte verstellen, wurden für die Darstellung von Untergruppenunterschieden sehr strenge Auswahlkriterien gewählt. Damit einzelne Untergruppen Erwähnung finden, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Die zufällige Wahrscheinlichkeit einer Gesamtverteilung von Werten bzw. der Höhe von Mittelwertsunterschieden zwischen einzelnen Untergruppen (z.B. Männer–Frauen) darf höchstens ein Prozent⁸ sein (Gesamt-Signifikanztest).
- Die Werte der einzelnen Untergruppen müssen sich auf dem 5%-Niveau voneinander unterscheiden (Scheffé-Test)⁹ (Untergruppen-Signifikanztest).

⁷ Die Kategorisierung der Branchen lehnt sich an die Vorlagen des Bundesamtes für Statistik (NOGA, Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2002) an.

⁸ Das heisst, in einem von hundert Fällen ergibt sich eine solche Verteilung zufällig, in den anderen 99 Fällen ist sie das Resultat einer tatsächlichen Abhängigkeit. Das Signifikanzniveau ($p < 0.01$) wurde damit über dem in den Sozialwissenschaften üblichen Signifikanzniveau von 5% gewählt.

⁹ Dies ist bei einer signifikant unterschiedlichen Gesamtverteilung nicht automatisch der Fall: Es kann durchaus vorkommen, dass bei einer Einteilung in drei Gruppen zum Beispiel die Italienischsprachigen und die Deutschsprachigen unterschiedliche Ansichten zu einem Sachverhalt haben, sich aber ihre Werte nicht signifikant von jenen der Französischsprachigen unterscheiden.

1.6 Zusammenfassung

In einer breit angelegten schriftlichen Befragung wurde im Frühjahr 2004 die Perspektive von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen sowie Gleichstellungsbüros zu Fragen rund um das Gleichstellungsgesetz erhoben. Ziel der Analyse war das Erfassen von Erfahrungen und Haltungen im Hinblick auf die Wirksamkeit des GIG als Grundlage für die Bestimmung eines allfälligen Handlungsbedarfs. Dazu wurde ein Fragebogen erarbeitet, welche verschiedene Aspekte des Themas aufnimmt.

Der vorliegende Bericht stellt die Resultate dieser Befragung dar. Zusätzlich zu den Ergebnissen der ganzen Untersuchungsstichprobe werden Differenzierungen in Abhängigkeit von insgesamt sechzehn Untergruppen (Organisationstyp, Sprache, Geschlecht etc.) geprüft und dargestellt.

2 Die Stichprobe

2.1 Die Ausgangsstichprobe

Die Zusammenstellung der Adressen der zu befragenden Organisationen bzw. ihrer Vertreter/innen erwies sich als sehr umständlich. Um die angestrebten Zielgruppen von landesweit und regional tätigen Vertreter/innen von Gewerkschaften, Berufsverbände, Frauen- und Männerorganisationen sowie Gleichstellungsbüros zu erreichen, mussten verschiedene Wege beschritten werden:

- Zur Zusammenstellung der Adressen der Gewerkschaften wurden die Dachverbände Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB und Travail Suisse angesprochen. Diese konnten sowohl zentrale als auch lokale Adressen – allerdings ohne Ansprechpersonen – zur Verfügung stellen. Zur Differenzierung wurden bei den grösseren Organisationen aufgrund ihres Internetauftritts die einzelnen Akteur/innen bestimmt.
- Die grösseren Berufsverbände wurden direkt für die Zustellung von Adressen von zentralen und lokalen Verantwortlichen angegangen. Bei Verbänden, welche dieser Aufforderung nachkamen, wurden die entsprechenden Anschriften übernommen. Bei den andern wurden die auf den jeweiligen Internetseiten aufgeführten Verantwortlichen angeschrieben. Bei kleineren Berufsverbänden erfolgte die Adresssuche aufgrund des Publicus¹⁰ und eines Internetsearches.
- Zur Zusammenstellung der Adressen von Frauenorganisationen und spezialisierten Beratungsstellen kontaktierte das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) die kantonalen Gleichstellungsbüros. Da deren Rückmeldungen von sehr unterschiedlichem Umfang waren, wurden die Angaben durch einen Internetsearch ergänzt. Versucht wurde, möglichst alle Organisationen, welche sich mit dem Erwerbsleben beschäftigen und/oder potentielle Ansprechstellen von Diskriminierungsopfern sein können, zu erfassen.
- Die Anschriften der Männerorganisationen wurden der «Schweizer Männerseite» (www.maenner.org) entnommen.
- Die Adressen der kantonalen und städtischen Gleichstellungsbüros wurden durch das EBG zur Verfügung gestellt.

¹⁰ Publicus 2004, Schweizerisches Jahrbuch des öffentlichen Lebens. Basel: Verlag Schwabe & Co. AG.

Insgesamt konnten mit diesem Vorgehen 1'594 Adressen zusammengestellt werden, welche die Ausgangsstichprobe bilden¹¹.

Einige Hinweise zur Stichprobe

Es wurde versucht, die Zielgruppe möglichst umfassend abzubilden. Einzig bei den Gleichstellungsbüros war die Grundgesamtheit bekannt und konnte vollzählig aufgenommen werden. Bei allen andern Gruppen waren wir gezwungen, uns mit den beschriebenen Wegen an die Grundgesamtheit anzunähern – ein zentrales «Gewerkschafts- oder Verbandsregister» (analog zum bestehenden Unternehmensregister) stand nicht zur Verfügung.

Ein Teil der Adressen erwies sich als falsch, nach dem Versand kamen insgesamt 51 Fragebogen als unzustellbar zurück. Zusätzlich teilten uns 33 Personen schriftlich mit, warum sie ihrer Ansicht nach fälschlicherweise angeschrieben wurden¹². Diese 84 Fragebogen werden zur Bestimmung der Nettostichprobe von der Ausgangsstichprobe abgezogen. In Tabelle 2 sind die Ausgangs- und die Nettostichprobe differenziert nach Organisationstyp dargestellt.

Tabelle 2: Die Stichprobe differenziert nach Organisationstyp

Organisationstyp	Ausgangsstichprobe Anzahl Fragebogen	Nettostichprobe Anzahl Fragebogen
Gewerkschaften	611	586
Nicht an Gewerkschaft angeschlossene Berufsverbände	674	638
Frauenorganisationen und Beratungsstellen	269	249
Männerorganisationen	15	13
Gleichstellungsbüros	25	24
TOTAL	1'594	1'510

Quelle: Eigene Berechnungen

Berücksichtigt wurden Organisationen aus der gesamten Schweiz. Der in drei Sprachen vorliegende Fragebogen wurde grundsätzlich nach den Sprachregionen Ticino – Romandie – Deutschschweiz versandt¹³. Damit ist die Sprache des Fragebogens gleichzeitig Indikator für den entsprechenden Landesteil. In Tabelle 3 sind die Ausgangs- und Nettostichprobe differenziert nach Sprache dargestellt.

¹¹ Damit wurde das angestrebte Ziel einer Ausgangsstichprobe von 2'000 Personen nicht erreicht.

¹² Ebenfalls häufig wurden wir von Organisationen, bei welchen mehrere Ansprechpersonen angeschrieben wurden, darauf hingewiesen, dass nur ein Fragebogen (in der Regel ausgefüllt durch die für Gleichstellung verantwortliche Person) zurückgeschickt werde. Diese nicht-ausgefüllten Fragebogen werden für die Nettostichprobe nicht ausgeschlossen, da beim Versand bewusst verschiedene Akteur/innen innerhalb der Organisation kontaktiert wurden.

¹³ Eine Ausnahme bildeten einzelne in der Deutschschweiz tätige Organisationen, welche als klar zu einem andern Sprachraum gehörig erkennbar waren (z.B. eine Organisation für «lavoratori italiani» in Zürich).

Tabelle 3: Die Stichprobe differenziert nach Sprache/Sprachregion

Sprache / Sprachregion	Ausgangsstichprobe Anzahl Fragebogen	Nettostichprobe Anzahl Fragebogen
Deutsch	1'173	1'107
Französisch	340	328
Italienisch	81	75
TOTAL	1'594	1'510

Quelle: Eigene Berechnungen

2.2 Der Rücklauf

Insgesamt trafen 492 Fragebogen rechtzeitig und in einer verwertbaren Qualität beim beauftragten Büro ein. Der damit erreichte Nettorücklauf von 32.6% darf angesichts der Fragestellung, der heterogenen Stichprobe und des ziemlich umfangreichen Fragebogens als befriedigend bis gut bezeichnet werden.

Der Rücklauf ist bei den Gleichstellungsbüros mit 83.3% mit Abstand am höchsten. Unterdurchschnittlich ist er bei den Männerorganisationen (23.1%) und den Berufsverbänden (27.3%). Die Antwortraten der Gewerkschaften (34.0%) und der Frauenorganisationen und Beratungsstellen entsprechen ungefähr dem Gesamtdurchschnitt (35.3%). Bezogen auf die Sprachregion liegen die Rückläufe der Italienischsprachigen (34.7%) und der Deutschsprachigen (33.9%) leicht über, jener der Französischsprachigen (27.7%) unter dem Durchschnitt.

Einige Hinweise zum Rücklauf

Der erreichte Rücklauf von 32.6% ist im Vergleich zu andern Studien mit analoger Ausgangslage befriedigend bis gut. Allerdings bedeutet er auch, dass 67.4% der angeschriebenen Personen – also eine deutliche Mehrheit – nicht geantwortet hat. Die Forschung zeigt, dass der Rücklauf bei einer schriftlichen Befragung von sehr vielen Faktoren abhängt (Thematik, Aufmachung und Umfang des Fragebogens, Aussicht auf Belohnung etc., vgl. Dieckmann (2000)). Die daraus entstehende Selektion ist eines der zentralen Probleme von schriftlichen Befragungen.

Grundsätzlich lassen sich über die Gruppe, welche den Fragebogen nicht ausgefüllt hat, keine zuverlässigen Aussagen machen. Allerdings liegt die Vermutung nahe, dass die Nicht-Antwortenden im Vergleich mit den Antwortenden dem Thema «Gleichstellung» und dem Gleichstellungsgesetz weniger Gewicht beimessen und sich weniger mit den damit verbundenen Fragestellungen auseinandergesetzt haben. Es ist deshalb zu vermuten, dass die vorliegenden Antworten im statistischen Sinne nicht repräsentativ für die angesprochene Grundgesamtheit sind, sondern eine «gleichstellungsfreundliche» Selektion darstellen.

2.3 Die Untersuchungsstichprobe

Die Untersuchungsstichprobe lässt sich wie folgt charakterisieren:

- **Geschlecht:** Mit 62.6% sind die Frauen gegenüber den Männern unter den Antwortenden übervertreten.
- **Aufgabenbereiche:** Für eine Mehrheit von vier Fünfteln (81.4%) der Befragten gehört die Beratung von Einzelpersonen zu ihren Tätigkeiten. Knapp zwei Drittel (64.8%) sind in der Betreuung von Gruppen engagiert. Die Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen gehört für 29% zu ihren Aufgaben, die Verhandlung von Haus- oder Betriebsverträgen noch für rund einen Sechstel (16.8%).
- Bei einer beachtlichen Minderheit von 37.6% der Befragten bildet die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ausdrücklich Teil ihres **Pflichtenhefts**.
- **Organisationstyp:** 44.5% der Befragten vertreten eine Gewerkschaft bzw. einen an eine Gewerkschaft angeschlossenen Berufsverband, ein knappes Drittel (32.8%) einen freien Berufsverband. 18% antworten als Vertreter/in einer Frauenorganisation bzw. einer Beratungsstelle, 4.1% als Vertreter/in eines Gleichstellungsbüros und 0.6% als Vertreter einer Männerorganisation.
- **Mitgliederzahl:** 6.2% der Befragten stammen aus einer Organisation, welche keine Mitglieder hat. Ein knappes Viertel (23.2%) vertritt eine Organisation bzw. Organisationseinheit¹⁴ mit bis zu 100, ein gutes Viertel (27.1%) eine mit zwischen 100 und 500 Mitgliedern. Im Namen einer Organisation mit zwischen 500 und 1'000 Mitglieder spricht rund ein Neuntel (11.4%) der Befragten, 31.3% vertreten eine Organisation mit über 1'000 Mitgliedern.
- **Frauenanteil unter den Mitgliedern:** Bei den Organisationen, welche Mitglieder haben, verfügen jeweils gut 31% über mehr als 80 Prozent (31.3%) bzw. 20 bis 50 Prozent (31.1%) Frauen. Ein Frauenanteil unter 20% ist in 22.7% der vertretenen Organisationen zu finden, einer von mehr als 50 bis zu 80 Prozent in 15%.
- **Branche:** Die Mehrheit von vier Fünfteln ist branchenbezogen tätig. Unter den genannten Branchen sticht eine besonders heraus: Gut die Hälfte dieser Befragten (50.8%) ist in Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» tätig. Jeweils rund 13% wirken in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» (13.0%) , Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» (13.2%) und Branche 8 «Andere Branchen» (13.0%), jeweils rund ein Zwölftel in den restlichen Branchen.
- **Tätigkeitsgebiet:** Ein Fünftel der Befragten (20.5%) ist schweizweit tätig. Im Landesteil «Zentrales Mittelland» sind gut ein Viertel (27.0%) der Organisationsvertreter/innen aktiv, in der Region «Ostschweiz» ein gutes Fünftel (21.2%). In den restlichen vorgegebenen Grossregionen sind deutlich weniger tätig («Nordwestschweiz» (14.0%), «Zürich» (12.0%), «Zentralschweiz» (11.6%), «Genferseeregion» (10.6%) sowie «Tessin» (4.9%)).
- **Sprache / Sprachregion:** Gut drei Viertel der Befragten haben einen Fragebogen in deutscher (76.2%), ein knappes Fünftel (18.5%) in französischer und 5.3% in italienischer Sprache ausgefüllt.

¹⁴ Die Befragten waren aufgefordert, die Mitgliederzahl der Sektion bzw. Region anzugeben, falls sie lokal tätig sind.

2.4 Zusammenfassung

Der Fragebogen wurde an 1'510 Vertreter/innen von Gewerkschaften, Berufsverbände, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierte Beratungsstellen sowie Gleichstellungsbüros aus der ganzen Schweiz versandt (Nettostichprobe). Insgesamt trafen 492 Fragebogen rechtzeitig und in verwertbarer Qualität ein (Rücklauf: 32.6%).

Die Untersuchungsstichprobe besteht zu gut drei Fünfteln aus Frauen. 44% der Befragten vertreten eine Gewerkschaft, ein knappes Drittel einen Berufsverband. Knapp 18% antworten als Vertreter/in einer Frauenorganisation bzw. einer Beratungsstelle, 4.1% als Vertreter/in eines Gleichstellungsbüros und 0.6% als Vertreter einer Männerorganisation.

Teil II: Ergebnisse

3 Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes

Ein erster Teil der Untersuchung widmet sich der Frage, wie die Befragten den Bekanntheitsgrad des GIG bei verschiedenen Akteur/innen einschätzen, wie geläufig ihnen selbst die Inhalte sind und welche Weiterbildungs- und Informationsbemühungen unternommen wurden.

3.1 Einschätzung des Informationsstandes verschiedener Akteur/innen

Die Befragten wurden um eine Einschätzung darüber gebeten, wie gut verschiedene Personengruppen ihrer Erfahrung nach über die Inhalte des GIG informiert sind¹⁵. Gesamthaft gesehen wird ein recht guter Informationsstand wahrgenommen.

Einschätzung anderer Akteur/innen

Die besten Noten erhalten insgesamt die **Mitarbeitenden von Frauenorganisationen** (M=4.29), denen fast 90% der Befragten gute oder sehr gute Kenntnisse zuschreiben¹⁶. Ebenfalls einen hohen Wert erreichen **Gewerkschaftsfunktionär/innen** (M=4.02). Hier sind immerhin noch mehr als drei Viertel der Antwortenden der Meinung, diese verfügten über einen guten oder sehr guten Kenntnisstand.

Etwas tiefer – aber immer noch überdurchschnittlich – wird der Wissensstand der **Anwält/innen** eingeschätzt (M=3.87). **Mitarbeitenden von Berufsverbänden** (M=3.61) sowie **Personalverantwortlichen** und **Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb** (beide M=3.39) wird ein mittlerer bis guter Informationsstand zugeschrieben. Als mittel wird der Informationsstand von **Mitarbeitenden von Männerorganisationen** (M=3.10) und **Geschäftsleitungen/Direktionen** (M=3.03) erachtet. Am tiefsten ist der Kenntnisstand nach Meinung der Befragten bei **Arbeitnehmerinnen** (M=2.54) und **Arbeitnehmern** (M=2.16). Hier sind knapp die Hälfte bzw. gut drei Fünftel der Ansicht, dass der Informationsstand schlecht oder sehr schlecht ist (vgl. Abbildung 1).

Hinsichtlich der Einschätzung des Informationsstandes zeigen sich unter den Befragten interessante Unterschiede, einige davon seien hier erwähnt¹⁷. Einen Überblick über weitere Differenzierungen gibt Tabelle 4.

So sind Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen¹⁸ in ihrer Einschätzung des Wissensstandes anderer Gruppen grosszügiger: mit Ausnahme der Gewerkschaftsfunktionär/innen, der Mitarbeitenden von Frauenorganisationen und der Anwält/innen erhalten alle aufgeführten Akteur/innengruppen von ihnen überdurchschnittlich gute Noten. Umgekehrt erweisen sich Personen,

¹⁵ Das Antwortformat reichte von 5 = Sehr gut, über 4 = Gut, 3 = Mittel, 2 = Schlecht bis 1 = Sehr schlecht.

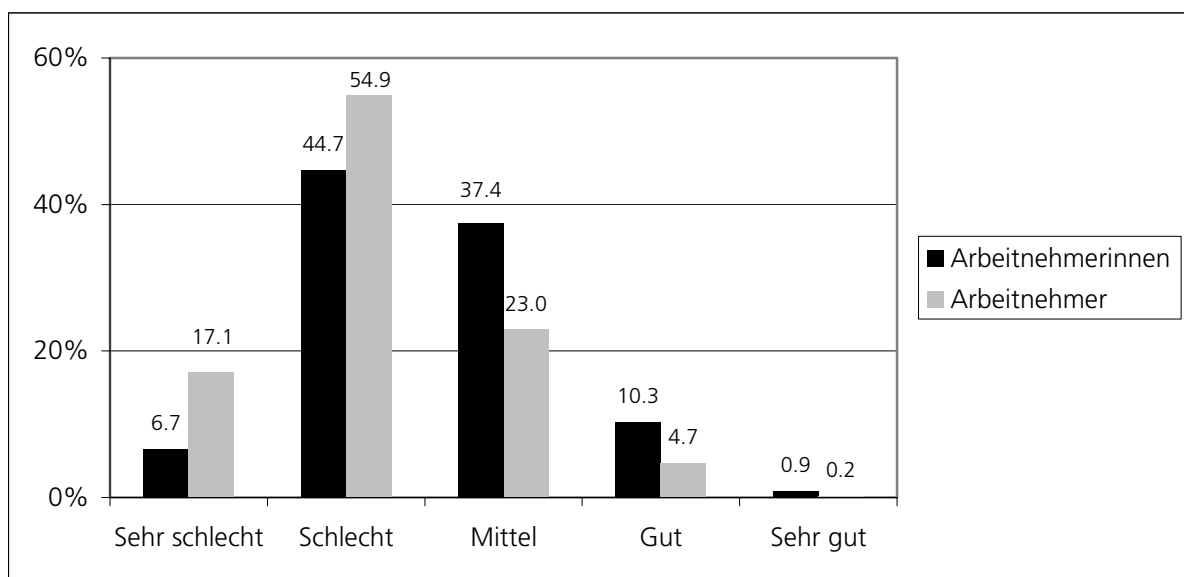
¹⁶ Insgesamt sind die Anteile der Personen unter den Befragten, welche den Informationsstand anderer Gruppen nicht einschätzen können, hoch. Am ausgeprägtesten ist dies bei der Gruppe «Mitarbeitende von Männerorganisationen» der Fall, wo beinahe die Hälfte der Stichprobe auf eine Antwort verzichtet, gefolgt von den Anwält/innen, wo dies bei einem Drittel geschieht. Sowohl hier als auch bei allen folgenden Kapiteln werden nur die Werte jener Personen, welche die entsprechende Frage beantwortet haben, berichtet.

¹⁷ In allen Kapiteln dieses Berichts werden in den jeweiligen Tabellen mit Angaben zu Differenzierungen alle Unterschiede, welche den angewendeten Signifikanzkriterien genügen (vgl. Kapitel 1.5), dargestellt. Im Text werden jeweils einige dieser Unterschiede exemplarisch hervorgehoben. Die entsprechenden Mittel- bzw. Prozentwerte sind ausschliesslich in der Tabelle ersichtlich.

¹⁸ Zur Definition der Differenzierung konservative vs. fortschrittliche Haltung vgl. Kapitel 4.2.

welche grosse Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen¹⁹ haben, als besonders zurückhaltend. Mit Ausnahme der Gewerkschaftsfunktionär/innen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beurteilen sie den Wissensstand sämtlicher Personengruppen unterdurchschnittlich. Frauen sind in ihrer Bewertung im Vergleich zu Männern reservierter: Personalverantwortliche, Geschäftsleitungen/Direktionen, Arbeitnehmer, Mitarbeitende von Berufsverbänden sowie von Frauen- und Männerorganisationen erhalten von ihnen tiefere Werte. Auch in Bezug auf die Branche, in welcher die Befragten tätig sind, ergeben sich bemerkenswerte Differenzen. So schätzen Personen mit einem Tätigkeitsfeld in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» und 2 «Baugewerbe» den Kenntnisstand der Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb unterdurchschnittlich ein. Personen, welche in Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» tätig sind, beurteilen ihrerseits den Wissensstands der Personalverantwortlichen tiefer. Der Informationsstand der Arbeitnehmer wird weiter von Organisationen mit über 500 Mitgliedern besonders kritisch eingeschätzt, jener der Mitarbeitenden von Frauenorganisationen von den Gleichstellungsbüros. Den Gewerkschaftsfunktionär/innen stellen Personen, für welche die Förderung der Gleichstellung eine grosse Wichtigkeit hat²⁰, besonders gute Noten aus.

Abbildung 1: Einschätzung des Kenntnisstandes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern



Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

Selbsteinschätzung

Sich selbst attestieren die Befragten im Durchschnitt mittlere bis gute Kenntnis der Inhalte des GIG (M=3.61). Eine klare Mehrheit bezeichnet den eigenen Kenntnisstand als gut (42.3%) oder sehr gut (15.2%), nur eine kleine Minderheit als schlecht (9.1%) oder sehr schlecht (1.3%).

Die Selbsteinschätzung des eigenen Kenntnisstandes fällt unter anderem bei Vertreterinnen von Gleichstellungsbüros, Personen mit Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen und solchen, wel-

¹⁹ Zur Definition der Differenzierung viel vs. kaum Erfahrung mit Diskriminierungsfällen vgl. Kapitel 6.1.

²⁰ Zur Definition der Differenzierung Wichtigkeit des Themas Gleichstellung gross vs. gering vgl. Kapitel 4.1.

che sich im Zusammenhang mit dem GlG weitergebildet haben überdurchschnittlich positiv aus. Unterdurchschnittlich beurteilen sich demgegenüber Personen mit tatsächlich wenig Kenntnis der Inhalte des GlG²¹ und solche, für welche die Förderung der Gleichstellung einen geringen Stellenwert hat, Mitarbeitende von Organisationen, die keine Bemühungen zur Information über das GlG unternommen haben, Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen sowie Vertreter/innen von Berufsverbänden. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 4 ersichtlich.

Tabelle 4: Einschätzung des Informationsstandes verschiedener Akteur/innen

Frage: «Wie gut sind Ihrer Erfahrung nach die folgenden Personengruppen in der Regel über die Inhalte des Gleichstellungsgesetzes informiert?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Mitarbeitende von Frauenorganisationen	4.29	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 4.39, Gewerkschaften = 4.33, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.17, Gleichstellungsbüros = 3.78) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 4.37, gross = 4.04) ■ Geschlecht (Männer = 4.45, Frauen = 4.22)
Gewerkschaftsfunktionär/innen	4.02	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 4.11, gering = 3.81)
Anwält/innen	3.87	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 4.05, ja = 3.76) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.94, gross = 3.59) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 3.95, ja = 3.75)
Mitarbeitende von Berufsverbänden	3.61	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.81, fortschrittlich = 3.55) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 3.73, nein = 3.45) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.68, gering = 3.42) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.67, gross = 3.31) ■ Geschlecht (Männer = 3.81, Frauen = 3.48)
Personalverantwortliche	3.39	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.77, fortschrittlich = 3.28) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 3.59, ja = 3.27) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.49, gross = 2.92) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.57, mehr als 500 = 3.24) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 3.49, ja = 3.22) ■ Geschlecht (Männer = 3.55, Frauen = 3.29) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (ja = 3.55, nein = 3.25) ■ In Branche 7 «Sonst öff. + pers. Dienstl.» tätig (nein = 3.44, ja = 2.94)
Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb (z.B. Personalkommissionen)	3.39	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.45, gross = 3.12) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.51, mehr als 500 = 3.27) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (nein = 3.45, ja = 3.12) ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig (nein = 3.43, ja = 3.06)
Mitarbeitende von Männerorganisationen	3.10	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.38, fortschrittlich = 3.00) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.19, gross = 2.67) ■ Geschlecht (Männer = 3.43, Frauen = 2.89)
Geschäftsleitungen, Direktionen	3.03	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.56, fortschrittlich = 2.86) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 3.23, ja = 2.89) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.15, gross = 2.51) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.19, mehr als 500 = 2.93) ■ Geschlecht (Männer = 3.25, Frauen = 2.88)
Arbeitnehmerinnen generell	2.54	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung zu Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.80, fortschrittlich = 2.46)
Arbeitnehmer generell	2.16	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.53, fortschrittlich = 2.04) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 2.29, mehr als 500 = 2.07) ■ Geschlecht (Männer = 2.34, Frauen = 2.05)

²¹ Zur Definition der Differenzierung viel vs. wenig Kenntnis von Inhalten des GlG vgl. Kapitel 3.2.

Fortsetzung Tabelle 4

Die Befragten selbst (Selbsteinschätzung)	3.61	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.25, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 3.81, Gewerkschaften = 3.63, Berufsverbände = 3.39) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.69, konservativ = 3.37) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (gross = 3.88, klein = 3.08) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 4.07, nein = 3.07) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 3.94, nein = 3.23) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.84, gering = 3.08) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 4.09, gering = 3.52) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 3.74, bis 500 = 3.42) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 3.97, nein = 3.42) ■ Branchenbezogene Tätigkeit (nein = 3.87, ja = 3.54) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 3.89, nein = 3.56) ■ In Branche 5 «Banken, Immobilien etc.» tätig (ja = 4.00, nein = 3.57) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 3.74, ja = 3.47)
---	------	--

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
 Antwortformat von 1 (Sehr schlecht) bis 5 (Sehr gut)

3.2 Bekanntheit von inhaltlichen Aspekten des GlG

Im Fragebogen wurden sechs Aussagen, welche sich auf Inhalte des GlG beziehen, vorgelegt. Die Befragten wurden aufgefordert, für jede davon anzugeben, ob ihnen der Inhalt bisher bekannt war²².

Die Tatsache, dass Arbeitgebende gemäss GlG verpflichtet sind, ihre Mitarbeitenden vor **sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz zu schützen, erweist sich dabei als Inhalt, welcher einer überwältigenden Mehrheit von 92.8% bekannt war. Beinahe ebenso verbreitet ist das Wissen, dass das GlG die Möglichkeit von **Verbandsklagen** bietet (85.6%). Etwas weniger Befragte – aber immer noch eine klare Mehrheit von 70.6% – wussten, dass Benachteiligungen aufgrund der **Familiensituation** Diskriminierungen im Sinne des GlG sind.

Jeweils gut der Hälfte war bekannt, dass Klagende bis zu sechs Monaten nach Abschluss des Verfahrens einen **Kündigungsschutz** geniessen (55.7%) und dass das GlG die **ungleiche Behandlung** der Geschlechter zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung erlaubt (52.9%).

Nur noch gut zwei Fünftel (43.5%) geben an, gewusst zu haben, dass Verfahren nach GlG grundsätzlich **kostenlos** sind. Von den vorgegebenen Inhalten erweist sich damit die Kostenlosigkeit des Verfahrens als am wenigsten bekannter Aspekt. Hier zeigt sich ein klarer Unterschied zwischen den Sprachregionen: Besonders ausgeprägt ist das Nicht-Wissen bei den Deutschsprachigen, wogegen deutlich mehr als die Hälfte der Französisch- und Italienischsprachigen angibt, die Regelung gekannt zu haben.

Betrachten wir die Differenzierungen insgesamt, fallen zwei Untergruppen besonders auf: Personen mit Weiterbildung zum Thema und solche, die eine Organisation vertreten, welche selbst Informationsbemühungen unternommen hat, weisen bei allen sechs Wissensfragen überdurchschnittliche Werte auf. Dasselbe gilt – mit Ausnahme des Wissens über die Möglichkeit von Verbandsklagen bzw. dasjenige zur Verpflichtung zum Schutz vor sexueller Belästigung – für Befragte, bei welchen Gleichstellung zum Pflichtenheft gehört bzw. jene, für welche die Förderung der Gleichstellung eine grosse Wichtigkeit besitzt.

²² Die Antwortmöglichkeiten waren «Habe ich gewusst» und «Habe ich nicht gewusst».

Teil II: Ergebnisse: 3 Bekanntheit des Gleichstellungsgesetzes

Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros sind Kündigungsschutz, die Möglichkeit der Ungleichbehandlung, die Kostenlosigkeit der Verfahren und die Abdeckung von Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation überdurchschnittlich bekannt. Befragte mit Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen wussten besonders häufig von der Möglichkeit der Verbandsklage, der Kostenlosigkeit der Verfahren, der Möglichkeit der Ungleichbehandlung und dem Kündigungsschutz. Vertreter/innen von grossen Organisationen mit über 500 Mitgliedern sind die Möglichkeit der Verbandsklage, die Kostenlosigkeit der Verfahren und der Kündigungsschutz überdurchschnittlich häufig vertraut.

Ein weiterer interessanter Unterschied zeigt sich in Bezug auf die Branchen: In Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» tätigen Personen ist sowohl der Kündigungsschutz als auch die Kostenlosigkeit des Verfahrens besonders häufig nicht bekannt. Das Gegenteil gilt für die in Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» tätigen Personen. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5: Bekanntheit von inhaltlichen Aspekten des GIG

Frage: «Bitte geben Sie für die folgende Auswahl von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (GIG) an, ob sie Ihnen bisher bekannt waren?»

	Anteil «Gewusst»	Differenzierungen
«Das GIG verpflichtet Arbeitgebende, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen.»	92.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 96.1%, nein = 88.9%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 96.0%, nein = 89.0%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 97.7%, nein= 90.3%)
«Verbände können mit einer Klage nach GIG im Interesse der Arbeitnehmenden gegen Diskriminierungen angehen.»	85.6%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 88.6%, konservativ = 77.5%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 94.1%, nein = 76.0%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 91.1%, nein = 79.4%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 89.6%, gering = 76.5%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 97.6%, gering= 82.4%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 93.3%, bis 500 = 77.4%)
«Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation sind Diskriminierungen im Sinne des GIG.»	70.6%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 85.0%, Gewerkschaften = 74.9%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 72.4%, , Berufsverbände = 62.7%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 81.7%, nein = 57.6%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 80.6%, nein = 58.7%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 75.0%, gering = 61.0%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 81.6%, nein= 65.1%)
«Klagende geniessen bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens einen Kündigungsschutz.»	55.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 90.0%, Gewerkschaften = 59.1%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 57.6%, Berufsverbände = 45.9%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 70.6%, nein = 39.1%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 67.3%, nein = 41.4%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 62.0%, gering = 41.9%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 74.7%, gering= 51.7%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 64.3%, bis 500 = 44.1%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 69.0%, nein= 47.8%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe, etc.» tätig (ja = 71.9%, nein= 52.8%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 63.1, ja = 48.0%)
«Das GIG erlaubt die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient.»	52.9%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 75.0%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 64.4%, Gewerkschaften = 53.7%, Berufsverbände = 42.7%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 66.7%, nein = 37.1%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 62.6%, nein = 41.6%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 59.2%, gering = 39.6%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 75.6%, gering= 47.8%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 64.6%, nein= 46.8%) ■ Geschlecht (Frauen = 58.3%, Männer = 44.7%) ■ Branchenbezogene Tätigkeit (nein = 65.7%, ja = 49.6%)

Fortsetzung Tabelle 5

«Verfahren nach GIG sind grundsätzlich kostenlos.»	43.5%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 95.0%, Gewerkschaften = 50.2%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 47.1%, , Berufsverbände = 26.1%) ■ Sprache (italienischsprachig = 57.7%, französischsprachig = 56.8%, deutschsprachig = 39.2%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 50.0%, konservativ = 25.8%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 59.8%, nein = 24.1%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 57.1%, nein = 28.0%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 49.7%, gering = 29.9%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 67.9%, gering= 38.7%) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 56.4%, nein = 40.5%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 49.3%, bis 500 = 32.1%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 64.8%, nein= 31.6%) ■ Branchenbezogene Tätigkeit (nein = 58.3%, ja = 39.7%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 60.3%, nein= 40.8%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 54.1, ja = 33.2%)
--	-------	---

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortmöglichkeiten «Habe ich gewusst» vs. «Habe ich nicht gewusst»

Als **Grundlage für die Analyse von Untergruppenunterschieden** (Differenzierungen, vgl. Kapitel 1.5) wurde die Stichprobe aufgrund der Antworten auf diese Frage in zwei Gruppen eingeteilt: als *Personen mit «kleinen Kenntnissen der Inhalte des GIG»* wurden jene bezeichnet, welche hier maximal drei Aussagen mit «habe ich gewusst» ankreuzten. In diese Gruppe fallen gut ein Drittel (34.6%) der Befragten. Knapp zwei Drittel (65.4%) gehören demgegenüber in die Gruppe von *Personen mit «grossen Kenntnissen der Inhalte des GIG»*, welche angeben, den Inhalt von vier bis sechs Aussagen gekannt zu haben.

3.3 Weiterbildungs- und Informationsaktivitäten

3.3.1 Weiterbildung der Befragten

Beinahe die Hälfte der Befragten (46.9%) hat sich im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz nicht speziell weitergebildet. Gut zwei Fünftel (43.2%) haben sich Wissen durch Selbststudium angeeignet und immerhin mehr als ein Viertel (28.1%) Kurse, Tagungen etc. zum GIG besucht.

Besonders häufig keine speziellen Weiterbildungsbemühungen unternommen haben Personen mit einer konservativen Haltung, mit kleinen Kenntnissen der Inhalte des GIG, Personen, für die das Thema der Förderung der Gleichstellung einen geringen Stellenwert hat, die eine Organisation vertreten, welche ihrerseits keine Informationsaktivitäten vorgenommen hat sowie Vertreter/innen von Berufsverbänden. Eine Weiterbildung durch den Besuch von Kursen und Tagungen ist besonders häufig bei Mitarbeitenden von Gleichstellungsbüros, Personen mit Erfahrung in konkreten Diskriminierungsfällen sowie bei Befragten, welche in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie», Branche 2 «Baugewerbe», Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» oder Branche 4 «Verkehr, Transport, Post, Telekommunikation» tätig sind. Weiterbildung durch Selbststudium ist besonders verbreitet bei Personen mit Erfahrung in konkreten Diskriminierungsfällen und bei Mitarbeitenden von Gleichstellungsbüros sowie Frauen-/Männerorganisationen und Beratungsstellen. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 6 ersichtlich.

Tabelle 6: Weiterbildung der Befragten

Frage: «Haben Sie sich im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz weitergebildet?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Nein, nicht speziell	46.9%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 62.3%, Gewerkschaften = 43.9%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 33.7%, Gleichstellungsbüros = 10.0%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 73.1%, fortschrittlich = 37.8%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 75.3%, gross = 32.7%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (nein = 70.6%, ja= 24.5%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 73.0%, gross = 34.7%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 51.7%, gross = 21.7%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 59.2%, mehr als 500 = 37.4%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 59.0%, ja= 24.3%) ■ Geschlecht (Männer = 55.4%, Frauen = 40.9%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (nein = 49.4%, ja = 27.9%) ■ In Branche 4 «Verkehr, Post etc.» tätig (nein = 49.0%, ja = 23.8%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (ja = 54.9, nein = 38.0)
Ja, durch Selbststudium	43.2%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 60.0%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 59.6%, Gewerkschaften = 42.9%, Berufsverbände = 33.3%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 49.7%, konservativ = 24.4%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 54.8%, klein = 21.6%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 56.7%, nein= 28.5%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 53.5%, gering = 21.2%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 62.7%, gering= 39.6%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 56.5%, nein= 36.2%)
Ja, durch den Besuch von Kursen, Tagungen etc	28.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 65.0%, Gewerkschaften = 36.3%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 25.8%, , Berufsverbände = 13.8%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 35.0%, konservativ = 8.4%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 37.6%, klein = 9.3%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 45.3%, nein= 9.6%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 35.3%, gering = 11.7%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 55.4%, gering= 22.2%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 42.2%, bis 500 = 10.8%) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50%bis 50% = 31.8%, mehr als 50% = 19.7%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 49.2%, nein= 16.4%) ■ Geschlecht (Frauen = 35.8%, Männer = 16.6%) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 50.8%, nein= 24.9%) ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig (ja= 51.3%, ja= 26.0%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 57.4%, nein = 24.0%) ■ In Branche 4 «Verkehr, Post etc.» tätig (ja = 50.0%, nein = 26.2%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 38.9, ja = 18.0)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

3.3.2 Informationsbemühungen der Organisation

Beinahe die Hälfte (47.7%) der durch die Befragten vertretenen Organisationen hat keine Versuche unternommen, die eigenen Mitglieder oder Arbeitnehmende generell über das GIG zu informieren. Gut zwei Fünftel (42.5%) haben Informationsbemühungen mittels Broschüren, Zeitungsartikel etc. aufzuweisen, 29.9% haben Kurse, Veranstaltungen etc. zum Thema angeboten.

Überdurchschnittlich häufig keine Informationsaktivitäten unternommen haben Berufsverbände, Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern, solche mit einem Frauenanteil von über 50% und jene, welche in Branche 6 «Unterrichts- Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» tätig sind. Weiter berichteten Personen mit geringer Kenntnis der Inhalte des GlG, ohne spezifische Weiterbildungen, solche, für welche das Thema Gleichstellung eine geringe Wichtigkeit hat und jene, bei welchen Gleichstellung nicht zum Pflichtenheft gehört, überdurchschnittlich häufig, dass die von ihnen vertretene Organisation keine Aktivitäten zur Bekanntmachung des GlG gemacht hat.

Besonders engagiert im Angebot von Kursen, Veranstaltungen etc. waren Gleichstellungsbüros und in Branche1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie», 2 «Baugewerbe», 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» sowie – etwas weniger ausgeprägt – Branche 7 «Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen» tätige Organisationen. Den Informationsweg über Broschüren, Zeitungsartikel etc. haben unter anderem besonders häufig Gleichstellungsbüros, in Branche1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie», Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» tätige Organisationen sowie jene, welche an einer Verbandsklage beteiligt waren, gewählt. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 7 zusammengestellt.

Tabelle 7: Informationsbemühungen der Organisation

Frage: «Hat Ihre Organisation versucht, ihre Mitglieder oder andere Arbeitnehmende allgemein über das Gleichstellungsgesetz zu informieren?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Nein	47.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 67.7%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 46.1%, Gewerkschaften = 36.3%, Gleichstellungsbüros = 11.1%) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (klein = 71.0%, gross = 35.8%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 72.9%, ja = 26.6%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 67.9%, gross = 38.4%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 51.1%, gross = 34.9%) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (nein = 52.8%, ja = 30.9%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 62.6%, mehr als 500 = 35.9%) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 59.5%, bis 50% = 41.0%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 61.0%, ja= 25.0%) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (nein = 53.0%, ja= 15.9%) ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig (nein= 50.0%, ja= 23.7%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (nein = 52.9%, ja = 15.9%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (ja = 62.8, nein = 33.1%)
Ja, durch Broschüren, Zeitungsartikel, Rundbriefe etc.	42.5%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 61.1%, Gewerkschaften = 50.9%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 44.9%, , Berufsverbände = 28.5%) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (gross = 53.2%, klein = 21.6%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 59.9%, nein = 22.2%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 49.8%, gering = 27.6%) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 58.5%, nein = 38.4%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 50.2%, bis 500 = 32.8%) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 46.4%, mehr als 50% = 35.1%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 59.1%, nein= 32.2%) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 58.7%, nein= 39.4%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 66.7%, nein = 38.3%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 50.8, ja = 33.5%)

Fortsetzung Tabelle 7

Ja, durch das Angebot von Kursen, Veranstaltungen etc.	29.9%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 66.7%, Gewerkschaften = 40.1%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 21.3%, , Berufsverbände = 10.8%) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (gross = 34.8%, klein = 12.3%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 43.7%, nein = 9.0%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 35.5%, gering = 14.9%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 48.2%, gering = 23.0%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 40.2%, bis 500 = 13.2%) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 35.6%, mehr als 50% = 16.1%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 43.8%, nein= 19.2%) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 65.1%, nein= 22.1%) ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig (ja= 57.9%, nein= 25.2%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 65.1%, nein = 22.1%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 40.3, ja = 15.5%) ■ In Branche 7 «Sonst. öff. + pers. Dienstl.» tätig (ja = 48.7%, nein= 25.9%)
--	-------	---

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

3.4 Zusammenfassung

Nach Ansicht der Befragten ist der **Wissensstand** über das GlG bei den verschiedenen betroffenen **Personengruppen** recht gross. Die Mehrheit der aufgeführten Akteur/innen wird als mindestens mittel bis gut informiert eingeschätzt. Gute bis sehr gute Kenntnisse werden Mitarbeitenden von Frauenorganisationen und Gewerkschaften zugeschrieben. Als eher schlecht bis mittel wird hingegen der Wissensstand der direkt Betroffenen – also der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – wahrgenommen. Bemerkenswerterweise schätzen Personen mit einer konservativen Haltung den Wissensstand anderer Personen besonders hoch ein, jene mit Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen hingegen überdurchschnittlich tief. Der **eigene** Wissensstand wird insgesamt als mittel bis gut erachtet. Die Selbsteinschätzung fällt unter anderem bei Mitarbeitenden von Gleichstellungsbüros, Personen mit Erfahrung mit Diskriminierungsfällen und solchen mit Weiterbildungen zum GlG überdurchschnittlich aus.

Der selbst als recht gut eingeschätzte Informationsstand bestätigt sich auf **Wissensebene** bei sechs vorgegebenen inhaltlichen Aspekten des GlG: Rund zwei Dritteln der Befragten waren vier und mehr Aspekte bereits bekannt. Am bekanntesten ist die Tatsache, dass das GlG die Arbeitgebenden verpflichtet, die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen, am wenigsten bekannt die grundsätzliche Kostenlosigkeit des Verfahrens. Auch der häufig diskutierte Kündigungsschutz gehört zu den weniger bekannten Punkten.

Knapp die Hälfte der Befragten hat keine **Weiterbildungen** zum GlG absolviert, bei der anderen Hälfte steht vor allem das Selbststudium im Vordergrund, eine beachtliche Minderheit hat aber auch Kurse oder Tagungen zum Thema besucht. Ein ganz ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die **Informationsbemühungen** der vertretenen Organisation: Knapp die Hälfte hat nichts unternommen, bei der andern Hälfte erfolgten schriftliche Informationen mittels Broschüren, Zeitungsartikel etc. Immerhin rund 30% der Organisationen haben aber auch Kurse und andere Veranstaltungen angeboten.

4 Bedeutung des Themas und persönliche Haltung

Ein weiterer Teil der Untersuchung widmete sich der Frage, welche Bedeutung die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann nach Meinung der Befragten hat und welche Haltung zu Gleichstellungsfragen sie selbst einnehmen.

4.1 Stellenwert der Förderung der Gleichstellung bei verschiedenen Akteur/innen

Wie schätzen die Befragten den Stellenwert der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bei verschiedenen Akteur/innen ein und welche Wichtigkeit hat dieses Thema für sie selbst? Zur Beantwortung dieser Frage wurden den Befragten dieselben Personengruppen wie bei der Frage nach der Bekanntheit des GlG (vgl. Kapitel 3.1) zur Beurteilung vorgelegt²³.

Einschätzung anderer Akteur/innen

Beinahe 90 Prozent der Befragten schreiben **Mitarbeitenden von Frauenorganisationen** zu, dass für sie die Förderung der Gleichstellung einen eher oder sehr grossen Stellenwert hat – damit erreicht diese Personengruppe den klar höchsten Wert (M=4.38)²⁴. Mit einigem Abstand, aber immer noch einem hohen Wert folgen die **Gewerkschaftsfunktionär/innen** (M=3.90), welchen gut 70% der Befragten zuschreiben, dass sie dem Thema einen eher oder sehr grossen Stellenwert einräumen. Für **Mitarbeitende von Berufsverbänden** (M=3.59) und **Anwält/innen** (M=3.52) hat das Thema nach Ansicht der Mehrheit der Befragten eine mittlere bis eher grosse Wichtigkeit.

Jeweils rund drei Viertel bezeichnen die Wichtigkeit des Themas für **Arbeitnehmer/innen** generell und für **Arbeitnehmendenvertretungen** im Betrieb als mittel bis eher gross (beide M=3.33). Bei den **Personalverantwortlichen** gehen die Befragten von einem insgesamt mittleren Stellenwert (M = 3.00) des Themas Gleichstellung aus.

Für Mitarbeitende von Männerorganisationen (M=2.90) und für Geschäftsleitungen/Direktionen (M=2.58) hat das Thema nach Ansicht der Befragten einen unterdurchschnittlichen Stellenwert. Geschäftsleitungen/Direktionen schreibt knapp die Hälfte der Antwortenden zu, dass sie dem Thema einen sehr oder eher kleinen Stellenwert geben, bei den Mitarbeitenden von Männerorganisationen sind immerhin 35 Prozent derselben Meinung. Den tiefste Wert erreichen die Arbeitnehmer generell (M=2.36). Hier sind beinahe drei Fünftel der Befragten der Ansicht, dass das Thema für diese Personengruppe einen sehr oder eher kleinen Stellenwert hat.

Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen sind in ihrer Einschätzung des Stellenwertes des Gleichstellungsthemas bei Personalverantwortlichen, Geschäftsleitungen/Direktionen, Arbeitnehmern generell und Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb besonders kritisch. Umgekehrt schätzen jene mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen die Wichtigkeit des Themas für die gleichen Personengruppen überdurchschnittlich hoch ein. Personen, für welche das Thema selbst grosse Wichtigkeit hat, gehen von einer überdurchschnittlichen Bedeutung des Themas bei Arbeitnehmerin-

²³ Das Antwortformat reichte von 5 = Sehr gross, über 4 = Eher gross, 3 = Mittel, 2 = Eher klein bis 1 = Sehr klein.

²⁴ Insgesamt sind die Anteile der Personen unter den Befragten, welche die Wichtigkeit des Themas für die entsprechende Gruppe nicht einschätzen können, recht hoch. Am ausgeprägtesten ist dies bei Mitarbeitenden von Männerorganisationen und Anwält/innen der Fall, wo beinahe zwei Fünftel keine Beurteilung vornehmen.

nen, Arbeitnehmendenvertretungen, Mitarbeitenden von Berufsverbänden sowie von Frauenorganisationen und Gewerkschaftsfunktionär/innen aus.

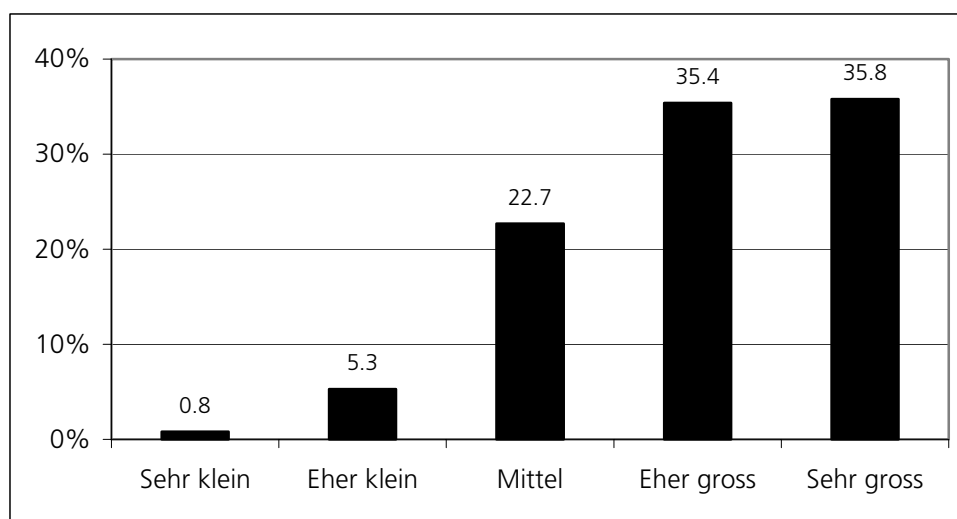
Der Stellenwert des Themas bei Arbeitnehmendenvertretungen wird weiter von Vertreter/innen von Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern und solchen mit einem Frauenanteil von über 50% überdurchschnittlich eingeschätzt, wogegen ihn Personen, welche in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» tätig sind, unterdurchschnittlich beurteilen. Gewerkschaftsfunktionär/innen und Mitarbeitende von Männerorganisationen erhalten von Vertreter/innen von Organisationen, welche an einer Verbandsklage beteiligt waren, überdurchschnittlich hohe Werte zugeschrieben. Dasselbe gilt für Mitarbeitende von Berufsverbänden, welchen demgegenüber von Personen, welche in Branche 2 «Baugewerbe» und Branche 4 «Verkehr, Transport, Post, Telekommunikation» tätig sind, eine unterdurchschnittliche Wichtigkeit des Themas attestiert wird. Anwalt/innen schliesslich wird von italienisch und deutschsprachigen Personen eine unterdurchschnittliche Bedeutung des Themas zugeschrieben, von Personen mit grossen Kenntnissen der Inhalte des GIG ein überdurchschnittlicher. Weitere Differenzierungen finden sich in Tabelle 8.

Selbsteinschätzung

Die Wichtigkeit des Themas der Förderung der Gleichstellung für sich selbst bezeichnen die Befragten insgesamt als eher gross (M=4.00). Nur eine kleine Minderheit schreibt dem Thema einen eher oder sehr kleinen Stellenwert zu, eine überragende Mehrheit einen eher oder gar sehr grossen (vgl. Abbildung 2).

Einen besonders hohen Stellenwert hat das Thema unter anderem für Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros, Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen und jene, für welche Gleichstellung ein Teil des Pflichtenhefts darstellt. Im Vergleich zur Gesamtheit unterdurchschnittliche – aber immer noch eine mittlere bis eher grosse – Bedeutung hat das Thema unter anderem für Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen, Männer und jene Befragten, welche keine Weiterbildung im Zusammenhang mit dem GIG absolviert haben. Weitere Differenzierungen finden sich in Tabelle 8.

Abbildung 2: Wichtigkeit des Themas der Förderung der Gleichstellung für die Befragten selbst



Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

Teil II: Ergebnisse: 4 Bedeutung des Themas und persönliche Haltung

Als **Grundlage für die Analyse von Untergruppenunterschieden** (Differenzierungen, vgl. Kapitel 1.5) wurden die 71.2% der Personen, welche dem Thema für sich selbst einen eher oder sehr grossen Stellenwert zuschreiben in die Gruppe «Wichtigkeit des Themas Gleichstellung gross» eingeteilt und den restlichen 28.8% in der Gruppe «Wichtigkeit des Themas Gleichstellung gering» gegenübergestellt.

Tabelle 8: Stellenwert der Förderung der Gleichstellung bei verschiedenen Akteur/innen

Frage: «Wie gross ist Ihrer Erfahrung nach für die folgenden Personengruppen der Stellenwert der Förderung der Gleichstellung im Vergleich zu anderen Themen?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Mitarbeitende von Frauenorganisationen	4.38	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 4.50, gering = 4.04)
Gewerkschaftsfunktionär/innen	3.90	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 4.04, gering = 3.53) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 4.18, nein = 3.81)
Mitarbeitende von Berufsverbänden	3.59	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.74, gering = 3.17) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 3.96, nein = 3.47) ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig (nein= 3.63, ja= 3.17) ■ In Branche 4 «Verkehr, Post etc.» tätig (nein = 3.63, ja = 3.16) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (ja = 3.70, nein = 3.45)
Anwält/innen	3.52	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprache (deutschsprachig = 3.61, französischsprachig = 3.26, italienischsprachig = 3.12) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 3.74, gross = 3.42) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 3.68, ja = 3.40)
Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb (z.B. Personalkommissionen)	3.33	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.61, fortschrittlich = 3.24) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.40, gering = 3.12) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.41, gross= 3.00) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.48, mehr als 500 = 3.21) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 3.48, bis 50%bis 50% = 3.24) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (nein = 3.40, ja= 2.95)
Arbeitnehmerinnen generell	3.33	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.47, gering = 2.98) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (ja = 3.43, nein = 3.21)
Personalverantwortliche	3.00	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.30, fortschrittlich = 2.90) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.10, gross= 2.53) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.14, mehr als 500 = 2.89) ■ Geschlecht (Männer = 3.17, Frauen = 2.86)
Mitarbeitende von Männerorganisationen	2.90	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 3.21, nein = 2.63)
Geschäftsleitungen, Direktionen	2.58	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 2.72, Gewerkschaften = 2.59, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 2.44, Gleichstellungsbüros = 1.95) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.06, fortschrittlich = 2.42) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 2.76, ja = 2.44) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.70, gross= 2.10) ■ Geschlecht (Männer = 2.81, Frauen = 2.42)
Arbeitnehmer generell	2.36	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.67, fortschrittlich = 2.26) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.44, gross= 2.04) ■ Geschlecht (Männer = 2.51, Frauen = 2.27)

Fortsetzung Tabelle 8

Die Befragten selbst (Selbsteinschätzung)	4.00	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.75, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.31, Gewerkschaften = 3.94, Berufsverbände = 3.80) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.22, konservativ = 3.36) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (gross = 4.18, klein = 3.65) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 4.33, nein = 3.60) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 4.25, nein = 3.71) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 4.63, gering= 3.87) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 4.13, bis 50%bis 50% = 3.82) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 4.42, nein= 3.75) ■ Geschlecht (Frauen = 4.29, Männer = 3.53)
---	------	--

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Sehr klein) bis 5 (Sehr gross)

4.2 Persönliche Haltung zur Gleichstellungsthematik

In einem weiteren Teil des Fragebogens wurden verschiedene «Statements» im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz und dessen Umsetzung zur Beurteilung vorgelegt (vgl. dazu Kapitel 7). Eingebaut in diese Fragenserie wurden acht Aussagen, welche gleichstellungsförderliche bzw. gleichstellungshemmende **Haltungen** zum Ausdruck bringen²⁵.

Sämtliche verwendeten Items konnten zu einer **Skala** zusammengefügt werden²⁶. Diese bildet die **persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen** gesamthaft ab (M=1.69). Personen, welche auf dieser Skala einen Mittelwert von mehr als M=2.00 aufweisen, werden für die Differenzierungen der Stichprobe (vgl. Kapitel 1.5) als Personen mit «*konservativer*», solche mit einem Mittelwert von bis zu M=2.00 als solche mit «*fortschrittlicher persönlicher Haltung in Gleichstellungsfragen*» bezeichnet. In die Gruppe der Personen mit konservativer Haltung gehören 24.9%, in die Gruppe mit fortschrittlicher Haltung 75.1% der Befragten.

Die Einschätzung der einzelnen vorgegebenen Statements, welche gemeinsam die Skala bilden, wird mehrheitlich gleichstellungsfreundlich vorgenommen. So wird die Aussage, wonach **Frauenförderung Männer diskriminiert**, deutlich abgelehnt (M=1.38) – lediglich eine kleine Minderheit von 6.9% der Befragten stimmt ihr eher oder völlig zu. Nur wenig mehr (7.9%) sind eher oder völlig der Meinung, dass **für Gleichstellung unnötig Geld ausgegeben** wird (M=1.47). Lediglich 9.3% der Befragten lehnen die Aussage, wonach **Teilzeitarbeit für Männer eine wichtige Gleichstellungsmassnahme** ist, eher oder völlig ab (M_{rec}=1.55). Bloss für eine Minderheit von rund einem Achtel ist **vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, eigentlich bloss ein harmloser Scherz** (M=1.58), etwa ebenso viele stimmen der Aussage «**Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg**» völlig oder eher zu (M=1.59). Immerhin ein Sechstel ist der Meinung, dass **Kinderbetreuung Privatsache** ist (M=1.68) und bereits gut ein Viertel unterstützt das Statement, wonach die **Erwerbstätigkeit von Müttern auf Kosten ihrer Kinder** geht, eher oder völlig (M=1.87). Die beachtliche Minderheit von einem Drittel ist völlig oder eher der Ansicht, dass es in ihrem Tätigkeitsfeld **keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts** gibt (M=2.36) – damit ist dies die Haltungsfrage mit dem höchsten Mittelwert.

²⁵ Das Antwortformat der Fragen reichte von 1 = lehne völlig ab, 2 = lehne eher ab, 3 = stimme eher zu bis 4 = stimme völlig zu.

²⁶ Die interne Konsistenz (Cronbach alpha) der Skala liegt bei .79 und kann als gut bezeichnet werden.

Teil II: Ergebnisse: 4 Bedeutung des Themas und persönliche Haltung

Bei diesen Haltungsfragen ergeben sich eine ganze Reihe von Differenzierungsmöglichkeiten. Bei der gesamten Skala und allen acht Items weisen Vertreter/innen von Berufsverbänden, Personen, welche kaum Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, für welche das Thema Gleichstellung eine geringe Wichtigkeit hat sowie die Männer der Stichprobe überdurchschnittliche – also weniger gleichstellungsfreundliche – Mittelwerte auf. Mit je einer Ausnahme (Aussage zur Teilzeitarbeit für Männer bzw. Diskriminierungen im eigenen Tätigkeitsfeld) gilt dies auch für Personen, welche keine Weiterbildung zum Thema absolviert haben und Vertreter/innen von Organisationen mit einem Frauenanteil von bis zu 50%. Auch Personen, bei welchen Gleichstellung nicht zum Pflichtenheft gehört, weisen mit zwei Ausnahmen (Aussage zur Teilzeitarbeit für Männer und «Frauenförderung diskriminiert Männer») überall überdurchschnittliche Werte auf, Personen mit kleinen Kenntnissen der Inhalte des GIG bei allen ausser drei (Aussagen zur sexuellen Belästigung, Teilzeitarbeit für Männer und zu den Doppelverdiener/innen).

Zwei weitere Differenzierungen seien erwähnt. Italienischsprachige lehnen die Aussage, wonach Teilzeitarbeit für Männer eine wichtige Gleichstellungsmassnahme ist, überdurchschnittlich häufig ab. Personen, welche in Branche 7 «Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen» tätig sind, geben besonders häufig an, dass es in ihrem Tätigkeitsfeld keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts gibt. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 9 ersichtlich.

Tabelle 9: Persönliche Haltung der Befragten zur Gleichstellungsthematik

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
Skala «Haltung»	1.69	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 1.83, Gewerkschaften = 1.72, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.47, Gleichstellungsbüros = 1.14) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 1.85, gross = 1.61) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 1.88, ja = 1.50) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 1.99, gross = 1.56) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (nein = 1.77, ja = 1.61) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.75, gross = 1.33) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 1.81, mehr als 500 = 1.63) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 1.87, mehr als 50% = 1.55) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 1.81, ja = 1.50) ■ Geschlecht (Männer = 2.02, Frauen = 1.49)
«Frauenförderung diskriminiert Männer.»	1.38	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 1.49, Gewerkschaften = 1.40, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.20, Gleichstellungsbüros = 1.05) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 1.50, gross = 1.32) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 1.55, ja = 1.21) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 1.67, gross = 1.25) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.41, gross = 1.17) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 1.52, mehr als 50% = 1.25) ■ Geschlecht (Männer = 1.66, Frauen = 1.20) ■ Branchenbezogene Tätigkeit (ja = 1.42, nein = 1.20)
«Für Gleichstellung wird unnötig Geld ausgegeben.»	1.47	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 1.59, Gewerkschaften = 1.47, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.34, Gleichstellungsbüros = 1.05) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 1.62, gross = 1.40) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 1.65, ja = 1.31) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 1.77, gross = 1.36) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.51, gross = 1.24) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 1.61, mehr als 500 = 1.39) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 1.61, mehr als 50% = 1.38) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 1.60, ja = 1.28) ■ Geschlecht (Männer = 1.72, Frauen = 1.33)

Teil II: Ergebnisse: 4 Bedeutung des Themas und persönliche Haltung

Fortsetzung Tabelle 9

«Teilzeitarbeit für Männer ist eine wichtige Gleichstellungsmassnahme.» (recodiert)	1.55	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 1.62, Gewerkschaften = 1.64, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.34, Gleichstellungsbüros = 1.05) ■ Sprache (italienischsprachig = 2.08, französischsprachig = 1.91, deutschsprachig = 1.43) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 1.71, gross = 1.48) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.61, gross = 1.29) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 1.71, mehr als 50% = 1.45) ■ Geschlecht (Männer = 1.80, Frauen = 1.41) ■ Branchenbezogene Tätigkeit (ja = 1.59, nein = 1.39)
«Vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz.»	1.58	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 1.70, Gewerkschaften = 1.64, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.34, Gleichstellungsbüros = 1.15) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 1.78, ja = 1.40) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 1.85, gross = 1.46) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.64, gross = 1.22) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 1.81, mehr als 50% = 1.39) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 1.70, ja = 1.41) ■ Geschlecht (Männer = 1.93, Frauen = 1.38)
«Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg.»	1.59	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 1.71, Gewerkschaften = 1.63, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.39, Gleichstellungsbüros = 1.05) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 1.78, ja = 1.41) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 1.85, gross = 1.47) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.64, gross = 1.32) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 1.81, mehr als 50% = 1.41) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 1.70, ja = 1.41) ■ Geschlecht (Männer = 1.94, Frauen = 1.38)
«Kinderbetreuung ist Privatsache.»	1.68	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 1.92, Gewerkschaften = 1.68, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.40, Gleichstellungsbüros = 1.15) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (klein = 1.94, gross = 1.56) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 2.00, ja = 1.39) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (nein = 1.84, ja = 1.55) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 2.08, gross = 1.52) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.76, gross = 1.27) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 1.88, mehr als 500 = 1.55) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 1.85, mehr als 50% = 1.57) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 1.89, ja = 1.38) ■ Geschlecht (Männer = 2.08, Frauen = 1.46)
«Die Erwerbstätigkeit von Müttern geht auf Kosten ihrer Kinder.»	1.87	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 2.05, Gewerkschaften = 1.96, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.47, Gleichstellungsbüros = 1.05) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (klein = 2.08, gross = 1.78) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 2.12, ja = 1.65) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 2.26, gross = 1.71) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.93, gross = 1.54) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 2.15, mehr als 50% = 1.64) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 1.99, ja = 1.67) ■ Geschlecht (Männer = 2.33, Frauen = 1.59)
«In meinem Tätigkeitsfeld gibt es keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.»	2.36	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 2.53, Gewerkschaften = 2.36, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 2.23, Gleichstellungsbüros = 1.60) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (klein = 2.60, gross = 2.23) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 2.60, ja = 2.14) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 2.71, gross = 2.21) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.53, gross = 1.57) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 2.53, mehr als 500 = 2.23) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 2.52, ja = 2.06) ■ Geschlecht (Männer = 2.76, Frauen = 2.11) ■ In Branche 7 «Sonst. öff. + pers. Dienstl.» tätig (ja = 2.79, nein = 2.33)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

4.3 Zusammenfassung

Die **Bedeutung der Förderung der Gleichstellung** im Vergleich zu andern Themen ist nach Meinung der Befragten bei der Mehrheit der vorgelegten **Akteur/innengruppen** mindestens mittel. Einzig Arbeitnehmer, Geschäftsleitungen/Direktionen und Mitarbeitende von Männerorganisationen geben dem Thema nach Ansicht der Antwortenden eine eher kleine bis mittlere Bedeutung. Eine grosse Bedeutung wird umgekehrt Mitarbeitenden von Frauenorganisationen und Gewerkschaftsfunktionär/innen zugeschrieben. Bei den restlichen Gruppen wird von einer mittleren bis eher grossen Bedeutung ausgegangen. Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen schätzen die Bedeutung des Themas bei den vorgegebenen betrieblichen Akteur/innen (Personalverantwortliche, Geschäftsleitungen/Direktionen, Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb) sowie Arbeitnehmern überdurchschnittlich ein, Personen mit grosser Erfahrung in Diskriminierungsfällen demgegenüber unterdurchschnittlich. Personen, für welche das Thema Gleichstellung selbst grosse Wichtigkeit hat, schätzen die Bedeutung bei Mitarbeitenden von Gewerkschaften, Berufsverbänden und Frauenorganisationen sowie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmendenvertretungen überdurchschnittlich ein.

In der **Selbsteinschätzung** geben die Befragten insgesamt an, dass das Thema einen eher grossen Stellenwert hat. Bei Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros, Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen und solchen, bei denen Gleichstellung zum Pflichtenheft gehört, fällt die Einschätzung der Wichtigkeit besonders hoch aus, besonders tief unter anderem bei Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen und bei Männern.

Drei Viertel der Befragten sind in ihrer **persönlichen Haltung** zu Gleichstellungsthemen fortschrittlich, zeichnet sich also durch eine gleichstellungsförderliche Werthaltung aus. Die Einschätzung von acht vorgegebenen Statements, welche Haltungen zum Ausdruck bringen, erfolgt insgesamt gleichstellungsfreundlich. So wird beispielsweise die Aussage «Frauenförderung diskriminiert Männer» deutlich abgelehnt, ebenso die Meinung, wonach für Gleichstellung unnötig Geld ausgegeben wird. Ebenfalls abgelehnt – wenn auch am wenigsten deutlich – wird das Statement, es gäbe im eigenen Tätigkeitsfeld keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Vertreter/innen von Berufsverbänden, Personen welche geringe Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, jene, für welche das Thema Gleichstellung eine geringe Wichtigkeit hat sowie die Männer der Stichprobe weisen bei allen Haltungsfragen überdurchschnittliche Mittelwerte auf, zeigen sich also weniger gleichstellungsfreundlich. Dasselbe gilt bei sieben der acht Aussagen auch für Personen, welche keine Weiterbildung zum Thema absolviert haben und Vertreter/innen von Organisationen mit einem Frauenanteil von bis zu 50%.

5 Stand der Gleichstellung und seine Entwicklung

Wie schätzen die Befragten den Stand der Gleichstellung von Frau und Mann in ihrem Tätigkeitsbereich ein? Welchen Einfluss hat ihrer Ansicht nach das GlG auf allfällige Veränderungen der Situation? Wo wird aktuell der grösste Handlungsbedarf gesehen? Welche Hindernisse stehen der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Unternehmen entgegen? Diesen Fragen wurde in einem nächsten Teil der Untersuchung nachgegangen.

5.1 Veränderungen in den letzten zehn Jahren

In einem ersten Schritt wurden die Befragten gebeten, die heutige Situation in verschiedenen betrieblichen Handlungsfeldern der Gleichstellung mit jener vor zehn Jahren – also vor Einführung des Gleichstellungsgesetzes im Jahre 1996 – zu vergleichen²⁷.

In keinem der neun vorgegebenen Bereiche sehen die Befragten insgesamt eine Verschlechterung der Situation – aber auch nirgends eine herausragend positive Veränderung. Die grösste Verbesserung wird bei der **Verhinderung von sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz wahrgenommen (M= 3.84): hier sind drei Viertel der Antwortenden der Ansicht, dass die Situation eher oder viel besser geworden ist.

Auch bei der **Lohngleichheit** wird insgesamt eine Verbesserung wahrgenommen (M=3.61): knapp drei Fünftel schätzen die Situation als eher oder viel besser ein, knapp zwei Fünftel als unverändert und nur eine verschwindend kleine Minderheit von 2.9% nimmt eine Verschlechterung wahr. Die **Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»** (M=3.61) ist nach Meinung von gut drei Fünftel der Antwortenden gewachsen. Bei den **Möglichkeiten für Teilzeitarbeit** (M=3.49) hat sich die Lage nach Ansicht von gut der Hälfte der Befragten eher oder viel verbessert – immerhin ein knappes Siebtel sieht demgegenüber eine eher oder viel schlechtere Situation.

In Bezug auf die Unterstützung bei **familienergänzender Kinderbetreuung** (M=3.34), gleichstellungsgerechten **Weiterbildungschancen** (M=3.31), **familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen** (M=3.20), gleichstellungsgerechten **Beförderungs-** (M=3.19) und **Anstellungschancen** (M=3.16) wird eine unveränderte bis eher bessere Situation wahrgenommen.

Die Situationseinschätzung wird von verschiedenen untersuchten Untergruppen unterschiedlich vorgenommen. So sehen Männer sowie Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen in vielen Handlungsfeldern überdurchschnittlich grosse Verbesserungen: Dies gilt für beide bei der Lohngleichheit, der Möglichkeit für Teilzeitarbeit, sowie den Anstellungs-, Weiterbildungs- und Beförderungschancen, für Männer zudem bei der Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann» und bei Personen mit einer konservativen Haltung bei familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen. Personen mit grosser Erfahrung in Diskriminierungsfällen schätzen die Verbesserungen im Bereich der Lohngleichheit unterdurchschnittlich ein, bei den Anstellungs- und Beförderungschancen sehen sie sogar eine leichte Verschlechterung. Bei der Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Beförderungschancen sehen Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern überdurchschnittliche Veränderungen zum Positiven. Organisationen mit mehr als 50% Frauenanteil sehen ihrerseits unterdurchschnittliche Verbesserungen bei den familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen und den Beförderungschancen. Personen, welche sich im Zusammenhang mit dem GlG weitergebildet haben, schätzen die Verbesserungen ebenfalls bei den Beförderungs- und zusätzlich bei den Weiterbildungschancen unterdurchschnittlich ein. In Tabelle 10 sind weitere Differenzierungen ersichtlich.

²⁷ Verwendet wurde das Antwortformat 5 = viel besser, 4 = eher besser, 3 = unverändert, 2 = eher schlechter, 1 = viel schlechter

Teil II: Ergebnisse: 5 Stand der Gleichstellung und seine Entwicklung

Tabelle 10: Einschätzung der Situation in verschiedenen betrieblichen Handlungsfelder der Gleichstellung

Frage: «Wie präsentiert sich Ihrer Erfahrung nach die Situation in den folgenden Themenbereichen heute im Vergleich zur Lage vor zehn Jahren?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	3.84	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.93, mehr als 500 = 3.73)
Lohngleichheit («Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit»)	3.61	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.77, fortschrittlich = 3.56) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.67, gross= 3.35) ■ Geschlecht (Männer = 3.73, Frauen = 3.55)
Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»	3.61	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.70, mehr als 500 = 3.49) ■ Geschlecht (Männer = 3.74, Frauen = 3.54)
Möglichkeiten für Teilzeitarbeit	3.49	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.75, fortschrittlich = 3.42) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 3.62, ja = 3.40) ■ Geschlecht (Männer = 3.70, Frauen = 3.37)
Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung	3.34	<ul style="list-style-type: none"> ■ Branchenbezogene Tätigkeit (nein = 3.54, ja = 3.28)
Weiterbildungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	3.31	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.54, fortschrittlich = 3.24) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 3.42, ja = 3.22) ■ Geschlecht (Männer = 3.44, Frauen = 3.24)
Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	3.20	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.43, fortschrittlich = 3.13) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 3.30, ja = 3.10) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (nein = 3.27, ja = 2.98) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 3.28, mehr als 50% = 3.06)
Beförderungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	3.19	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.49, fortschrittlich = 3.09) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 3.31, ja = 3.09) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.26, gross= 2.96) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.31, mehr als 500 = 3.09) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 3.31, mehr als 50% = 3.06) ■ Geschlecht (Männer = 3.44, Frauen = 3.06)
Anstellungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	3.16	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.34, fortschrittlich = 3.10) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.21, gross= 2.96) ■ Geschlecht (Männer = 3.32, Frauen = 3.06)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Viel schlechter) bis 5 (Viel besser)

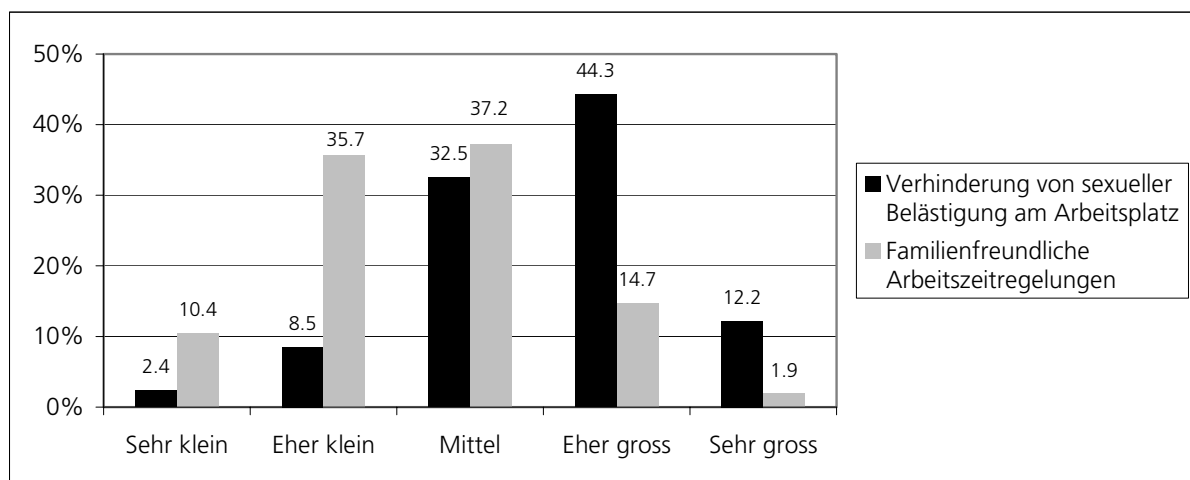
5.2 Einfluss des Gleichstellungsgesetzes

Der Einfluss des GIG auf allfällige Veränderungen in den vorgegebenen betrieblichen Handlungsfeldern wird von den Befragten insgesamt zurückhaltend eingeschätzt²⁸.

Der grösste Einfluss wird bei der Situationsverbesserung im Zusammenhang mit der **Verhinderung von sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz gesehen (M=3.55). Hier geht gut die Hälfte (56.5%) der Befragten von einem eher bis sehr grossen Einfluss aus des Gesetzes aus. Ein weiteres knappes Drittel (32.5%) beurteilt den Einfluss als mittel. In Bezug auf die **Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»** (M=3.37) und **Lohnungleichheit** (M=3.31) sehen jeweils mehr als vier Fünftel zumindest einen mittleren Einfluss des GIG.

Bei den weiteren Handlungsfeldern wird der Einfluss insgesamt als eher klein bis mittel eingeschätzt. So bei **Weiterbildungs-** (M=2.87) und **Anstellungschancen** (M=2.85) sowie **Möglichkeiten für Teilzeitarbeit** (M=2.81), wo eine Mehrheit von 67 bis 70 Prozent den Einfluss des GIG als eher klein oder mittel bezeichnet. Bei der Unterstützung bei **familienergänzender Kinderbetreuung** (M=2.76), den **Beförderungschancen** (M=2.73) und den **familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen** (M=2.62) ist gar eine beachtliche Minderheit von jeweils (gut) zwei Fünfteln der Meinung, das GIG habe einen eher oder sehr kleinen Einfluss gehabt.

Abbildung 3: Handlungsfelder mit dem grössten bzw. geringsten Einfluss des GIG



Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

Auch hier zeigen sich einige interessante Differenzierungen, welche in Tabelle 11 ersichtlich sind. Einige davon seien hier erwähnt. Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen beurteilen den Einfluss des GIG in Bezug auf die Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung und familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen, den Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und den Beförderungschancen unterdurchschnittlich. Befragte mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen erachten den Einfluss des GIG im Bereich von familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen, Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und Weiterbildungschancen als überdurchschnittlich. Bei den familienfreundlichen

²⁸ Verwendet wurde das Antwortformat 5 = Sehr gross, 4 = Eher gross, 3 = Mittel, 2 = Eher klein, 1 = Sehr klein

Arbeitszeitregelungen und den Möglichkeiten für Teilzeitarbeit sehen Männer und Personen ohne Weiterbildung im Thema einen grösseren Einfluss des GIG. Bei der Lohngleichheit wird der Einfluss des GIG von Personen, für welche das Thema Gleichstellung eine grosse Wichtigkeit hat, überdurchschnittlich eingeschätzt, wogegen Französischsprachige ihn unterdurchschnittlich beurteilen. In Bezug auf die Verhinderung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung gehen Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern von einem ausgeprägteren Einfluss des GIG aus. Veränderungen bei der Sensibilität für das Thema Gleichstellung sehen Personen, welche eine Organisation mit einem Frauenanteil von über 50% vertreten und jene, für welche die Förderung der Gleichstellung persönlich grosse Wichtigkeit besitzt, überdurchschnittlich vom GIG beeinflusst.

Tabelle 11: Einschätzung des Einflusses des GIG auf betriebliche Handlungsfelder der Gleichstellung

Frage: «Wie gross ist Ihrer Ansicht nach der Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf allfällige Veränderungen in diesen Bereichen?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	3.55	■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.66, mehr als 500 = 3.42)
Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»	3.37	■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.45, gering = 3.18) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 3.53, bis 50% = 3.25)
Lohngleichheit («Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit»)	3.31	■ Sprache (deutschsprachig = 3.41, italienischsprachig = 3.32, französischsprachig = 2.93) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.41, gering = 3.10)
Weiterbildungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	2.87	■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.10, fortschrittlich = 2.80)
Anstellungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	2.85	
Möglichkeiten für Teilzeitarbeit	2.81	■ Organisationstyp (Berufsverbände = 2.93, Gewerkschaften = 2.89, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 2.57, Gleichstellungsbüros = 2.15) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 3.04, fortschrittlich = 2.75) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 2.99, ja = 2.67) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.90, gross= 2.43) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein= 2.96, ja = 2.60) ■ Geschlecht (Männer = 2.99, Frauen = 2.71)
Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung	2.76	■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 2.92, ja = 2.63) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.83, gross= 2.43) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 2.91, mehr als 500 = 2.66) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein= 2.87, ja = 2.61)

Fortsetzung Tabelle 11

Beförderungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	2.73	■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.81, gross= 2.43)
Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	2.62	■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.92, fortschrittlich = 2.53) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein= 2.79, ja = 2.48) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.70, gross= 2.28) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein= 2.74, ja = 2.45) ■ Geschlecht (Männer = 2.82, Frauen = 2.51)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Sehr klein) bis 5 (Sehr gross)

5.3 Aktueller Handlungsbedarf

Aus den in Bezug auf Veränderungen der Situation in den letzten zehn Jahren und Einfluss des GIG auf dieselben vorgelegten neun betrieblichen Handlungsfeldern sollten die Befragten jene maximal drei auswählen, in welchen sie aktuell einen grossen Handlungsbedarf wahrnehmen.

Im Bereich der **Lohngleichheit** sehen 56.5% der Befragten einen grossen Handlungsbedarf – damit erweist sich diese als der Bereich, in welchem nach Meinung einer Mehrheit der Antwortenden etwas unternommen werden sollte. Jeweils mehr als zwei Fünftel sehen bei **familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen** (44.1%) sowie der Unterstützung bei **familienergänzender Kinderbetreuung** (42.1%) einen grossen Handlungsbedarf, knapp zwei Fünftel (39.4%) bei den **Beförderungschancen**.

In den restlichen betrieblichen Handlungsfeldern wird von deutlich weniger Befragten ein grosser Handlungsbedarf wahrgenommen. Während bei den **Möglichkeiten für Teilzeitarbeit** (26.8%) sowie **Anstellungs-** (22.2%) und **Weiterbildungschancen** (18.9%) noch immerhin gut ein Viertel bzw. rund ein Fünftel einen grossen Handlungsbedarf erwähnen, sind es bei der **Sensibilität für das Thema** «Gleichstellung von Frau und Mann» (14.2%) und der **Verhinderung von sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz nur noch (12.2%) kleine Minderheiten.

In Bezug auf die verschiedenen betrachteten Untergruppen zeigen sich nur wenig Unterschiede (vgl. Tabelle 12). Personen mit einer fortschrittlichen Haltung in Gleichstellungsfragen sehen bei Lohngleichheit, Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung und Beförderungschancen überdurchschnittlich häufig grossen Handlungsbedarf. Männer nennen im Vergleich zu Frauen Lohngleichheit und Beförderungschancen seltener als Bereich mit hohem Handlungsbedarf. Personen, welche in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» tätig sind, nennen deutlich häufiger die Lohngleichheit als Handlungsfeld, jene, bei welchen Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» zum Wirkungsfeld gehört, sehen überdurchschnittlich häufig grossen Handlungsbedarf bei der Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung.

Teil II: Ergebnisse: 5 Stand der Gleichstellung und seine Entwicklung

Tabelle 12: Bereiche mit aktuell hohem Handlungsbedarf

Frage: «In welchen der in Frage 6 und 7 aufgeführten Themenbereichen erachten Sie den Handlungsbedarf als gross?»

	Häufigkeit der Nennungen	Differenzierungen
Lohngleichheit («Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit»)	56.5%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 60.5%, konservativ = 45.5%) ■ Geschlecht (Frauen = 63.5%, Männer = 46.4%) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 71.4%, nein = 53.8%)
Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	44.1%	
Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung	42.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 45.8%, konservativ = 31.4%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (ja = 48.2%, nein = 36.0%)
Beförderungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	39.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 45.2%, konservativ = 24.0%) ■ Geschlecht (Frauen = 45.5%, Männer = 31.3%)
Möglichkeiten für Teilzeitarbeit	26.8%	
Anstellungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	22.2%	
Weiterbildungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	18.9%	
Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»	14.2%	
Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	12.2%	

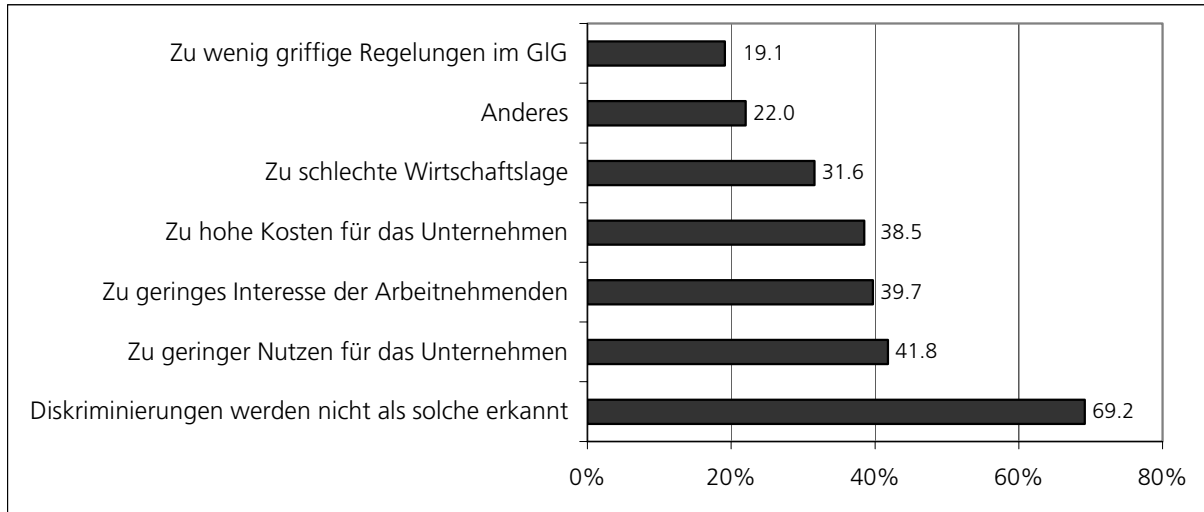
Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

5.4 Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung

Welche Hindernisse stehen aus Sicht der befragten Organisationsvertreter/innen der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung in den Unternehmen im Wege?

Eine deutliche Mehrheit (69.2%) sieht einen Grund in der Tatsache, dass **Diskriminierungen nicht als solche erkannt werden**. Damit erweist sich dieser Sachverhalt als mit Abstand am häufigsten genannter Hinderungsgrund. Alle weiteren Antwortmöglichkeiten werden nur noch von – zum Teil allerdings beachtlichen – Minderheiten genannt. Rund zwei Fünftel erachten den **zu geringen Nutzen** (41.8%) bzw. die **zu hohen Kosten** (38.5%) für das Unternehmen sowie das **zu geringe Interesse der Arbeitnehmenden** (39.7%) als Hindernis, welches die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung erschwert. Die **zu schlechte Wirtschaftslage** ist noch für 31.6% der Befragten ein Grund, **zu wenig griffige Regelungen im Gleichstellungsgesetz** lediglich für ein knappes Fünftel (19.1%). 22% der Befragten nennen **andere Gründe**. Dabei stehen drei Punkte, welche von je rund einem Fünftel unter ihnen genannt werden, im Vordergrund: Einerseits wird den Arbeitgebenden der Wille zur Umsetzung der Gleichstellung abgesprochen (*«Es fehlt schlicht am Willen der Arbeitgeber», «Gleichgültigkeit der Unternehmen»*), andererseits werden Hindernisse in gesellschaftlichen Haltungen und Traditionen (*«Konservatives Gesellschafts- / Familienbild», «Traditionelle Vorstellungen»*) sowie in der männlichen Dominanz in Gesellschaft und Unternehmen gesehen (*«Männer wollen keine Macht abgeben, um die Welt zu Gunsten von Frauen zu verändern», «Kein Interesse, Männer sind an der Spitze»*). Jeweils rund ein Neuntel der Nennungen entfallen auf die Vermutung, dass die Unternehmen einerseits den Nutzen der Umsetzung der Gleichstellung nicht erkennen (*«Nutzen der Gleichstellung wird nicht erkannt», «Kein Bewusstsein bei Arbeitgebern, dass Kosten, die durch Nicht-Gleichstellung jetzt gespart werden, später wieder entstehen.»*) und andererseits aus der Nicht-Gleichstellung einen Nutzen ziehen bzw. dabei keine Konsequenzen zu fürchten haben (*«Profit, den die Arbeitgeber aus der Nicht-Gleichstellung ziehen (vor allem betreffend Lohn)», «Die Sanktionen sind nicht überzeugend genug.»*). Weiter werden eine Reihe von weiteren Gründen noch vereinzelt erwähnt: Die den Unternehmen bewusste Angst der Arbeitnehmenden, der Arbeitsmarkt, das fehlende Wissen, das falsche Verhalten der Frauen, ungünstige Rahmenbedingungen oder arbeitsbezogene Ursachen und schliesslich die Feststellung, dass Gleichstellung längst erreicht ist (*«Fehlendes Wissen betreffend Inhalt des GlG», «Es hat genug Jobsuchende», «Missbrauch von Seiten der Frauen (Krankheitsabsenz, Mutterschaftsurlaub, Stillphase», «Potentiell zukünftig schwangere Frauen sind unattraktiv und kosten intensiv solange keine Mutterschaftsversicherung besteht», «In einem Polizeikorps ist es problematisch, wenn Frauen wegen Mutterschaft nicht ausreichend im Beruf aktiv tätig sind», «Es war schon vor Einführung des GlG völlige Gleichberechtigung vorhanden.»*)

Abbildung 4: Stellenwert der verschiedenen Hindernisse



Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

Der Stellenwert der einzelnen Hindernisse wird von verschiedenen untersuchten Untergruppen unterschiedlich eingeschätzt. Der insgesamt am häufigsten genannte Grund, wonach Diskriminierungen nicht als solche erkannt werden, wird besonders häufig von Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen und solchen, welche eine Weiterbildung zum Thema besucht bzw. grosse Kenntnisse von Inhalten des GIG haben, genannt. Unterdurchschnittliche Werte weisen hier Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen und Männer auf. Der zu geringe Nutzen für das Unternehmen wird von Italienisch- und Französischsprachigen deutlich seltener genannt, die zu hohen Kosten für das Unternehmen überdurchschnittlich häufig von Personen, welche in Branche 8 «Andere Branchen» tätig sind. Das zu geringe Interesse der Arbeitnehmenden sehen Personen, welche eine Organisation vertreten, die an einer Verbandsklage beteiligt war, seltener als Hindernisgrund.

Interessante Unterschiede zeigen sich auch beim Grund «zu wenig griffige Regelungen im GIG». Überdurchschnittlich häufig genannt wird dieser von Personen, welche in Branche 4 «Verkehr, Transport, Post, Telekommunikation» tätig sind und jenen, welche grosse Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben. Unterdurchschnittlich häufig nennen ihn demgegenüber Personen, welche eine Organisation mit bis zu 500 Mitgliedern vertreten, selbst keine Weiterbildung zum GIG gemacht haben und deren Organisation auch keine Informationsaktivitäten zum Thema vorzuweisen hat. In der Kategorie «Anderes» nennen Personen, welche in Branche 5 «Banken, Versicherungen, Immobilien, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen, Forschung + Entwicklung» tätig sind und jene, welche grosse Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, besonders häufig weitere Hindernisse, Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen und Männer hingegen besonders selten (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Die wichtigsten Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung

Frage: «Welches sind Ihrer Ansicht nach für die Unternehmen die wichtigsten Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Diskriminierungen werden nicht als solche erkannt	69.2%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 73.2%, konservativ = 57.0%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 73.6%, klein = 61.6%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 75.2%, nein = 62.3%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 91.7%, gering = 65.3%) ■ Geschlecht (Frauen = 74.8%, Männer = 60.8%)
Zu geringer Nutzen für das Unternehmen	41.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprache (deutschsprachig = 46.0%, französischsprachig = 30.0%, italienischsprachig = 23.1%)
Zu geringes Interesse der Arbeitnehmenden	39.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (nein = 44.2%, ja = 26.3%)
Zu hohe Kosten für das Unternehmen	38.5%	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Branche 8 «Andere Branchen» tätig (ja = 54.1%, nein = 36.5%)
Zu schlechte Wirtschaftslage	31.6%	
Anderes	22.0%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 26.8%, konservativ = 7.9%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 35.7%, gering = 19.6%) ■ Geschlecht (Frauen = 26.5%, Männer = 15.8%) ■ In Branche 5 «Banken, Immobilien etc.» tätig (ja = 40.0%, nein = 20.2%)
Zu wenig griffige Regelungen im GIG	19.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 23.6%, nein = 13.6%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 25.3%, nein = 13.1%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 32.1%, gering = 16.2%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 26.1%, bis 500 = 13.6%) ■ In Branche 4 «Verkehr, Post etc.» tätig (ja = 35.7%, nein = 17.4%)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

5.5 Zusammenfassung

Die **Entwicklung der Gleichstellung** im Erwerbsleben wird tendenziell positiv eingeschätzt. Im Vergleich zur Situation vor 10 Jahren sehen die Befragten in neun vorgegebenen gleichstellungsrelevanten betrieblichen Handlungsfeldern nirgends eine Verschlechterung der Situation. In Bezug auf familienergänzende Kinderbetreuung, gleichstellungsgerechte Weiterbildungschancen, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen und gleichstellungsgerechte Beförderungs- und Anstellungschancen wird insgesamt von einer unveränderten bis leicht verbesserten Lage berichtet. Die grösste positive Veränderung wird bei der Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gesehen. Ebenfalls eher verbessert hat sich nach Meinung der Mehrheit der Befragten die Lage in Bezug auf die Lohngleichheit, die Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann» sowie die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Männer sowie Personen mit konservativer Haltung in Gleichstellungsfragen sehen in vielen Bereichen überdurchschnittlich grosse Verbesserungen.

Der **Einfluss des GIG** auf Entwicklungen in denselben neun betrieblichen Handlungsfeldern wird insgesamt zurückhaltend eingeschätzt. Der grösste Effekt wird in Bezug auf die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gesehen. Ebenfalls mittel oder gross wird er bei der Sensibilität für das Thema

und der Lohngleichheit erachtet. Bei allen andern Handlungsfeldern wird er aber lediglich als klein bis mittel eingeschätzt.

Als zentraler Bereich, in welchem eine Mehrheit der Befragten aktuell einen grossen **Handlungsbedarf** wahrnimmt, erweist sich die Lohngleichheit. Weiter sehen beachtliche Minderheiten von rund zwei Fünfteln bei familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen, familienergänzender Kinderbetreuung und Beförderungschancen einen grossen Handlungsbedarf. Die restlichen Handlungsfelder werden deutlich seltener genannt, am seltensten der Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, wo nur noch ein Achtel der Befragten einen grossen Handlungsbedarf sieht.

Bei den **Hindernissen**, welche der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung in den Unternehmen entgegenstehen, sticht ein Aspekt heraus: Für eine deutliche Mehrheit der Befragten liegt der Grund darin, dass Diskriminierungen nicht als solche erkannt werden. Von einer beachtlichen Minderheit von rund zwei Fünfteln werden weiter der zu geringe Nutzen bzw. die zu hohen Kosten für das Unternehmen sowie das zu geringe Interesse der Arbeitnehmenden genannt. Die zu schlechte Wirtschaftslage ist noch für ein knappes Drittel ein relevanter Grund. Zuwenig griffige Regelungen im GIG sind nur für eine Minderheit von knapp einem Fünftel ein wichtiges Hindernis zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Unternehmen.

6 Konkrete Diskriminierungsfälle

Ein weiterer Teil des Fragebogens versuchte die Erfahrungen, welche die Befragten mit konkreten Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in ihrer Arbeit gemacht haben, zu erfassen.

6.1 Konfrontation mit Diskriminierungsfällen

Beinahe die Hälfte der Befragten war bisher in ihrer Arbeit noch nie (27.5%) oder selten (20.3%) mit **Fällen von Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts konfrontiert ($M=2.48^{29}$). Gut ein Drittel war solchen Fällen manchmal begegnet, insgesamt ein knappes Fünftel oft (12.2%) oder sehr oft (5.8%).

In Bezug auf die Erfahrung mit Diskriminierungsfällen gibt es eine Reihe von Differenzen zwischen den untersuchten Untergruppen. So waren beispielsweise Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros, Personen, bei welchen Gleichstellung zum Pflichtenheft gehört und jene, welche Weiterbildung zum Thema absolviert haben, bei ihrer Arbeit überdurchschnittlich häufig mit Diskriminierungsfällen konfrontiert. Ebenfalls überdurchschnittlich sind die Werte für einige Branchen: Personen, welche in Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen», Branche 2 «Baugewerbe» und Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» tätig sind, berichten besonders häufig von Diskriminierungsfällen. Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen, jene, für welche das Thema Gleichstellung von geringer Wichtigkeit ist, Vertreter/innen von Berufsverbänden und von Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern hatten demgegenüber unterdurchschnittlich häufig Kontakt mit Diskriminierungsfällen. Weiter Differenzierungen finden sich in Tabelle 14.

²⁹ Die Antwortmöglichkeiten waren 1 = Nie, 2 = Selten, 3 = Manchmal, 4 = Oft, 5 = Sehr oft.

Als **Grundlage für die Analyse von Untergruppenunterschieden** (Differenzierungen, vgl. Kapitel 1.5) wurden die 18% der Befragten, denen oft oder sehr oft Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begegnet sind, als Personen mit «*grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen*» bezeichnet, die restlichen als Personen, die «*kaum Erfahrung mit Diskriminierungsfällen*» haben.

Die **von der Diskriminierung betroffenen Personen** waren primär Frauen (M=4.45³⁰): über 90 Prozent der Befragten³¹ geben an, dass in den ihnen bekannten Fällen (fast) ausschliesslich oder mehrheitlich Frauen die Diskriminierungsopfer waren.

Es zeigen sich auch hier eine Reihe von Unterschieden. So haben beispielsweise Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros sowie Personen, bei welchen Gleichstellung ein Teil des Pflichtenhefts ist, überdurchschnittliche Mittelwerte, geben also noch häufiger an, primär diskriminierten Frauen begegnet zu sein. Umgekehrt weisen unter anderem Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen und Männer unterdurchschnittliche – allerdings immer noch hohe – Werte auf. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 14 ersichtlich.

Tabelle 14: Erfahrung mit Diskriminierungsfällen

	Mittelwert	Differenzierungen
«Sind Ihnen bei Ihrer Arbeit Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begegnet?»	2.48	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 3.70, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 2.66, Gewerkschaften = 2.52, Berufsverbände = 2.18) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.74, konservativ = 1.73) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 2.67, klein = 2.07) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 2.88, nein = 2.04) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 2.77, nein = 2.18) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 2.70, gering = 1.97) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 2.73, bis 500 = 2.16) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja= 2.94, nein = 2.21) ■ Geschlecht (Frauen = 2.77, Männer = 2.03) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 2.81, nein= 2.42) ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig (ja = 2.92, nein = 2.43) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 2.98, nein= 2.40)
«Welches Geschlecht hatten die von der Diskriminierung Betroffenen?»	4.45	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.89, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.57, Gewerkschaften = 4.46, Berufsverbände = 4.27) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.54, konservativ = 4.00) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 4.52, gering = 4.24) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 4.65, nein= 4.28) ■ Geschlecht (Frauen = 4.60, Männer = 4.12)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Nie bzw. [Fast] ausschliesslich Männer) bis 5 (Sehr oft bzw. [Fast] ausschliesslich Frauen)

³⁰ Die Antwortmöglichkeiten waren 1 = (Fast) ausschliesslich Männer, 2 = Mehrheitlich Männer, 3 = Beide etwa gleich häufig, 4 = Mehrheitlich Frauen, 5 = (Fast) ausschliesslich Frauen.

³¹ Die Personen, welche angeben, keine Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen zu haben, wurden aufgefordert, die folgenden Fragen zu den konkreten Fällen nicht zu beantworten. Die Nichtantwortquoten liegen deshalb hier mit 30.5% hoch.

6.2 Diskriminierungsarten

Gut zwei Drittel der Befragten, welche Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, waren mit **Lohndiskriminierung** konfrontiert (68.1%). Damit erweist sich diese als mit Abstand am häufigsten genannte Diskriminierungsart. Ebenfalls sehr häufig erwähnt werden **Diskriminierung bei Beförderungen** (46.8%) und **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** (45.3%).

Beinahe zwei Fünftel haben Erfahrung mit Fällen von **diskriminierender Aufgabenzuteilung** gemacht (38.6%). Immerhin noch rund ein Viertel berichten von Erfahrung mit Fällen von **diskriminierender Gestaltung der Arbeitsbedingungen** (28.9%), **Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung** (25.7%), **diskriminierender Kündigung** (24.6%) und **diskriminierender Nichtanstellung** (23.7%).

Nur noch ein Siebtel berichtet von Erfahrung mit Fällen von **Rachekündigung** (14%), eine kleine Minderheit von 6.7% (bzw. 23 Personen) noch von **anderen**, bisher nicht genannten Diskriminierungsarten. Die meisten Nennungen fallen dabei auf Diskriminierung wegen Schwangerschaft oder familiärer Situation («Zivilstand», «Alleinerziehende»). Ebenfalls mehrfach erwähnt werden Mobbing und ein unangebrachtes Verhalten gegenüber Frauen («despektierliche Äusserungen», «nicht ernst nehmen» etc.).

In den Antworten zeigen sich eine Reihe von interessanten Unterschieden zwischen den untersuchten Untergruppen. Nicht überraschend weisen Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen mit drei Ausnahmen (Beförderung, Aufgabenzuteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen) bei allen Diskriminierungsarten höhere Werte auf. Personen, bei welchen Gleichstellung zum Pflichtenheft gehört, die sich weitergebildet haben und solche, welche eine Organisation vertreten, die Informationsaktivitäten zum Thema vorgenommen hat, sind überdurchschnittlich häufig Fällen von Lohndiskriminierung, diskriminierender Kündigung, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Rachekündigung begegnet. Auch in Bezug auf die Branchen zeigen sich Unterschiede: So sind Befragte, die in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» bzw. Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» tätig sind, überdurchschnittlich häufig Fälle von Lohndiskriminierung begegnet. Von den in Branche 3 tätigen Personen werden auch diskriminierende Kündigung, Rachekündigung und diskriminierende Aufgabenzuteilung überdurchschnittlich häufig genannt. Diskriminierenden Kündigungen sind zudem die Befragten, welche in Branche 5 «Banken, Versicherungen, Immobilien, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen, Forschung + Entwicklung» aktiv sind, überdurchschnittlich häufig begegnet. Personen, deren Wirkungskreis die Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» beinhaltet, sind seltener mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert. Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros sind überdurchschnittlich häufig Fällen von sexueller Belästigung und diskriminierender Nichtanstellung begegnet. Französischsprachige berichten deutlich häufiger von Fällen von Rachekündigung, Personen mit kleinen Kenntnissen der Inhalte des GIG demgegenüber überdurchschnittlich selten. Weitere Differenzierungen sind aus Tabelle 15 ersichtlich.

Teil II: Ergebnisse: 6 Konkrete Diskriminierungsfälle

Tabelle 15: Arten der aufgetretenen Diskriminierung

Frage: «Um welche Arten von Diskriminierung handelte es sich?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Lohndiskriminierung	68.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 75.3%, nein = 56.2%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 75.5%, nein = 56.7%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 87.8%, gering = 61.3%) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 74.5%, bis 50% = 60.6%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 78.5%, nein= 59.5%) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 84.9%, nein= 64.4%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 82.5%, nein= 64.8%)
Diskriminierung bei Beförderung	46.8%	
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	45.3%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 68.4%, Gewerkschaften = 51.9%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 51.5%, Berufsverbände = 24.7%) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 48.8%, konservativ = 26.4%) ■ Kenntnis von Inhalten des GiG (gross = 54.4%, klein = 24.4%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 57.7%, nein = 24.0%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 55.9%, nein = 29.9%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 50.0%, gering = 29.2%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 63.4%, gering = 39.5%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 52.4%, bis 500 = 31.9%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 61.7%, nein= 30.8%) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 52.5%, ja = 37.1%)
Diskriminierende Aufgabenzuteilung	38.6%	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 54.4%, nein= 35.6%)
Diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen	28.9%	
Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung	25.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 31.2%, nein = 16.5%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 37.8%, gering = 21.9%)
Diskriminierende Kündigung	24.6%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnis von Inhalten des GiG (gross = 30.8%, klein = 12.2%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 31.2%, nein = 14.0%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 29.9%, nein = 17.2%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 36.6%, gering = 20.3%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 38.3%, nein= 14.1%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 40.4%, nein= 20.6%) ■ In Branche 5 «Banken, Immobilien etc.» tätig (ja = 41.7%, nein = 21.9%)
Diskriminierende Nichtanstellung	23.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 63.2%, Berufsverbände = 28.0%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 27.3%, Gewerkschaften = 14.8%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 41.5%, gering = 18.0%)
Rachekündigung	14.0%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprache (französischsprachig = 28.8%, deutschsprachig = 11.0%, italienischsprachig = 10.5%) ■ Kenntnis von Inhalten des GiG (gross = 17.3%, klein = 4.4%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 19.1%, nein = 5.8%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 18.6%, nein = 6.7%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 24.4%, gering = 10.9%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 20.8%, nein= 8.1%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 26.3%, nein= 11.7%)
Anderes	6.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 15.9%, gering = 3.9%)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

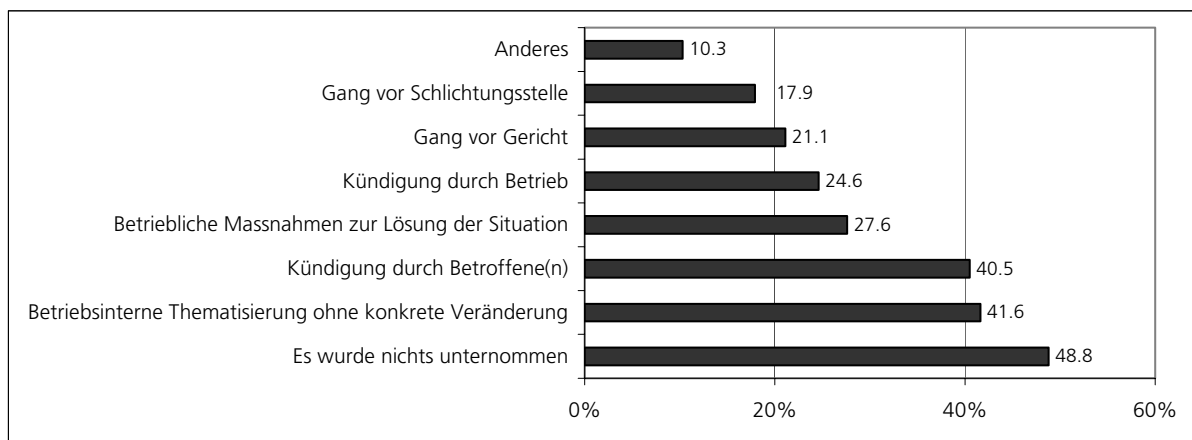
6.3 Umgang mit den Diskriminierungen

«Es wurde nichts unternommen» ist mit 48.8% die am häufigsten genannte Reaktion auf die den Befragten bekannten Diskriminierungsfälle. Am zweithäufigsten wird von **betriebsinterner Thematisierung ohne konkrete Veränderung** (41.6%) und beinahe ebenso häufig von **Kündigung durch Betroffene(n)** (40.5%) berichtet.

Gut ein Viertel der Nennungen entfallen auf **«Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation»** (27.6%). Ein knappes Viertel nennt **«Kündigung durch Betrieb»** (24.6%) als Massnahme zum Umgang mit der Diskriminierung.

Ein gutes Fünftel berichten vom **Gang vor Gericht** (21.1%) als Reaktion auf die Diskriminierung. Dieser wird damit etwas häufiger erwähnt als der **Gang vor die Schlichtungsstelle** (17.9%). Die Sammelkategorie **«Anderes»** wählt noch rund ein Zehntel (10.3%) der Befragten. Am häufigsten genannt werden hier gewerkschaftliche bzw. politische Aktionen ausserhalb des Betriebs. Am zweithäufigsten werden bereits aufgeführte Handlungsmöglichkeiten konkretisiert. Weitere Möglichkeiten werden nur vereinzelt aufgeführt, so beispielsweise die aussergerichtliche Einigung, die Inanspruchnahme einer Mediation, die Einleitung eines Administrativverfahrens oder die betriebsinterne Thematisierung mit negativen Folgen.

Abbildung 5: Umgang mit den Diskriminierungen



Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

Auch bei der Beantwortung dieser Frage unterscheiden sich einzelne Untergruppen signifikant. Die Reaktion «nichts unternommen» auf ihnen bekannte Diskriminierungsfälle wird überdurchschnittlich häufig von Vertreter/innen von Frauen-/Männerorganisationen, Beratungsstellen, von Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern und von jenen mit einem Frauenanteil von über 50% genannt – besonders selten demgegenüber von Befragten aus Organisationen, welche an einer Verbandsklage beteiligt waren. Dass die von einer Diskriminierung betroffenen Personen die Kündigung einreichen, wird besonders häufig von Personen, welche in Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» tätig sind, berichtet. Unterdurchschnittliche Werte weisen hier Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen sowie jene mit kleinen Kenntnissen der Inhalte des GIG auf. Auch von Kündigungen durch den Betrieb berichten Personen, welche in Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» wirken, überdurchschnittlich häufig. Unterdurchschnittlich wird dieser Umgang mit Diskriminierungsfällen von Personen mit kleinen Kenntnissen der Inhalte des GIG, ohne persönliche

Weiterbildung zum Thema und jenen, die eine Organisation vertreten, welche keine Informationsbemühungen unternommen hat, berichtet. Der Gang vor Gericht ist unter anderem Personen aus einer Organisation, welche an einer Verbandsklage beteiligt war und jenen mit grosser Erfahrung in Diskriminierungsfällen überdurchschnittlich häufig begegnet, besonders selten umgekehrt jenen ohne Weiterbildung zum Thema und Vertreter/innen von Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern. Vom Gang zur Schlichtungsstelle berichten neben anderen Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros, Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen und solche, bei denen Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts ist, besonders häufig. Unterdurchschnittlich genannt wird diese Reaktion von Personen, für welche das Thema Gleichstellung geringe Wichtigkeit besitzt, welche kleine Kenntnisse der Inhalte des GIG haben, keine Weiterbildung absolviert haben sowie jenen, welche eine Organisation vertreten, die keine Informationsaktivitäten unternommen hat. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 16 aufgeführt.

Tabelle 16: Umgang mit den aufgetretenen Diskriminierungen

Frage: «Wie wurden die Diskriminierungen behandelt?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Es wurde nichts unternommen	48.8%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 65.2%, Berufsverbände = 54.8%, Gleichstellungsbüros = 47.4%, Gewerkschaften = 39.5%) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (nein = 53.3%, ja = 34.3%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 61.8%, mehr als 500 = 38.4%) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 59.3%, bis 50% = 39.4%)
Betriebsinterne Thematisierung ohne konkrete Veränderung	41.6%	
Kündigung durch Betroffene(n)	40.5%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 44.1%, konservativ = 20.8%) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 47.3%, klein = 22.2%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 49.5%, nein = 25.6%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 48.3%, nein = 28.4%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 59.8%, gering = 34.1%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 48.6%, nein= 34.1%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 60.7%, nein= 35.9%)
Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation	27.6%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 33.6%, nein = 18.2%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 37.2%, nein= 21.1%)
Kündigung durch Betrieb	24.6%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 28.3%, klein = 14.4%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 30.4%, nein = 15.7%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 31.5%, nein = 14.2%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 39.0, gering = 19.2%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 33.1%, nein= 17.8%) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 41.1%, nein= 21.0%)
Gang vor Gericht	21.1%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 26.6%, nein = 11.6%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 40.2%, gering = 14.9%) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 41.4%, nein = 16.3%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 25.6%, bis 500 = 13.3%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 29.1%, nein= 14.1%)

Fortsetzung Tabelle 16

Gang vor Schlichtungsstelle	17.9%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 47.4%, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 19.7%, Gewerkschaften = 18.5%, Berufsverbände = 9.8%) ■ Kenntnis von Inhalten des GlG (gross = 21.9%, klein = 7.8%) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 23.8%, nein = 7.4%) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 24.1%, nein = 7.5%) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 21.2%, gering = 5.6%) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 32.9%, gering = 12.9%) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 21.3%, bis 500 = 9.1%) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 30.4%, nein= 7.0%)
Anderes	10.3%	

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

6.4 Zusammenfassung

Beinahe die Hälfte der Befragten war bisher bei der Arbeit noch nie oder nur selten mit **Fällen von Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts konfrontiert, ein Drittel manchmal und ein knappes Fünftel oft oder sehr oft. Besonders häufig mit Diskriminierungsfällen zu tun hatten unter anderem Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros, Personen, bei welchen Gleichstellung zum Pflichtenheft gehört und jene, welche in den Branchen 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen», 2 «Baugewerbe» und 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» tätig sind.

Die Befragten, welche Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen haben, berichten, dass die von der Diskriminierung betroffenen Arbeitnehmenden **primär Frauen** waren. Bei den **Diskriminierungsarten** steht die Lohndiskriminierung an erster Stelle: mit ihr waren gut zwei Drittel konfrontiert. Ebenfalls häufig sind Erfahrungen mit Diskriminierung bei Beförderungen, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und diskriminierender Aufgabenzuteilung. Beachtliche Minderheiten waren weiter mit diskriminierender Gestaltung der Arbeitsbedingungen, bei Aus- und Weiterbildung, diskriminierender Kündigung und Nichtanstellung konfrontiert. Am seltensten sind Erfahrungen mit Rachekündigungen. Zwischen den untersuchten Untergruppen gibt es in Bezug auf die Erfahrung mit verschiedenen Diskriminierungsarten eine Reihe von Unterschieden. Besonders interessant erscheinen die branchenbezogenen, einige davon seien hier beispielhaft erwähnt: Personen, welche in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» bzw. Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» tätig sind, sahen sich überdurchschnittlich häufig mit Fällen von Lohndiskriminierung konfrontiert, die in Branche 3 tätigen zudem auch mit diskriminierender Kündigung, Rachekündigung und diskriminierender Aufgabenzuteilung.

Bei der Frage nach dem **Umgang mit den Diskriminierungen** zeigt sich ein ernüchterndes Bild. «Es wurde nichts unternommen» ist die am häufigsten genannte Reaktion, gefolgt von «betriebsinterner Thematisierung ohne konkrete Veränderung» und «Kündigung durch Betroffene(n)». Immerhin noch gut ein Viertel der Nennungen entfallen auf den konstruktiven Weg «Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation», beinahe ebenso viele aber auf «Kündigung durch den Betrieb». Der Gang vor Gericht oder vor die Schlichtungsstelle werden noch von rund einem Fünftel der Befragten genannt.

7 Einschätzungen zum Gleichstellungsgesetz und zur aktuellen Situation

Eine zentrale Fragestellung in der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes ist der Themenkreis, wie das Gesetz und seine Wirkungen wahrgenommen werden. Dazu wurden den Befragten insgesamt 23 bewusst alltagssprachlich formulierte «Statements» vorgelegt mit der Bitte, den Grad der Zustimmung oder Ablehnung anzugeben³². Die Statements nehmen ganz verschiedene Aspekte des Gleichstellungsgesetzes, seiner Auswirkungen und der Situation in der betrieblichen Realität auf.

7.1 Das Gleichstellungsgesetz und seine konkreten Wirkungen

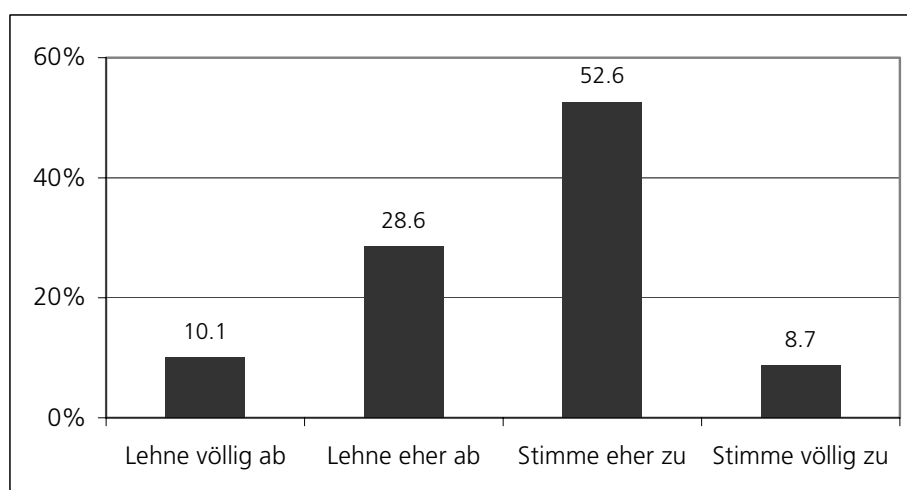
7.1.1 Das GIG selbst

Fünf der vorgelegten Aussagen bezogen sich direkt auf die Ausgestaltung des Gleichstellungsgesetzes.

Einhellig positiv eingeschätzt wird die Möglichkeit der **Verbandsklagen**: die grosse Mehrheit von sieben Achteln der Befragten widerspricht der Meinung eher oder völlig, dass Verbandsklagen mehr Risiken als Chancen bergen ($M_{rec}=3.18$).

Für eine Mehrheit ist das GIG weder ein **«Papiertiger mit wenig Realitätsbezug»** ($M_{rec}=2.88$) noch **zu kompliziert** ($M_{rec}=2.83$). Eine Minderheit von immerhin knapp 30% vertritt hingegen eine andere Meinung. Der im Gesetz vorgesehene **Kündigungsschutz** wird insgesamt eher als ausreichend erachtet ($M=2.60$) – knapp zwei Fünftel der Befragten lehnen die entsprechende Aussage allerdings eher oder völlig ab (vgl. Abbildung 6). Am kritischsten beurteilt wird die Beweislast erleichterung: Eine Mehrheit von beinahe zwei Dritteln ist eher oder völlig der Meinung, dass es trotz dieser Regelung fast unmöglich ist, **Diskriminierungen nachzuweisen** ($M_{rec}=2.29$).

Abbildung 6: Einschätzung der Aussage «Der Kündigungsschutz im GIG ist ausreichend.»



Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

³² Das Antwortformat reichte von 1 = lehne völlig ab, 2 = lehne eher ab, 3 = stimme eher zu bis 4 = stimme völlig zu.

In den untersuchten Untergruppen der Stichprobe ergeben sich eine Reihe von signifikanten Unterschieden. So erweisen sich Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen, jene, bei welchen Gleichstellung nicht zum Pflichtenheft gehört und solche, die keine Weiterbildung zum Thema absolviert haben, als besonders kritisch gegenüber den Chancen von Verbandsklagen, hingegen erteilen Sie dem Kündigungsschutz besonders gute Noten. Die gleichen Gruppen erachten das GIG häufiger als «Papiertiger» und als zu kompliziert. Einige weitere Differenzierungen seien erwähnt: Personen, welche grosse Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, lehnen die Meinung, wonach der Kündigungsschutz im GIG ausreichend sei, eher ab. Vertreter/innen von Berufsverbänden erachten das GIG überdurchschnittlich häufig als kompliziert und als «Papiertiger». Organisationen, die an einer Verbandsklage beteiligt waren schliesslich lehnen die Aussage, wonach Verbandsklagen mehr Risiken als Chancen bergen, überdurchschnittlich klar ab. Weitere Differenzierungen finden sich in Tabelle 17.

Tabelle 17: Das Gleichstellungsgesetz selbst

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Verbandsklagen bergen mehr Risiken als Chancen.» (recodiert)	3.18	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.29, konservativ = 2.85) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 3.24, klein = 3.05) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 3.32, nein = 3.02) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.24, gering = 3.06) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 3.49, nein = 3.11) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 3.31, bis 500 = 3.05) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 3.29, nein= 3.12)
«Das GIG ist ein Papiertiger mit wenig Realitätsbezug.» (recodiert)	2.88	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 3.45, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 3.00, Gewerkschaften = 2.83, Berufsverbände = 2.79) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.99, konservativ = 2.54) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 2.99, nein = 2.74) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 2.97, gering = 2.67) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 3.02, nein= 2.78) ■ Geschlecht (Frauen = 2.96, Männer = 2.75)
«Das GIG ist zu kompliziert.» (recodiert)	2.83	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 3.30, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 2.91, Gewerkschaften = 2.82, Berufsverbände = 2.71) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.94, konservativ = 2.48) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 2.91, klein = 2.65) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 2.96, nein = 2.65) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 2.91, nein = 2.71) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 2.92, gering = 2.60) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 3.09, gering = 2.77) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 2.98, nein= 2.72) ■ Geschlecht (Frauen = 2.92, Männer = 2.68)
«Der Kündigungsschutz im GIG ist ausreichend.»	2.60	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.87, fortschrittlich = 2.51) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 2.77, gross = 2.52) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 2.79, ja= 2.46) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (nein = 2.76, ja = 2.45) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.65, gross = 2.29) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 2.72, mehr als 500 = 2.49) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein= 2.70, ja = 2.41)
«Trotz Beweislastleichterung ist der Nachweis von Diskriminierungen fast unmöglich.» (recodiert)	2.29	

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

7.1.2 Erwünschte Wirkungen

Ausgehend vom Zweck des Gleichstellungsgesetzes – der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung – wurden erwünschte direkte Wirkungen des Gesetzes in drei Statements zur Beurteilung vorgelegt.

Die Befragten sind nicht der Meinung, dass das GIG vor allem **privilegierten Gruppen von Arbeitnehmenden** nützt ($M_{rec}=3.03$) – die entsprechende Aussage wird von drei Vierteln eher oder völlig abgelehnt. Die Zustimmung von vier Fünfteln der Befragten findet der Satz **«Das GIG stärkt die Position der Frauen im Betrieb»** ($M=2.94$). In Bezug auf die Frage, ob die Angst vor Klagen Betriebe **zu gleichstellungsgerechtem Handeln motiviert**, teilt sich die Stichprobe in zwei beinahe gleich grosse Gruppen ($M=2.47$): Knapp die Hälfte lehnt die Vermutung eher oder völlig ab, gut die Hälfte (51.1%) stimmt ihr eher oder völlig zu.

Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen den untersuchten Untergruppen (vgl. Tabelle 18). Personen mit grosser Erfahrung in Diskriminierungsfällen, mit Gleichstellung als einem Teil des Pflichtenhefts, Personen, die dem Thema eine grosse Wichtigkeit zuschreiben und Deutschsprachige sind überdurchschnittlich deutlich der Meinung, dass das GIG die Position der Frauen im Betrieb stärkt. Frauen, Personen mit einer fortschrittlichen Haltung in Gleichstellungsfragen und Vertreter/innen von Organisationen mit einem Frauenanteil von über 50% lehnen ihrerseits die Aussage, wonach das GIG vor allem privilegierten Gruppen von Arbeitnehmenden dient, besonders deutlich ab.

Tabelle 18: Erwünschte Wirkungen

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Das GIG nützt vor allem privilegierten Gruppen von Arbeitnehmenden.» (recodiert)	3.03	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.10, konservativ = 2.79) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 3.13, bis 50% = 2.92) ■ Geschlecht (Frauen = 3.12, Männer = 2.87)
«Das GIG stärkt die Position der Frauen im Betrieb.»	2.94	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprache (deutschsprachig = 2.98, französischsprachig = 2.88, italienischsprachig = 2.50) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.00, gering = 2.76) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 3.12, gering = 2.90) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 3.04, nein= 2.87)
«Die Angst vor Klagen motiviert Betriebe zu gleichstellungsgerechtem Handeln.»	2.47	

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

7.1.3 Kontraproduktive Auswirkungen

Im Zusammenhang mit dem GIG wird zum Teil moniert, dass kontraproduktive Wirkungen auftreten könnten, welche dem Ziel – der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann – mehr schaden als nützen. Mit vier Statements wurde der Frage nachgegangen, ob solche Befürchtungen nach Meinung der Befragten begründet sind.

Eine Befürchtung entspricht den Erfahrungen der Befragten: Die Aussage, wonach die Umsetzung des GIG zu **Spannungen im Unternehmen** führen kann, wird von gut drei Fünfteln eher oder sehr unterstützt (M=2.58). Die andern drei Aussagen werden insgesamt eher abgelehnt. So ist eine Mehrheit nicht der Meinung, dass es durch die Auflagen des GIG für Betriebe **unattraktiv** wird, **Frauen einzustellen** (M=1.93) – eine Minderheit von beinahe einem Viertel ist allerdings gegenteiliger Ansicht. Lediglich ein Zehntel stimmt der Aussage eher oder völlig zu, wonach das GIG dazu führt, dass Betriebe nicht die besten, sondern **primär Frauen befördern** (M=1.61). Etwas mehr sind eher oder völlig der Meinung, dass Lohngleichheitsforderungen **Männerlöhne gefährden** (M=1.61), umgekehrt lehnen aber drei Fünftel diese Vermutung völlig und ein gutes Viertel eher ab.

Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen stimmen mit einer Ausnahme (Spannungen im Unternehmen) allen Aussagen stärker zu, sehen also die kontraproduktiven Aspekte ausgeprägter. Weiter sind Befragte ohne persönliche Weiterbildung, solche, für die das Thema Gleichstellung eine geringe Wichtigkeit besitzt und jene, die kaum Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, überdurchschnittlich der Meinung, dass die Auflagen des GIG die Einstellung von Frauen unattraktiv macht und dazu führt, dass Betriebe nicht die Besten, sondern vor allem Frauen befördern. Die letzte Aussage wird auch von Männern im Vergleich zu Frauen weniger stark abgelehnt. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 19 ersichtlich.

Tabelle 19: Kontraproduktive Auswirkungen

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Die Umsetzung des GIG kann zu Spannungen im Unternehmen führen.»	2.58	
«Die Auflagen des GIG machen es für Unternehmen unattraktiv, Frauen einzustellen.»	1.93	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.30, fortschrittlich = 1.82) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 2.08, ja = 1.81) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 2.11, gross = 1.85) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.00, gross = 1.63) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 2.06, mehr als 500 = 1.85)
«Das GIG führt dazu, dass Betriebe nicht die Besten, sondern primär Frauen befördern.»	1.61	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 1.76, Gewerkschaften = 1.62, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.45, Gleichstellungsbüros = 1.15) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.14, fortschrittlich = 1.44) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 1.76, ja = 1.49) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 1.86, gross = 1.52) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 1.67, gross = 1.36) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 1.75, mehr als 50% = 1.49) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (nein = 1.72, ja = 1.45) ■ Geschlecht (Männer = 1.89, Frauen = 1.46)
«Lohngleichheitsforderungen gefährden Männerlöhne.»	1.60	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 1.89, fortschrittlich = 1.50)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
 Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

7.2 Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen

7.2.1 Das GIG als Arbeitsinstrument

Inwiefern ist für die Befragten das Gleichstellungsgesetz ein Arbeitsinstrument und wie können sie dieses nutzen? In fünf Aussagen wurde diese Thematik aufgenommen.

Auf der Ebene der konkreten Klagemöglichkeiten wird das GIG differenziert eingeschätzt. Die Haltung, dass auf eine **Klage nach GIG verzichtet** werden sollte, **solange ein Arbeitsverhältnis besteht**, wird von einer überwältigenden Mehrheit von 93.4% völlig oder eher abgelehnt ($M_{rec}=3.43$). Eine klare Mehrheit von gut fünf Sechsteln stützt die Meinung, wonach der Einsatz des Instrumentes der **Verbandsklage** nur dann sinnvoll ist, **wenn die Betroffenen mitkämpfen** ($M=3.20$). Inwieweit das **Drohen mit einer Klage nach GIG** ein **gutes Druckmittel** ist, wird sehr unterschiedlich beurteilt: Eine knappe Mehrheit stimmt der entsprechenden Aussage zwar völlig oder eher zu ($M=2.58$), eine beachtliche Minderheit von 43.8% lehnt sie hingegen ab.

Bei der Beurteilung der Aussage **«Das GIG ist ein wichtiges Instrument für meine Alltagsarbeit»** teilen sich die Befragten in zwei Gruppen: Eine gute Hälfte (53.9%) stimmt ihr eher oder völlig zu ($M=2.53$), die Restlichen lehnen sie eher oder sehr ab. Eine Mehrheit von gut 70% gibt an, dass die **Einführung des GIG nichts an ihrer Arbeit geändert** hat ($M_{rec}=2.11$).

Auch bei dieser Frage ergeben sich eine Reihe von Differenzierungen in den untersuchten Untergruppen (vgl. Tabelle 20). Die Meinung, wonach bei bestehenden Arbeitsverhältnissen auf eine Klage nach GIG verzichtet werden sollte, wird unter anderem von Personen mit grosser Erfahrung in Diskriminierungsfällen, mit fortschrittlicher Haltung zum Gleichstellungsthema, jenen, bei welchen Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts ist, Vertreter/innen von Organisationen mit mehr als 500 Mitgliedern, mit einem Frauenanteil von über 50% sowie den Frauen der Stichprobe besonders deutlich abgelehnt. Personen, welche in Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» tätig sind sowie jene, welche keine Weiterbildung zum Thema absolviert haben, sind überdurchschnittlich deutlich der Meinung, dass Verbandsklagen nur mit einem Mitkämpfen von Betroffenen sinnvoll sind. Das Drohen mit einer Klage nach GIG erscheint unter anderem Französischsprachigen und Personen mit einer fortschrittlichen Haltung in Gleichstellungsfragen besonders ausgeprägt ein gutes Druckmittel zu sein. Hingegen können Personen, welche in Branche 5 «Banken, Versicherungen, Immobilien, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen, Forschung + Entwicklung» tätig sind, der entsprechenden Aussage überdurchschnittlich wenig abgewinnen.

Das GIG ist für Vertreter/innen von Berufsverbänden, Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern bzw. solchen, die nicht an einer Verbandsklage beteiligt waren sowie Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen, kleinen Kenntnissen der Inhalte des GIG, ohne spezifische Weiterbildung, jene, für welche die Wichtigkeit des Themas gering ist, welche kaum Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben und bei denen Gleichstellung nicht zum Pflichtenheft gehört sowie Männer eher kein wichtiges Instrument für die eigene Alltagsarbeit. Dieselben Gruppen sind besonders deutlich der Meinung, das GIG habe an ihrer Arbeit nichts geändert. Für Personen, welche in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» bzw. Branche 4 «Verkehr, Transport, Post, Telekommunikation» tätig sind, ist das GIG besonders ausgeprägt ein wichtiges Instrument für die Alltagsarbeit – das Gegenteil gilt für die in Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» tätigen.

Teil II: Ergebnisse: 7 Einschätzungen zum Gleichstellungsgesetz und zur aktuellen Situation

Tabelle 20: Das GIG als Arbeitsinstrument

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«Solange ein Arbeitsverhältnis besteht, sollte auf eine Klage nach GIG verzichtet werden.» (recodiert)	3.43	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.53, konservativ = 3.11) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 3.51, nein = 3.34) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.49, gering = 3.30) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 3.68, gering = 3.38) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 3.49, bis 500 = 3.32) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 3.49, bis 50% = 3.33) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 3.55, nein= 3.35) ■ Geschlecht (Frauen = 3.52, Männer = 3.26)
«Verbandsklagen sind nur sinnvoll, wenn die Betroffenen mitkämpfen.»	3.20	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 3.30, ja= 3.12) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (ja = 3.30, nein = 3.10)
«Mit einer Klage nach GIG zu drohen ist ein gutes Druckmittel.»	2.58	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprache (französischsprachig = 2.93, italienischsprachig = 2.60, deutschsprachig = 2.49) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.64, konservativ = 2.41) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 2.75, nein= 2.48) ■ In Branche 5 «Banken, Immobilien etc.» tätig (nein = 2.61, ja = 2.18)
«Das GIG ist ein wichtiges Instrument für meine Alltagsarbeit.»	2.53	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 3.55, Gewerkschaften = 2.62, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 2.60, Berufsverbände = 2.24) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.67, konservativ = 2.11) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 2.70, klein = 2.17) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 2.80, nein = 2.21) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 2.73, gering = 2.10) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 3.07, gering = 2.41) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 2.88, nein = 2.45) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 2.60, bis 500 = 2.37) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 2.98, nein= 2.26) ■ Geschlecht (Frauen = 2.68, Männer = 2.30) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 2.80, nein = 2.48) ■ In Branche 4 «Verkehr, Post etc.» tätig (ja = 2.88, nein = 2.49) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 2.66, ja = 2.40)
«Die Einführung des GIG hat an meiner Arbeit nichts geändert.» (recodiert)	2.11	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 3.25, Gewerkschaften = 2.23, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 2.14, Berufsverbände = 1.81) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.25, konservativ = 1.71) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (gross = 3.48, klein = 1.84) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja= 2.36, nein = 1.82) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 2.35, nein = 1.86) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 2.58, gering = 1.80) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 2.42, gering = 2.03) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 2.43, nein = 2.05) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 2.19, bis 500 = 1.92) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 2.51, nein= 1.89) ■ Geschlecht (Frauen = 2.26, Männer = 1.89)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

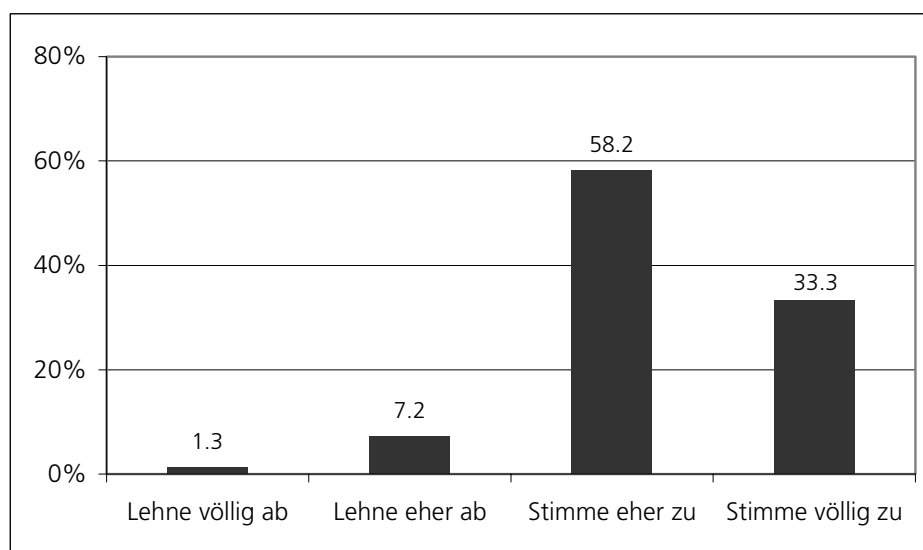
7.2.2 Verschiedene Situationseinschätzungen

Sechs weitere zur Beurteilung vorgelegte Statements bezogen sich auf die aktuelle Situation rund um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Erwerbswelt. Sie werden von den Befragten wie folgt eingeschätzt (vgl. Tabelle 21):

■ Eine überwältigende Mehrheit von mehr als 90% stimmt der Aussage **«In vielen Betrieben werden vorhandene Diskriminierungen vertuscht»** eher oder völlig zu (M=3.24, vgl. Abbildung 7).

Besonders stark ist die Zustimmung von Frauen, von Personen mit einer fortschrittlichen Haltung in Gleichstellungsfragen, von jenen, die dem Thema Gleichstellung grosse Wichtigkeit geben, grosse Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, von solchen, bei denen Gleichstellung zum Pflichtenheft gehört, von Vertreter/innen von Organisationen mit über 500 Mitgliedern sowie von jenen, welche an einer Verbandsklage beteiligt waren.

Abbildung 7: Einschätzung der Aussage «In vielen Betrieben werden vorhandene Diskriminierungen vertuscht.»



Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

■ Drei Viertel der Befragten sind der Meinung, dass mit **Leistungslohnen** der **Nachweis von Lohndiskriminierungen** noch schwieriger wird (M=2.97).

Personen, deren Wirkungskreis Branche 5 «Banken, Versicherungen, Immobilien, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen, Forschung + Entwicklung» umfasst, stimmen der Aussage nur sehr knapp zu.

■ Das Statement, wonach **Gesamtarbeitsverträge Gleichstellungsanliegen zuwenig aufnehmen**, wird unterschiedlich beurteilt. Eine Mehrheit der Befragten stimmt ihm eher oder völlig zu (M=2.55), eine beachtliche Minderheit von 43.5% lehnt es aber ab.

Überdurchschnittlich hoch fällt die Zustimmung bei Personen mit fortschrittlicher Haltung in Gleichstellungsfragen, mit grosser Erfahrung in Diskriminierungsfällen sowie bei jenen, welche dem Thema grosse Wichtigkeit schenken, aus.

■ Insgesamt wird die Meinung, dass **Lohngleichheit** nur umsetzbar ist, wenn eine grosse **Nachfrage nach Arbeitskräften** besteht, mehrheitlich abgelehnt (M=2.14). Eine beachtliche Minderheit von rund zwei Fünfteln unterstützt allerdings diese Aussage eher oder völlig.

Besonders knapp ist die Ablehnung bei Personen mit konservativer Haltung in Gleichstellungsfragen und Vertreter/innen von Organisationen mit einem Frauenanteil bis zu 50%.

■ Es entspricht eher nicht der Erfahrung der Befragten, dass Betroffene auf die **Unterstützung der Arbeitskolleg/innen** zählen können, wenn sie sich gegen eine Diskriminierung wehren: Eine Mehrheit von drei Vierteln lehnt die entsprechende Aussage eher oder völlig ab (M=2.13).

Weniger ausgeprägt ist die Ablehnung bei Personen, welche in Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» tätig sind.

■ Ebenfalls von drei Vierteln abgelehnt wird die Aussage, wonach es **genügend gute Beratungsangebote** für Diskriminierte gibt (M=2.07).

Insbesondere Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros, Deutschsprachige, Frauen, Personen mit fortschrittlicher Haltung in Gleichstellungsfragen, jene mit grosser Kenntnis der Inhalte des GLG, persönlicher Weiterbildung und jene, für die Gleichstellung grosse Wichtigkeit besitzt, lehnen dieses Statement entschieden ab.

Tabelle 21: Verschiedene Situationseinschätzungen

Frage: «Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.»

	Mittelwert	Differenzierungen
«In vielen Betrieben werden vorhandene Diskriminierungen vertuscht.»	3.24	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.32, konservativ = 2.98) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.30, gering = 3.08) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 3.55, gering = 3.16) ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 3.48, nein = 3.17) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 3.34, bis 500 = 3.13) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 3.35, nein = 3.16) ■ Geschlecht (Frauen = 3.31, Männer = 3.09)
«Mit Leistungslöhnen wird der Nachweis von Lohndiskriminierungen noch schwieriger.»	2.97	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Branche 5 «Banken, Immobilien etc.» tätig (nein = 3.01, ja = 2.56)
«Gesamtarbeitsverträge nehmen Gleichstellungsanliegen zuwenig auf.»	2.55	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 2.61, konservativ = 2.38) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 2.63, gering = 2.32) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 2.89, gering = 2.47)
«Lohngleichheit lässt sich nur umsetzen, wenn eine grosse Nachfrage nach Arbeitskräften besteht.»	2.14	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.34, fortschrittlich = 2.07) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 2.25, mehr als 50% = 2.00)
«Wer sich gegen eine Diskriminierung wehrt, kann auf die Unterstützung der Arbeitskolleg/innen zählen.»	2.13	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (ja = 2.21, nein = 2.05)
«Es gibt genügend gute Beratungsangebote für Diskriminierte.»	2.07	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Berufsverbände = 2.21, Gewerkschaften = 2.08, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 1.89, Gleichstellungsbüros = 1.75) ■ Sprache (italienischsprachig = 2.50, französischsprachig = 2.21, deutschsprachig = 2.01) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.41, fortschrittlich = 1.96) ■ Kenntnis von Inhalten des GLG (klein = 2.25, gross = 1.98) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 2.21, ja = 1.96) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gering = 2.27, gross = 1.99) ■ Geschlecht (Männer = 2.21, Frauen = 2.00)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Lehne völlig ab) bis 4 (Stimme völlig zu)

7.3 Zusammenfassung

Die **Beurteilung des GIG** fällt differenziert aus. Die Möglichkeit der Verbandsklage wird fast einhellig als Chance erlebt und das GIG wird weder als «Papiertiger mit wenig Realitätsbezug» noch als «zu kompliziert» erachtet. Der im Gesetz vorgesehene Kündigungsschutz wird insgesamt als ausreichend erachtet – eine beachtliche Minderheit ist allerdings gegenteiliger Meinung. Kritisch beurteilt wird der Effekt der Beweislastleichterung: eine Mehrheit ist hier der Meinung, dass es trotz dieser Regelung fast unmöglich ist, Diskriminierungen nachzuweisen.

Die vorgegebenen **erwünschten Wirkungen** des GIG werden grundsätzlich erreicht: die Befragten sind nicht der Meinung, dass das Gesetz vor allem privilegierten Gruppen von Arbeitnehmenden nützt, hingegen geben sie an, dass es die Position der Frauen im Betrieb stärkt. Uneinigkeit herrscht in Bezug auf die Frage, ob die Angst vor Klagen Betriebe zu gleichstellungsgerechtem Handeln motiviert: jeweils die Hälfte der Befragten lehnt die entsprechende Aussage ab bzw. stimmt ihr zu. Bei den **kontraproduktiven Auswirkungen** des GIG entspricht die Aussage, wonach die Umsetzung des GIG zu Spannungen im Unternehmen führen kann, am meisten der Erfahrung der Befragten. Hingegen werden die Aussagen, dass es durch die Auflagen des GIG für Betriebe unattraktiv wird, Frauen einzustellen, dass nicht die besten, sondern primär Frauen befördert werden und dass Lohngleichheitsforderungen Männerlöhne gefährden, mehrheitlich abgelehnt.

Das **GIG wird als Arbeitsinstrument** mehrheitlich positiv beurteilt. Auf der Ebene der konkreten Klagemöglichkeiten bestehen unterschiedliche Einschätzungen: Eine klare Mehrheit lehnt die Haltung, dass auf eine Klage nach GIG verzichtet werden sollte, solange ein Arbeitsverhältnis besteht, ab. Ebenfalls eine Mehrheit ist hingegen der Meinung, dass eine Verbandsklage nur dann sinnvoll ist, wenn Betroffene mitkämpfen. Uneinigkeit herrscht in Bezug auf die Frage, ob das Drohen mit einer Klage nach GIG ein gutes Druckmittel sei: eine knappe Mehrheit teilt diese Ansicht, eine beachtliche Minderheit lehnt sie hingegen ab. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Beurteilung des Statements «Das GIG ist ein wichtiges Instrument für meine Alltagsarbeit»: Eine knappe Mehrheit stimmt ihm zu, eine fast ebenso grosse Minderheit lehnt es ab. Insgesamt sind die Befragten der Ansicht, dass die Einführung des GIG eher nichts an ihrer Arbeit geändert hat.

Bei den verschiedenen vorgegebenen **Situationseinschätzungen** zeigt sich ein facettenreiches Bild. Es entspricht der Erfahrung der Mehrheit der Befragten, dass in vielen Betrieben vorhandene Diskriminierungen vertuscht werden. Auch die Meinung, wonach mit Leistungslöhnen der Nachweis von Lohndiskriminierung noch schwieriger wird, findet breite Zustimmung. Einig sind sich die Befragten auch, dass Diskriminierte, welche sich wehren, eher nicht auf die Unterstützung der Arbeitskolleg/innen zählen können. Unterschiedlich eingeschätzt wird hingegen die Aussage, wonach Gesamtarbeitsverträge Gleichstellungsanliegen zuwenig aufnehmen: eine Mehrheit der Befragten ist dieser Ansicht, eine beachtliche Minderheit hingegen nicht. Dasselbe Bild zeigt sich in Bezug auf das Statement «Lohngleichheit lässt sich nur umsetzen, wenn eine grosse Nachfrage nach Arbeitskräften besteht», welches mehrheitlich abgelehnt wird, aber doch die Zustimmung einer beachtlichen Minderheit findet. Klar abgelehnt wird schliesslich die Aussage, es gäbe genügend gute Beratungsangebote für Diskriminierte.

8 Das Gleichstellungsgesetz und seine Umsetzung

Welchen Nutzen hat das Gleichstellungsgesetz bei ausgewählten Arbeitsaufgaben von Vertreter/innen von Arbeitnehmenden? Welches sind die Gründe, dass es bisher nicht die befürchtete bzw. erhoffte Anzahl von Klagen nach GIG gegeben hat? Haben die Befragten Erfahrungen mit Verbandsklagen gemacht? Wie schätzen sie einzelne konkrete Regelungen des GIG ein und welchen Stellenwert haben für sie konkrete Umsetzungsprobleme? In den folgenden Kapiteln werden diese Fragen aufgenommen.

8.1 Nutzen des GIG bei ausgewählten Aufgaben

Das GIG kann bei konkreten Aufgaben, welche für Vertreter/innen von Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsbedingungen anstehen, von Nutzen sein: Bei allen drei vorgelegten Aufgaben sehen die Befragten einen Gewinn.

Am höchsten wird der Nutzen des GIG bei der **Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen** eingeschätzt (M=3.60³³). Hier sind beinahe drei Fünftel der Personen, welche diesen Aspekt beurteilen können³⁴, der Ansicht, dass das GIG einen eher bis sehr grossen Gewinn bringt. Ebenfalls nützlich ist das GIG für eine klare Mehrheit zur **Lösung von einzelnen Konfliktfällen** (M=3.37) und zur **Verhandlung von Haus- und Betriebsverträgen** (M=3.24).

Es zeigen sich auch einige Differenzierungen (vgl. Tabelle 22). Der Nutzen bei der Verhandlung von Gesamtarbeits-, aber auch von Haus- und Betriebsverträgen wird von Personen, für welche das Thema Gleichstellung eine geringe Wichtigkeit hat, unterdurchschnittlich eingeschätzt. Bei der Verhandlung von Haus- und Betriebsverträgen sehen Italienischsprachige demgegenüber einen besonders hohen Nutzen.

Tabelle 22: Nutzen des GIG bei ausgewählten Aufgaben zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen

Frage: «Bitte geben Sie an, wie gross Ihrer Erfahrung nach der Nutzen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) für die Durchsetzung von Gleichstellungsanliegen bei folgenden Aufgaben ist.»

	Mittelwert	Differenzierungen
Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen	3.60	■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.70, gering = 3.34)
Lösung von einzelnen Konfliktfällen	3.37	
Verhandlung von Haus- / Betriebsverträgen	3.24	■ Sprache (italienischsprachig = 3.71, französischsprachig = 3.49, deutschsprachig = 3.13) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 3.33, gering = 2.99)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Sehr klein) bis 5 (Sehr gross)

³³ Die Antwortskala lautete: 5 = Sehr gross, 4 = Eher gross, 3 = Mittel, 2 = Eher klein, 1 = Sehr klein.

³⁴ Recht viele Personen konnten die Frage nach dem Nutzen für die Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen (20.9%) und noch ausgeprägter von Haus- und Betriebsverträgen (32.3%) nicht beantworten.

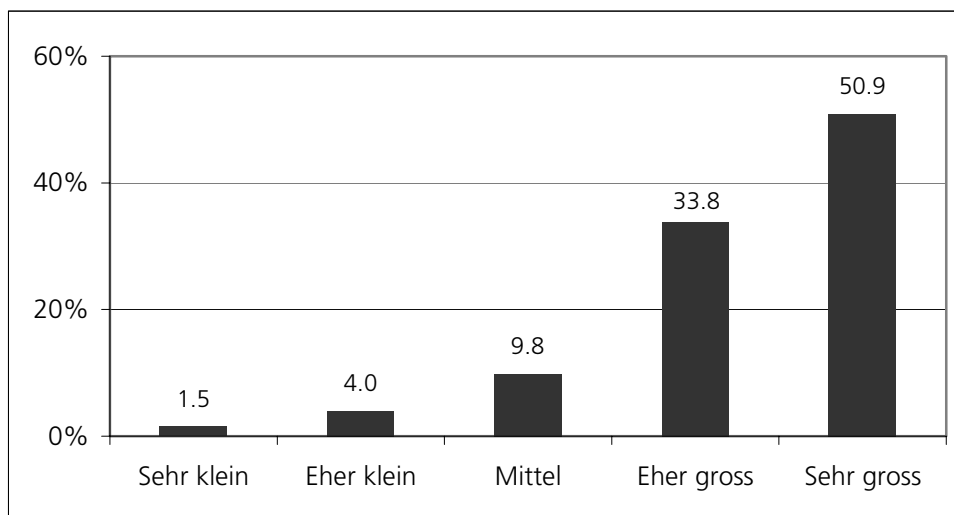
8.2 Gründe für ausbleibende Klagen nach GIG

Die bei der Einführung des Gleichstellungsgesetzes je nach persönlicher Haltung «erhoffte» oder «befürchtete» Vielzahl von Klagen ist bisher nicht eingetreten. Wo sehen die Befragten die Gründe für diese Situation? Um diese Frage zu klären, wurde eine Reihe möglicher Ursachen aufgeführt und nach deren Einfluss gefragt³⁵.

Als wichtigste Ursache für das Ausbleiben einer Vielzahl von Gleichstellungsklagen erweist sich aus Sicht einer grossen Mehrheit die **Angst vor Kündigung** (M=4.29, vgl. Abbildung 8). Als annähernd so gross wird der Einfluss der **Angst vor Exponierung** (M=4.22) erachtet, welche mehr als vier Fünftel als sehr oder eher gross beurteilen. Nach diesen beiden auf die Diskriminierten bezogenen Ängste folgt an dritter Stelle die **mangelnde Lohntransparenz** (M=4.18), an vierter Stelle die **Angst vor Mobbing** (M=4.07).

Für eine Mehrheit von rund zwei Dritteln sind auch **zu wenig bekannte Rechte** (M=3.89) und die **Angst vor der Reaktion der Kolleg/innen** (M=3.77) eher oder sehr einflussreiche Gründe für das Ausbleiben von Klagen. Für jeweils rund drei Fünftel gehören weiter **Probleme bei der Beibringung von Belegen oder Beweisen** (M=3.69), **als gering erachtete Erfolgchancen** (M=3.67) und die **Angst vor dem Gang vor Gericht** (M=3.66) zu den eher oder sehr einflussreichen Ursachen. Die **Angst vor einer langen Dauer des Verfahrens** (M=3.46) ist noch für gut die Hälfte ein eher oder sehr einflussreicher Hinderungsgrund gegen die Klageführung, die **Angst vor hohen Kosten** (M=3.30) noch für eine beachtliche Minderheit von 45.9%.

Abbildung 8: Einfluss der Angst vor Kündigung als Grund für ausbleibende Klagen nach GIG



Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

Nur einem der vorgegebenen Gründe schreiben die Befragten einen eher kleinen bis mittleren Stellenwert zu: Die **kleine Zahl von Diskriminierungsfällen** (M=2.48) ist nur für unter ein Fünftel unter ihnen von eher oder sehr grossem Einfluss für das Ausbleiben einer Vielzahl von Klagen.

³⁵ Das Antwortformat war 5 = Sehr gross, 4 = Eher gross, 3 = Mittel, 2 = Eher klein, 1 = Sehr klein.

Den insgesamt höchsten Mittelwert erreicht die Kategorie **«Anderes»** (M=4.45). In dieser Kategorie haben 6.7% der Befragten eine Angabe zu weiteren Gründen gemacht, welche sie für eher bis sehr einflussreich halten. Ein Fünftel unter ihnen wiederholt bzw. spezifiziert dabei bereits genannte Aspekte. Ein weiteres Fünftel sieht einen weiteren wichtigen Grund in der Lebenssituation der Betroffenen (*«Mehrfachbelastung»*, *«gesundheitliche Probleme»*) und ihrer persönlichen Haltung (*«Mangelndes Selbstbewusstsein»*, *«Eigenes Rollenverständnis»*). Ebenso viele nennen das Machtgefälle zwischen Betrieb und Betroffenen als Grund (*«Kantone sind mächtig»*, *«David gegen Goliath»*). Weitere genannte Gründe sind mangelnde Unterstützung (*«zu wenig Unterstützung der Frauen»*) und der zu grosse Aufwand (*«Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Ertrag»*). Ebenfalls mehrfach Erwähnung finden Abwehrmechanismen (*«Weigerung, sich als ‚Opfer‘ zu sehen»*) sowie die *«Angst, dass einem nicht geglaubt wird»*.

Auch bei dieser Frage ergeben sich eine Reihe von Differenzierungen in verschiedenen untersuchten Untergruppen. Interessante Unterschiede zeigen sich beispielsweise in Bezug auf die Branchen. So erachten Personen, welche in Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» tätig sind, die Einflüsse der Gründe Angst vor Kündigung, vor Exponierung, vor Mobbing und vor der Reaktion der Kolleg/innen im Vergleich zu den andern als weniger bedeutsam. Gerade umgekehrt verhält es sich mit Personen, welche in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» tätig sind: sie erachten diese vier Gründe als überdurchschnittlich einflussreich. Hingegen hat für sie die «Angst vor hohen Kosten» unterdurchschnittlichen Einfluss. Befragte, deren Wirkungskreis Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» einschliesst, schätzen die Angst vor Kündigung und vor Mobbing sowie die mangelnde Lohntransparenz überdurchschnittlich, die Angst vor hohen Kosten unterdurchschnittlich einflussreich ein. Bei den in Branche 2 «Baugewerbe» Tätigen schliesslich sticht die Angst vor Exponierung als überdurchschnittlich, die Angst vor hohen Kosten als unterdurchschnittlich relevant heraus.

Die mangelnde Lohntransparenz als Grund für das Ausbleiben von Klagen wird von Frauen, Personen mit einer fortschrittlichen Haltung in Gleichstellungsfragen, jenen, welche dem Thema grosse Wichtigkeit zuschreiben und denen, bei welchen Gleichstellung zum Pflichtenheft gehört, als überdurchschnittlich einflussreich eingeschätzt. Die als zu gering erachteten Erfolgschancen sind unter anderem für Vertreter/innen von Organisationen mit einem Frauenanteil von über 50% überdurchschnittlich bedeutsam. Die Angst vor dem Gang zum Gericht wird seinerseits von Italienischsprachigen als weniger einflussreich eingeschätzt. Die Angst vor hohen Kosten ist weiter für Vertreter/innen von Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern und solchen mit einem Frauenanteil von über 50% besonders einflussreich, für Personen mit Weiterbildung zum Thema und grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen besonders wenig relevant.

Überdurchschnittlich einflussreich ist die kleine Zahl von Diskriminierungsfällen als Grund für ausbleibende Klagen bei Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen, solchen welche kaum Erfahrung mit Diskriminierungsfällen haben, Männern und Vertreter/innen von Organisationen mit einem Frauenanteil von bis zu 50%. Weitere Differenzierungen sind in Tabelle 23 aufgeführt.

Teil II: Ergebnisse: 8 Das Gleichstellungsgesetz und seine Umsetzung

Tabelle 23: Gründe für ausbleibende Klagen nach GlG

Frage: «Bei der Einführung des Gleichstellungsgesetzes wurde befürchtet bzw. erhofft, es werde eine Vielzahl von Klagen geben. Bisher war dies eher nicht der Fall. Wie schätzen Sie den Einfluss der folgenden Aspekte als mögliche Gründe dafür ein?»

	Mittelwert	Differenzierungen
Angst vor Kündigung	4.29	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 4.70, nein = 4.22) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 4.63, nein= 4.23) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 4.42, ja = 4.15)
Angst vor Exponierung	4.22	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 4.56, nein = 4.18) ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig (ja = 4.61, nein = 4.19) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 4.37, ja = 4.10)
Mangelnde Lohntransparenz	4.18	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.31, konservativ = 3.81) ■ Wichtigkeit des Themas Gleichstellung (gross = 4.26, gering = 3.98) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 4.36, nein= 4.05) ■ Geschlecht (Frauen = 4.36, Männer = 3.86) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 4.54, nein= 4.11)
Angst vor Mobbing	4.07	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 4.20, nein= 3.93) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 4.43, nein = 4.02) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (ja = 4.44, nein= 4.02) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 4.22, ja = 3.94)
Zu wenig bekannte Rechte	3.89	
Angst vor Reaktion der Kolleg/innen	3.77	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 3.89, nein= 3.63) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 4.10, nein = 3.72) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 3.90, ja = 3.64)
Probleme bei der Beibringung von Belegen oder Beweisen	3.69	
Als gering erachtete Erfolgschancen	3.67	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.76, konservativ = 3.41) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 3.79 bis 50% = 3.54)
Angst vor dem Gang vor Gericht	3.66	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprache (deutschsprachig = 3.75, französischsprachig = 3.51, italienischsprachig = 2.96)
Angst vor langer Dauer des Verfahrens	3.46	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 3.62 bis 50% = 3.32)
Angst vor hohen Kosten	3.30	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (nein = 3.48, ja= 3.14) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 3.35, gross = 2.98,) ■ Mitgliederzahl der Organisation (bis 500 = 3.42, mehr als 500 = 3.13) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 3.54 bis 50% = 3.08) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (nein = 3.36, ja = 2.83) ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig (nein = 3.34, ja = 2.81) ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig (nein = 3.37, ja= 2.79)
Kleine Zahl von Diskriminierungsfällen	2.48	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (konservativ = 2.89, fortschrittlich = 2.35) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gering = 2.57, gross = 2.07) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (bis 50% = 2.65, mehr als 50% = 2.31) ■ Geschlecht (Männer = 2.78, Frauen = 2.31)
Anderes	4.45	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schweizweit tätige Organisation (ja = 5.00, nein = 4.39) ■ In Branche 7 «Sonst. öff. + pers. Dienstl.» tätig (ja = 5.00, nein = 4.38)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Sehr klein) bis 5 (Sehr gross)

8.3 Erfahrung mit Verbandsklagen

Ein gutes Fünftel (20.3%) der Befragten vertritt eine Organisation, welche an einer **Verbandsklage** beteiligt war. Ein knappes Fünftel (19.7%) war bisher zwar noch nicht beteiligt, gehört aber zu einer Organisation, welche die Möglichkeit einer Verbandsklage bereits in Betracht gezogen hat. Bei gut zwei Fünfteln (42.7%) stand eine Verbandsklage noch nie zur Diskussion und 17.2% der Befragten vertreten eine Organisation, welche sich diese Frage gar nicht zu stellen hat, da sie nicht zu Verbandsklagen berechtigt ist.

Die untersuchten Untergruppen unterscheiden sich bei dieser Frage (vgl. Tabelle 24³⁶). So waren unter anderem Französischsprachige, Vertreter/innen von Gewerkschaften, von Organisationen mit über 500 Mitgliedern und von solchen, welche Informationsaktivitäten zum Thema unternommen haben, besonders häufig an einer Verbandsklage beteiligt. Dasselbe gilt für in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie», Branche 2 «Baugewerbe» sowie Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen» tätige Personen – sie sind gleichzeitig auch bei den Organisationen, welche angeben, die Möglichkeit bereits in Betracht gezogen zu haben, übervertreten. Unter anderem Vertreter/innen von Berufsverbänden, von Organisationen mit bis zu 500 Mitgliedern und solchen, welche in Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig sind sowie Italienischsprachige, Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen, mit kleinen Kenntnissen der Inhalte des GlG, ohne Weiterbildung zum Thema und solche, bei welchen Gleichstellung nicht Teil des Pflichtenhefts ist, geben demgegenüber überdurchschnittlich häufig an, eine Verbandsklage sei nie zur Diskussion gestanden. Die Angabe, sie seien nicht zu Verbandsklagen berechtigt kommt bei Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros, von Frauen-/Männerorganisationen, Beratungsstellen sowie Personen ohne branchenbezogene Tätigkeit besonders häufig vor.

Als **Grundlage für die Analyse von Untergruppenunterschieden** (Differenzierungen, vgl. Kapitel 1.5) wurden die 20.3% der Befragten, die eine Organisation vertreten, welche an einer Verbandsklage beteiligt war, den restlichen Personen gegenübergestellt (*Organisation an Verbandsklage beteiligt ja / nein*).

Tabelle 24: Erfahrung mit Verbandsklage

Frage: «War Ihre Organisation an einer Verbandsklage beteiligt?»

	Anteil Nennungen	Differenzierungen
Ja	20.4%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp ■ Sprache
Nein, aber wir haben die Möglichkeit bereits in Betracht gezogen	19.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen ■ Kenntnis von Inhalten des GlG ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen
Nein, eine Verbandsklage stand nie zur Diskussion	42.7%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mitgliederzahl der Organisation ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts ■ Branchenbezogene Tätigkeit ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig
Nein, wir sind nicht zu Verbandsklagen berechtigt	17.2%	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Branche 2 «Baugewerbe» tätig ■ In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe. etc.» tätig ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

³⁶ Auf die Angabe der Prozentwerte wird hier verzichtet, da die Darstellung der gesamten Chi-Quadrat-Verteilung bei einem Merkmal mit vier Ausprägungen unübersichtlich ist. Die entsprechenden Zahlen sind im Anhang in Kapitel 12 in Tabelle 29 dargestellt.

8.4 Regelungen und Umsetzungsaspekte des GIG unter der Lupe

In einem weiteren Fragekomplex wurde detailliert auf Inhalte des Gleichstellungsgesetzes und auf Probleme in seiner konkreten Umsetzung Bezug genommen. Da die Beantwortung dieser spezifischen Fragestellungen einen etwas genaueren Einblick in das GIG bedingt, wurden die Befragten aufgefordert, diese Fragen auszulassen, wenn sie sich bisher nicht in der nötigen Tiefe mit dem Gesetz auseinandergesetzt haben bzw. nicht über diesbezügliche Erfahrungen verfügen. Gut die Hälfte der Stichprobe machte von diesem Angebot Gebrauch und beantwortete die Fragen zum Nutzen einzelner Regelungen und zu Problemen in der Umsetzung nicht. Im Folgenden werden die Antworten der anderen Hälfte dargestellt.

8.4.1 Nutzen einzelner Regelungen im Gleichstellungsgesetz

Den Befragten wurden zehn inhaltliche und verfahrensmässige Regelungen des GIG mit der Bitte vorgelegt, deren jeweiligen Nutzen einzuschätzen³⁷. Allen zehn Aspekten wird insgesamt mindestens ein mittlerer bis eher grosser Nutzen zugesprochen.

Der grösste Gewinn liegt für die Befragten in der **Kostenlosigkeit des Verfahrens** (M=4.32). Fünf Sechstel sehen darin einen eher bis sehr grossen Nutzen. Ebenfalls einen hohen Wert erreicht die **Möglichkeit von Verbandsklagen** (M=4.20), welche von vier Fünfteln als eher oder sehr nützlich erachtet wird. Gleich viele Befragte beurteilen den Nutzen der **Verantwortung der Arbeitgebenden bei sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz eher oder sehr gross (M=4.11). Für gut 70 Prozent ist auch die **Beweislasterleichterung** sehr oder eher nützlich (M=4.01).

Zwei Drittel der Antwortenden sehen in der **Abklärung des Sachverhalts durch das Gericht von Amtes wegen** einen eher bis sehr grossen Nutzen (M=3.85) und noch gut drei Fünftel sind in Bezug auf den **Kündigungsschutz** (M=3.74) und die **Möglichkeit, jede Diskriminierung individuell einzuklagen** (M=3.71) derselben Meinung. Das **vorgeschaltete Schlichtungsverfahren** ist für 57.7% von eher oder sehr grossem Nutzen (M=3.63), die **Zulässigkeit von Förderungsmassnahmen** für immerhin 55% (M=3.56) und auch die **Erfassung der indirekten (versteckten) Diskriminierung** im Gesetz ist für gut die Hälfte der Befragten eher oder sehr nützlich (M=3.55).

Bei der Einschätzung des Nutzens der vorgegebenen Aspekte unterscheiden sich einzelne Untergruppen. So beurteilen Vertreter/innen von Gleichstellungsbüros und Personen mit fortschrittlicher Haltung in Gleichstellungsfragen die Nützlichkeit der Möglichkeit von Verbandsklagen, der Verantwortung der Arbeitgebenden bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, der Beweislasterleichterung und der Zulässigkeit von Förderungsmassnahmen überdurchschnittlich, die Gleichstellungsbüros zusätzlich ebenfalls die Erfassung der indirekten Diskriminierung, die Personen mit fortschrittlicher Haltung die Kostenlosigkeit des Verfahrens. Männer erachten die Kostenlosigkeit des Verfahrens, die Möglichkeit von Verbandsklagen, die Zulässigkeit von Förderungsmassnahmen und die Erfassung der indirekten Diskriminierung unterdurchschnittlich nützlich. Personen mit einer konservativen Haltung in Gleichstellungsfragen sind die einzige Gruppe der gesamten Stichprobe, welche bei einem Aspekt einen Wert unterhalb der Mitte erreicht: sie sprechen der Erfassung der indirekten Diskriminierung knapp weniger als mittlere Nützlichkeit zu. Eine Übersicht über alle Differenzierungen gibt Tabelle 25.

³⁷ Das Antwortformat lautete: 1 = Sehr klein, 2 = Eher klein, 3 = Mittel, 4 = Eher gross, 5 = Sehr gross

Teil II: Ergebnisse: 8 Das Gleichstellungsgesetz und seine Umsetzung

Tabelle 25: Nutzen einzelner Regelungen im GlG

Frage: «Bitte geben Sie bei den folgenden inhaltlichen und verfahrensmässigen Regelungen des Gleichstellungsgesetzes (GlG) an, wie gross der Nutzen der einzelnen Aspekte ist.»

	Mittelwert	Differenzierungen
Kostenlosigkeit des Verfahrens	4.32	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.38, konservativ = 3.97) ■ Geschlecht (Frauen = 4.47, Männer = 4.07)
Möglichkeit von Verbandsklagen	4.20	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.79, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.35, Gewerkschaften = 4.19, Berufsverbände = 3.92) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.30, konservativ = 3.70) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja= 4.38, nein = 3.97) ■ Geschlecht (Frauen = 4.31, Männer = 3.99)
Verantwortung der Arbeitgebenden bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	4.11	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.75, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.36, Gewerkschaften = 4.04, Berufsverbände = 3.88) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.22, konservativ = 3.59) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja= 4.32, nein = 3.88)
Beweislastermittlung	4.01	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.81, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.22, Gewerkschaften = 3.96, Berufsverbände = 3.67) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.13, konservativ = 3.38) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja= 4.20, nein = 3.79)
Abklärung des Sachverhalts durch das Gericht von Amtes wegen	3.85	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 3.97, nein= 3.47) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja= 4.05, nein = 3.65)
Kündigungsschutz	3.74	
Möglichkeit, jede Diskriminierung individuell einzuklagen	3.71	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 3.81, nein= 3.35)
Vorgesaltetes Schlichtungsverfahren	3.63	
Zulässigkeit von Fördermassnahmen	3.56	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.13, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 3.87, Berufsverbände = 3.59, Gewerkschaften = 3.34) ■ Geschlecht (Frauen = 3.72, Männer = 3.24)
Erfassung der indirekten (versteckten) Diskriminierung	3.55	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.19, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 3.94, Berufsverbände = 3.40, Gewerkschaften = 3.38) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.67, konservativ = 2.91) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 3.95, gering = 3.36) ■ Geschlecht (Frauen = 3.71, Männer = 3.26)

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Sehr klein) bis 5 (Sehr gross)

8.4.2 Problematiken in der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes

Im Fragebogen wurden zehn mögliche Probleme, welche sich bei der konkreten Umsetzung der Gleichstellungsgesetzes ergeben können, aufgeführt. Die Befragten wurde um eine Einschätzung darüber gebeten, wie gross die entsprechende Problematik ist³⁸. Zusätzlich hatten Sie die Möglichkeit, in der Kategorie «Anderes» weitere für sie relevante Probleme aufzuführen.

Als besonders problematisch wird der **fehlende Zugang zu nötigen Informationen für Betroffene** (z.B. Lohndaten) erachtet (M=4.22). Hier sind mehr als vier Fünftel der Ansicht, dass dies eine eher oder sehr grosse Problematik ist. Mit wenig Abstand an zweiter Stelle folgt das Argument, wonach der **vorhandene Kündigungsschutz das Problem des Stellenverlusts nicht löst** (M=4.16). Auch der **fehlende Zugang zu nötigen Informationen für Verbände** wird insgesamt als eher grosses Problem erachtet (M=3.99), dasselbe gilt für die **fehlende Beweislasteileichterung bei sexueller Belästigung** (M=3.94): hier sind jeweils knapp drei Viertel der Meinung, darin liege ein eher oder sehr grosses Problem für die Umsetzung des GlG.

Die **fehlende Unterstützung von Kolleg/innen im Betrieb** (M=3.83) wird von 70% der Antwortenden als eher oder sehr grosse Problematik bezeichnet, die **fehlende Beweislasteileichterung bei Anstellungsdiskriminierung** (M=3.75) und die Unklarheit, **welche Informationen zum «Glaubhaft machen»** benötigt werden (M=3.68), von jeweils gut drei Fünfteln.

Noch gut die Hälfte (54.7%) erachtet die **zu lange Verfahrensdauer** (M=3.58) als eher oder sehr grosses Problem, nur noch eine – allerdings grosse – Minderheit von 45.2% tut dies auch in Bezug auf das **finanzielle Risiko** (Rechtsvertretung, Parteienentschädigung) (M=3.29). Das **zu wenig niedrigschwellige Schlichtungsverfahren** (M=2.97) wird insgesamt als ein eher kleines bis mittleres Problem erachtet.

Den höchsten Mittelwert erreicht die Kategorie **«Anderes»** (M=4.92). In dieser Kategorie haben lediglich 12 Personen Angaben zu weiteren Problemen gemacht, welche sie als sehr einflussreich erachten. Dabei werden sehr unterschiedliche Punkte genannt, unter anderem die restriktive Rechtsprechung, das mangelnde Wissen zum GlG an den Gerichten, der fehlende persönliche Schutz während eines Verfahrens, der Mangel an Vorbildern und Ängste bei den Betroffenen.

Die aufgeführten Aspekte werden von verschiedenen Untergruppen der Stichprobe unterschiedlich eingeschätzt. Frauen sehen in acht von zehn Fällen (mit Ausnahme des zu wenig niedrigschwelligem Schlichtungsverfahrens und der Unklarheit, welche Informationen zum «Glaubhaft machen» benötigt werden) eine grössere Problematik als Männer. Vertreter/innen von Berufsverbänden schätzen sechs der zehn vorgegebenen Aspekte vergleichsweise weniger problematisch ein (Fehlender Zugang zu nötigen Informationen für Betroffene, für Verbände, finanzielles Risiko, fehlende Beweislasteileichterung bei Anstellungsdiskriminierung und bei sexueller Belästigung sowie die fehlende Lösung für das Problem des Stellenverlusts). Umgekehrt sehen Personen mit einer fortschrittlichen Haltung in Gleichstellungsfragen bei sechs der zehn Punkte überdurchschnittliche Probleme (Fehlender Zugang zu nötigen Informationen für Betroffene, für Verbände, fehlende Unterstützung von Kolleg/innen, fehlende Beweislasteileichterung bei Anstellungsdiskriminierung und bei sexueller Belästigung sowie die fehlende Lösung für das Problem des Stellenverlusts). Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen schätzen die Problematik des fehlenden Zugangs zu Informationen für Betroffene und Verbände sowie die fehlende Beweislasteileichterung bei sexueller Belästigung überdurchschnittlich problematisch ein.

³⁸ Das Antwortformat lautete: 1 = Sehr klein, 2 = Eher klein, 3 = Mittel, 4 = Eher gross, 5 = Sehr gross.

Der fehlende Zugang zu Informationen für Verbände ist für in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» Tätige ein überdurchschnittliches, für in Branche 6 «Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung» Engagierte ein unterdurchschnittliches Problem. Eine letzter interessanter Unterschied sei erwähnt (weitere Differenzierungen finden sich in Tabelle 26): Das finanzielle Risiko wird von Organisationen mit einem Frauenanteil von über 50% vergleichsweise überdurchschnittlich problematisch eingeschätzt, von in Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» und Branche 4 «Verkehr, Transport, Post, Telekommunikation» Tätigen demgegenüber unterdurchschnittlich.

Tabelle 26: Problematiken in der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes

Frage: «Bei der praktischen Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes können verschiedene Probleme auftauchen. Bitte geben Sie bei den folgenden Aspekten an, wie gross die entsprechende Problematik Ihrer Erfahrung nach ist.»

	Mittelwert	Differenzierungen
Fehlender Zugang zu nötigen Informationen für Betroffenen (z.B. Lohndaten)	4.22	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.80, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.53, Gewerkschaften = 4.12, Berufsverbände = 4.02) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.34, konservativ = 3.62) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 4.34, nein = 3.81) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 4.53, gering = 4.10) ■ Geschlecht (Frauen = 4.54, Männer = 3.63)
Vorhandener Kündigungsschutz löst Problem des Stellenverlusts nicht	4.16	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.56, Gewerkschaften = 4.34, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.18, Berufsverbände = 3.65) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.26, konservativ = 3.63) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 4.40, bis 500 = 3.80) ■ Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts (ja = 4.35, nein = 3.91) ■ Geschlecht (Frauen = 4.37, Männer = 3.75)
Fehlender Zugang zu nötigen Informationen für Verbände (z.B. Lohndaten)	3.99	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.86, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.21, Gewerkschaften = 3.97, Berufsverbände = 3.63) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.15, konservativ = 3.21) ■ Persönliche Weiterbildung zum Thema (ja = 4.13, nein = 3.56) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (ja = 4.16, nein = 3.65) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 4.42, gering = 3.85) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 4.12, bis 500 = 3.67) ■ Geschlecht (Frauen = 4.22, Männer = 3.55) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (ja = 4.41, nein = 3.91) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 4.18, ja = 3.76)
Fehlende Beweislastentlastung bei sexueller Belästigung	3.94	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 4.25, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.11, Gewerkschaften = 4.02, Berufsverbände = 3.49) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 4.05, konservativ = 3.23) ■ Mitgliederzahl der Organisation (mehr als 500 = 4.14, bis 500 = 3.56) ■ Geschlecht (Frauen = 4.08, Männer = 3.65)
Fehlende Unterstützung von Kolleg/innen im Betrieb	3.83	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.91, konservativ = 3.43) ■ Geschlecht (Frauen = 4.01, Männer = 3.51) ■ In Branche 6 «Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig (nein = 4.03, ja = 3.59)
Fehlende Beweislastentlastung bei Anstellungsdiskriminierung	3.75	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 4.09, Gleichstellungsbüros = 3.88, Gewerkschaften = 3.77, Berufsverbände = 3.37) ■ Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen (fortschrittlich = 3.85, konservativ = 3.19) ■ Erfahrung mit Diskriminierungsfällen (gross = 4.02, gering = 3.63) ■ Geschlecht (Frauen = 3.94, Männer = 3.42)
Unklarheit, welche Informationen zum «Glaubhaft machen» benötigt werden	3.68	<ul style="list-style-type: none"> ■ In Branche 8 «Andere Branchen» tätig (ja = 4.03, nein = 3.61)

Fortsetzung Tabelle 26

Zu lange Verfahrensdauer	3.58	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisation an Verbandsklage beteiligt (ja = 3.88, nein = 3.44) ■ Geschlecht (Frauen = 3.75, Männer = 3.27)
Finanzielles Risiko (Rechtsvertretung, Parteienentschädigung)	3.29	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationstyp (Gleichstellungsbüros = 3.88, Frauen-/Männerorg., Beratungsst. = 3.50, Gewerkschaften = 3.47, Berufsverbände = 3.04) ■ Kenntnis von Inhalten des GIG (klein = 3.69, gross = 3.21) ■ Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema (nein = 3.59, ja = 3.16) ■ Frauenanteil unter den Mitgliedern der Organisation (mehr als 50% = 3.59, bis 50% = 2.97) ■ Geschlecht (Frauen = 3.46, Männer = 2.91) ■ In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig (nein = 3.41, ja = 2.74) ■ In Branche 4 «Verkehr, Post etc.» tätig (nein = 3.35, ja = 2.68)
Zu wenig niedrigschwelliges Schlichtungsverfahren	2.97	
Anderes	4.92	

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen
Antwortformat von 1 (Sehr klein) bis 5 (Sehr gross)

8.5 Zusammenfassung

Die Befragten sehen einen Nutzen des GIG bei **konkreten Aufgaben**, welche für Vertreter/innen von Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsbedingungen anfallen. Am höchsten wird der Nutzen bei der Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen eingeschätzt, ebenfalls nützlich ist das GIG für eine klare Mehrheit bei der Lösung von einzelnen Konfliktfällen und zur Verhandlung von Haus- und Betriebsverträgen.

Als wichtigste Ursache für das **Ausbleiben einer Vielzahl von Gleichstellungsklagen** erachten die Befragten die Angst vor Kündigung, dicht gefolgt von der Angst vor Exponierung. An dritter Stelle steht die mangelnde Lohntransparenz als Hinderungsgrund, an vierter die Angst vor Mobbing. Für eine Mehrheit sind weiter auch die zu wenig bekannten Rechte, die Angst vor der Reaktion der Kolleg/innen, die Probleme bei der Beibringung von Belegen oder Beweisen, die als gering erachteten Erfolgchancen und die Angst vor dem Gang vor Gericht eher oder sehr einflussreiche Ursachen. Etwas weniger ausgeprägt – aber immer noch als mittel bis eher einflussreich – werden die Angst vor einer langen Dauer des Verfahrens und vor hohen Kosten erachtet. Nur ein einziger der vorgegebenen Gründe wird als nur gering bis mittel relevant eingeschätzt: Die kleine Zahl von Diskriminierungsfällen ist für eine Mehrheit eher kein wichtiger Grund für das Ausbleiben einer Vielzahl von Klagen.

Ein gutes Fünftel der Befragten vertritt eine Organisation, welche bereits an einer **Verbandsklage** beteiligt war, ein weiteres knappes Fünftel eine, welche die Möglichkeit einer Verbandsklage zumindest in Betracht gezogen hat. Bei gut zwei Fünfteln stand eine Verbandsklage in der eigenen Organisation noch nie zur Diskussion und ein gutes Sechstel gibt an, die vertretene Organisation sei nicht zu Verbandsklagen berechtigt.

Bei der Beurteilung der vorgelegten **inhaltlichen und verfahrensmässigen Regelungen** des GIG bekommt das Gesetz gute Noten: allen zehn Aspekten wird insgesamt mindestens ein mittlerer bis eher grosser Nutzen zugesprochen. Einen eher bis sehr grosser Nutzen sehen die Befragten in der Kostenlosigkeit des Verfahrens, der Möglichkeit von Verbandsklagen, der Verantwortung der Arbeitgebenden bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und der Beweislasterleichterung. Einen mittleren bis eher grossen Nutzen erreichen die Abklärung des Sachverhalts durch das Gericht von Amtes wegen, der Kündigungsschutz, die Möglichkeit, jede Diskriminierung individuell einzuklagen, das vorgeschaltete Schlichtungsverfahren, die Zulässigkeit von Förderungsmassnahmen und die Erfassung der indirekten Diskriminierung.

Bei den **möglichen Problemen**, welche sich bei der konkreten Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes ergeben können, werden der fehlende Zugang zu nötigen Informationen für Betroffene und die Tatsache, dass der vorhandene Kündigungsschutz das Problem des Stellenverlusts nicht löst, als grösste Problematiken erachtet. Als ebenfalls eher grosses Problem erweisen sich der fehlende Zugang zu nötigen Informationen für Verbände und die fehlende Beweislasterleichterung bei sexueller Belästigung. Mittel bis eher grosse Probleme werden in der fehlenden Unterstützung von Kolleg/innen im Betrieb, der mangelnden Beweislasterleichterung bei Anstellungsdiskriminierung und der Unklarheit, welche Informationen zum «Glaubhaft machen» benötigt werden sowie der zu langen Verfahrensdauer und dem finanziellen Risiko gesehen. Als lediglich kleine bis mittlere Problematik wird ein zu wenig niedrigschwelliges Schlichtungsverfahren beurteilt.

9 Wie kann das Gleichstellungsgesetz (noch) wirksamer umgesetzt werden?

Anhand einer offenen Frage erhielten die Befragten Gelegenheit, Vorschläge zu machen, wie eine möglichst hohe Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GLG) erreicht werden könnte. Die konkrete Frage lautete «Welche Massnahmen könnten Ihrer Ansicht nach zu einer (noch) wirksameren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes beitragen? Bitte nennen Sie die drei Dinge, die Ihnen am wichtigsten erscheinen.»

Gut ein Viertel der Befragten (27.4%) hat es vorgezogen, diese Frage nicht zu beantworten. Die restlichen 357 Personen haben insgesamt 892 Vorschläge gemacht. In Tabelle 27 sind diese im Überblick dargestellt.

Tabelle 27: Massnahmen für eine möglichst hohe Wirksamkeit des GLG

Frage: «Welche Massnahmen könnten Ihrer Ansicht nach zu einer (noch) wirksameren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes beitragen? Bitte nennen Sie die drei Dinge, die Ihnen am wichtigsten erscheinen.»

Verbesserungsvorschläge	Absolute Anzahl Nennungen	Anzahl Nennungen in Prozent
Information und Sensibilisierung	315	35.3
Verbesserung von Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen	252	28.3
Veränderungen im Gleichstellungsgesetz und seiner Anwendung	126	14.1
Einflussnahme auf Unternehmen	91	10.2
Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmenden	64	7.2
Anderes	44	4.9
TOTAL	892	100

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

9.1 Die drei häufigsten Vorschläge

9.1.1 Information und Sensibilisierung

Information über das Gleichstellungsgesetz und Sensibilisierung für die mit der Gleichstellung von Frau und Mann verbundenen Zusammenhänge ist die Massnahme, welche für die Befragten für eine (noch) wirksamere Umsetzung des GLG im Vordergrund steht – mehr als ein Drittel aller Vorschläge entfallen auf diesen Bereich (315 Nennungen, 35.3%).

■ Am häufigsten wird der Vorschlag **allgemein** genannt. Dabei werden die Information und Sensibilisierung in Bezug auf das GLG als Gesetz, erfolgte Klagen sowie über Gleichstellungszusammenhänge allgemein etwa gleich häufig gefordert. Spezifiziert wird oft, dass die Information verständlich und wiederholt erfolgen sollte. («Bekannt machen, was gilt.», «Kurse», «Broschüren», «Aufklärung, praxisnah und gut verständlich», «Besser publik machen.», «Gute Beispiele porträtieren», «Sensibilisierung durch Kurse und Infoveranstaltungen», «Veröffentlichung von juristischen Entscheiden, welche das GLG anwenden», «Regelmässige Information über erfolgreiche Klagen»; 94 Nennungen).

■ Wird der Wunsch nach Information und Sensibilisierung präzisiert, so werden dabei am häufigsten **Arbeitnehmende** - zum Teil konkreter Frauen bzw. Männer – als Zielgruppe genannt. («Aufklärung der Mitarbeitenden über GlG», «Anschläge in den Betrieben», «Aufklärung des weiblichen Personals», «Bessere Information des Personals»; «Männern aufzeigen, dass Gleichstellung kein Frauenthema ist.», «Information der Lohnabhängigen.»; 86 Nennungen).

■ An zweiter Stelle der Präzisierungen folgt der Vorschlag nach einer breiten **gesellschaftlichen Sensibilisierung und Information**. Dabei stehen für einzelne Personen bestimmte gesellschaftliche Gruppen (oft «die Jungen») im Vordergrund, für andere die Bevölkerung im allgemeinen. («Breite Information an ganz Bevölkerung», «Sensibilisierung bereits in der Grundschule», «Info an jeden Haushalt», «Jugend aufklären in Bezug auf Gleichstellung», «Öffentlichkeitsarbeit verstärken»; «Infokampagne für ‚Normalbürger‘»; 69 Nennungen).

■ Etwa gleich häufig werden als spezifische Zielgruppe für Information und Sensibilisierung (künftige) **Fachpersonen und Verantwortliche in Unternehmen** (Personalbereich, Management), in den Arbeitnehmenden- und Berufsverbänden sowie Gerichte und AnwältInnen genannt. («Jedem Arbeitgeber ein GlG zusenden», «Personalverantwortliche schulen», «Schulung der InteressenvertreterInnen», «Öffentlichkeitsarbeit bei Gerichten und AnwältInnen», «Vorträge an Delegiertenversammlung», «Sensibilisierung der Arbeitgeber für versteckte Diskriminierung und den Nutzen der ausgewogenen Geschlechterverteilung»; 66 Nennungen).

9.1.2 Veränderung von Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen

An zweiter Stelle stehen Aspekte, welche in Gesellschaft und Unternehmen verändert werden sollten, um die Rahmenbedingungen zu schaffen, welche eine (noch) wirksamere Umsetzung des GlG ermöglichen würden (252 Nennungen, 28.3%).

■ Am häufigsten genannt wird die Forderung nach **Lohntransparenz** («Konsequente Lohntransparenz», «Lohntransparenz erzwingen»; «Lohntransparenz, damit Frauen prüfen können, ob sie für gleiche Arbeit gleich viel erhalten wie Männer.»; 77 Nennungen).

■ An zweiter Stelle stehen Forderungen im Zusammenhang mit **Kinderbetreuung**, konkret vor allem der Ausbau von familienergänzenden Betreuungsmöglichkeiten, die Schaffung von Tagesschulen und die Einführung von Blockzeiten («Mehr und kostengünstige Kinderbetreuungsplätze.», «Tagesschulen», «Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung (Schule, Krippen etc.)»; 41 Nennungen).

■ Etwa gleich häufig wird die Förderung von **Teilzeitarbeit**, insbesondere auch für Männer, als wichtige Massnahme erwähnt. («Teilzeitarbeit für Frau und Mann», «Teilzeitstellen für Väter», «Führungsaufgaben für Teilzeit ermöglichen»; 37 Nennungen).

■ Auch die Einführung von **geschlechtsneutralen Lohnsystemen** oder anderen Massnahmen zur Umsetzung der Lohngleichheit erscheint einem Teil der Befragten als wichtige Massnahme («transparente Lohnsysteme», «typische Frauenberufe endlich lohnmässig gleichstellen, z.B. Krankenschwester-Polizist», «Auch in der Privatwirtschaft sollten Lohn tabellen existieren, wie es diese auch in öffentlichen Betrieben gibt.»; 23 Nennungen).

■ Eine **stärkere Regulierung der Arbeitsverhältnisse** – etwa durch allgemeinverbindliche Mindestlöhne oder Gesamtarbeitsverträge – wird ebenfalls als Möglichkeit erachtet («Vermehrt L-GAV mit Einbezug

des GIG», «Minimallöhne in allen Branchen», «Gesamtarbeitsverträge mit verankertem Recht auf Teilzeit»; 20 Nennungen).

■ **Weitere inhaltliche Handlungsfelder** der Gleichstellung werden seltener erwähnt. Dazu gehört die Hebung des Frauenanteils im Kader, die Einführung flexibler Arbeitszeiten, die Anpassung von Sozialversicherungen, Steuergesetzen etc. an die veränderten gesellschaftlichen Realitäten («*Verantwortungsvolle gehobene Stellen an Frauen vergeben*»; «*Flexible Arbeitszeit*», «*Verbesserung der 2. Säule für Teilzeitarbeitende*»; je 9 Nennungen), sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung von Frauen («*Gute Ausbildung der Frauen, Weiterbildung*»; 6 Nennungen). Eine Palette weiterer Aspekte werden nur noch vereinzelt genannt (z.B. «*Aufwertung der Mutterrolle*», «*im Leitbild von Firmen und Institutionen verankern*», «*der Arbeitgeber sollte die Probleme der Mitarbeitenden ernst nehmen*»).

9.1.3 Veränderungen im Gleichstellungsgesetz und seiner Anwendung

Mit 126 Nennungen (14.1%) am dritthäufigsten vorgeschlagen werden Massnahmen, welche beim Gleichstellungsgesetz selbst bzw. dessen Anwendung ansetzen. Inhaltlich stehen dabei zwei Aspekte im Vordergrund: Am meisten gefordert wird ein **Verbesserung des Schutzes** der Klagenden, aber auch der Zeug/innen, insbesondere durch einen ausgebauten Kündigungsschutz («*Längerer Kündigungsschutz*», «*Besserer Kündigungsschutz allgemein (auch für den Fall, dass Klage nicht durchdringt)*», «*Kündigungsschutz der betroffenen Person und der Zeugen und der klagenden Person (falls nicht die gleiche Person*», «*Personenschutz während des Verfahrens*», «*Kündigungsschutz massiv ausbauen in Kündigungsverbot*»; «*Kündigungsschutz und Schutz vor Strafverfahren*»; 40 Nennungen). An zweiter Stelle – mit allerdings nur noch halb so vielen Nennungen – scheint die Forderung nach einer besseren Gewährleistung des **Zugangs zu Informationen** für die Klagenden als Massnahme auf («*Sicherstellung des Zugangs zu Daten, welche es erlauben, eine Diskriminierung zu bestätigen oder zu verwerfen*»; «*Zugang zu Daten vereinfachen (bei Verdacht)*», «*Bessere Möglichkeit für Gewerkschaften, an wichtige Daten zu gelangen*», «*Pflicht zur Offenlegung der Lohndaten*»; 20 Nennungen).

Daneben werden eine ganze Fülle **weiterer Vorschläge** für Veränderungen im Zusammenhang mit dem Gesetz genannt:

■ Die Sanktionen für Unternehmen, welche das GIG verletzen, sollen verschärft werden, indem grössere Entschädigungen fällig werden oder empfindliche Sanktionen erfolgen («*Hohe Entschädigung zahlen bei festgestellter Diskriminierung*», «*Schärfere Massnahmen bei Verletzung des Gesetztes*», «*Sanktionen für die Arbeitgeber verschärfen*»; 15 Nennungen).

■ Weiter wird der Vorschlag geäussert, das Verfahren allgemein zu vereinfachen oder spezifisch dessen Verkürzung zu erreichen («*Verfahren vereinfachen*», «*Verkürzung der Verfahrensdauer*»; 13 Nennungen).

■ Die Beweislast erleichterung soll auf alle Sachverhalte ausgedehnt werden und in ihrer Anwendung noch stärker zu Gunsten der Klagenden ausgerichtet werden («*Stringentere Anwendung der Beweislastumkehr (Massstäbe des Glaubhaftmachens)*»; «*Umkehr der Beweislast bei sexueller Belästigung*»; «*Umkehr der Beweisführung und nicht nur einfache Entlastung*», 12 Nennungen).

■ Im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren wird ein niedrighschwelligerer Zugang sowie ein Ausbau und eine Vereinheitlichung der Verfahren vorgeschlagen («*Tiefere Schwellen für Schlichtungsverfahren*»; «*Vorgehen der Schlichtung für obligatorisch erklären*», «*Aktivere Rolle der Schlichtungsstellen*», «*Zwingendes statt fakultatives Schlichtungsverfahren*», «*Schlichtungsverfahren in den Kantonen vereinheitlichen*»; 10 Nennungen).

■ Weitere Vorschläge werden nur noch vereinzelt genannt. Dazu gehört der Wunsch nach der Veränderung des Verbandsklagerechts von einer Feststellungs- zu einer Leistungsklage, die Verfolgung von Gesetzesverletzungen von Amtes wegen, weiter Vorschläge in Bezug auf die Zusammensetzung der Gerichte, der Klagemöglichkeiten oder die allgemeine Forderung nach einer Revision des Gesetzes. («Ausbau Verbandsklagerecht zum Leistungsklagerecht.»; «Indirekte Diskriminierung gesetzlich von Amtes wegen ahnden»; «Ad-hoc Gerichte von ausgebildeten Richtern einberufen»; «Frauen- und Männerquoten an Gerichten bei Verfahren nach GIG»; «Klageverbot für Männer», «Revision des GIG»).

9.2 Weitere Vorschläge

Einflussnahme auf Unternehmen

Ein Zehntel der Antworten (91 Nennungen, 10.2%) schlagen vor, die Umsetzung des GIG durch eine verstärkte Einflussnahme auf die Unternehmen zu verbessern. Dabei wird mehrheitlich an eine **erhöhte Kontrolle** der Unternehmen, einen **verstärkten Druck** und die Vorgabe von **weiteren Auflagen** – etwa den Zwang zur Information über das GIG – gedacht. Vorgeschlagen wird mehrfach auch die Einrichtung von (staatlichen) Kontrollstellen bzw. der Ausbau der Kompetenzen bestehender Gleichstellungsbüros, welchen auch Klagemöglichkeiten zugesprochen werden sollten («Mehr Kontrolle in den Betrieben»; «Man sollte den kantonalen Arbeitsbehörden die Erlaubnis erteilen, die Handhabung mit dem GIG zu kontrollieren (wie auch dem kantonalen Gleichstellungsbüro).», «Kontrolle der Durchsetzung durch den Staat»; «Systematische Kontrolle, auch wenn kein Missbrauch vorliegt»; «Grösserer politischer Druck auf Arbeitgeber, welche sich diskriminierend verhalten.»; 62 Nennungen)

Ein weiterer Weg wird in der **Schaffung von Anreizen** und der **Unterstützung von Unternehmen** bei konkreten Gleichstellungsprojekten gesehen. Erwähnt werden bei den Anreizen die Ausrichtung von Gleichstellungspreisen, die Bevorzugung bei der Vergabe von Aufträgen sowie die Lancierung von Medienkampagnen mit Positiv- und Negativbeispielen («'Innovationspreis' GIG», «Andere Kriterien bei der Auftragsvergabe», «Anreize für Unternehmen und Verwaltungen», «Bekannt machen vorbildlicher Betriebe», «Bonus-System für Firmen gegenüber Staat (z.B. Steuerermässigung bei X Kader-Frauen).», «Frauenförderungsprogramme unterstützen», 29 Nennungen).

Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmenden

Die **verbesserte Unterstützung und Beratung** von Betroffenen und damit verbunden der Ausbau der Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie die Stärkung der Arbeitnehmenden durch die Förderung ihrer Solidarität wird als weitere Handlungsmöglichkeit erwähnt («Bessere Unterstützung, Begleitung, Beratung von Arbeitnehmenden», «Angst abbauen», «Nicht alle sind gewerkschaftlich organisiert. Deshalb auch Anlaufstellen ausserhalb anbieten», «Gleichstellungsbüro mit guter Dotierung (zeitlich, qualifiziert)», «Vielseitige Strukturen für professionelle Unterstützung und Beratung», «Wirksame Begleitung von betroffenen Frauen», «Solidarität unter Frauen», «Frauen fördern und unterstützen Frauen», «Fonds, um die allfälligen Kosten beim Verlieren eines Prozesses zu tragen»; 59 Nennungen, 6.6%).

Anderes

Eine Reihe weiterer Vorschläge werden nur noch vereinzelt genannt (insgesamt 44 Nennungen, 4.9%). Ein Teil weist darauf hin, dass keine Massnahmen nötig sind («Bei der Polizei ist die Gleichstellung grösstenteils vollzogen»), andere erklären, warum Gleichstellung nicht umgesetzt ist («Betriebe mit grossem Ausländeranteil (Mitarbeitende) interessieren sich nicht um GIG») oder welche wirtschaftlichen Rahmenbedingungen förderlich wären («Gutes wirtschaftliches Umfeld; viele offene Stellen»). Exemplarisch seien einige weitere Einzelnennungen erwähnt: «Vorkommnisse ernst nehmen und nicht bagatellisieren», «Viele Klagen von Frauen», «Aufhebung des Arbeitsfriedens», «Wohl des Kindes betonen»; «Stärkerer Einbezug der Berufsverbände», «Echte Gleichstellung von Mann und Frau».

9.3 Zusammenfassung

Auf die offene Frage, welche Massnahmen zu einer **(noch) wirksameren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes** beitragen könnten, steht für die Befragten ein Aspekt im Vordergrund: eine bessere Information und Sensibilisierung in Bezug auf das Gesetz und Gleichstellungsfragen allgemein, bei bestimmten Bevölkerungsgruppen, bei Arbeitnehmenden, bei Fachpersonen in Unternehmen und Verbänden sowie bei juristischem Fachpersonal. An zweiter Stelle folgen Forderungen nach veränderten Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen – hier werden wichtige Gleichstellungsanliegen wie Lohntransparenz, verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Förderung der Teilzeitarbeit etc. genannt. An dritter Stelle folgen konkrete Vorschläge zur Veränderung des GIG und seiner Anwendung – insbesondere im Zusammenhang mit dem Schutz der Klagenden (v.a. Kündigungsschutz) und der Erleichterung des Zugangs zu Informationen.

Weitere Vorschläge beziehen sich auf eine Intensivierung der Einflussnahme auf das Verhalten von Unternehmen durch Druck oder Anreize sowie den Ausbau von Unterstützungs- und Beratungsleistungen.

10 Bemerkungen

Am Ende des Fragebogens wurde die Möglichkeit geboten, Bemerkungen zum Thema oder zur Studie zu machen. Rund ein Sechstel nutzte dieses Angebot, zum Teil wurden dabei ganz einfach ein Dank, Grösse oder eine Beschreibung der eigenen Befindlichkeit beim Fragebogenausfüllen notiert. 59 Personen machten bei den Bemerkungen inhaltliche Aussagen (Beispiele vgl. Tabelle 28). Ein Viertel unter ihnen beschreibt in eigenen Worten **Gründe**, warum Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Erwähnt werden mangelndes Bewusstsein, Angst, die Teilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe, der Konkurrenzkampf, der Spardruck bei der öffentlichen Hand und weitere Gründe. Ein Sechstel fügt an, wie wichtig die Förderung des **Wissens** über Gleichstellung und der Bekanntheit des GIG bzw. wie problematisch das fehlende Wissen ist. **Beispiele** konkreter Diskriminierungen werden von einem guten Siebtel der Personen, welche Bemerkungen anbringen, berichtet – einzelne bekunden dabei auch eine Klageabsicht. Ebenso viele Personen nutzen die Gelegenheit, um **Kritik oder Lob zum Gesetz** anzubringen. Die **weiteren Hinweise werden** nur noch vereinzelt genannt: Unter anderem Kritik oder Lob an der Befragung selbst, Kritik oder Lob an einzelnen Institutionen, Forderungen im Zusammenhang mit der Gleichstellung, Auflistung von Nachteilen der Gleichstellung oder die Feststellung, dass Gleichstellung bereits erreicht ist.

Tabelle 28: Beispiele von Bemerkungen

	Auszüge aus Bemerkungen
Ursachen fehlender Gleichstellung	<p>«Die Angst der Frauen vor Arbeitsplatzverlust ist so gross, dass sie sich sehr viel gefallen lassen»</p> <p>«Mit den heutigen Finanzen ist es unmöglich, eine Gleichstellung herbeizuführen, ohne dass man auch jemandem etwas wegnehmen muss.»</p> <p>«Das Hauptproblem ist (...) dass ‚männliche Qualitäten‘ immer noch höher eingeschätzt werden als sog. ‚weibliche‘»</p> <p>«Das Hauptproblem (...) ist hauptsächlich die wirtschaftliche Lage und die Konkurrenzsituation. Der/die gleiche Konsument/in, der Gleichstellung wünscht, ist selber nicht bereit, dafür am Markt auch mehr zu bezahlen.»</p> <p>«Diese Frauen wollen keine Gerichtsfälle werden und sie erkennen praktisch nie, dass ihre Schwierigkeiten etwas mit Gleichstellung zu tun haben könnten.»</p>
Wissen/Sensibilität fördern	<p>«Die Anlaufstellenummer müsste so bekannt sein wie Feuerwehr, Polizei.»</p> <p>«Mangelnde (...) Kenntnis des GIG bei AnwältInnen, RichterInnen, Rechtsdiensten der Arbeitsämter etc. ist ein sehr grosses Problem!»</p> <p>«Ich fände es wichtig, vermehrt die Männer anzusprechen.»</p>
Beispiele von Diskriminierungen	<p>«Bei der aktuellen Neugestaltung des Lohnsystems für Lehrpersonen sehen wir uns erneut – als traditioneller Frauenberuf – tiefer eingestuft als andere Fachlehrpersonen und erwägen für die Zukunft evtl. ein rechtliches Vorgehen.»</p> <p>«Viele typische Frauenberufe (Sekretärin) sind bei uns unterbezahlt. Lohndiskriminierung gehört hier zum Alltag.»</p> <p>«Zu uns kommen sehr viele Frauen, die auch nach 7 Jahren Warenhaus immer noch 70% auf Abruf arbeiten müssen, (...) die einen Arbeitsplatz aufgeben müssen, weil sie die geforderte Überzeit nicht leisten können, da sie das Kind aus der Krippe holen müssen, die nach 20 Jahren die Stelle verlieren, weil der jung-dynamische Chef ‚nichts mit so antiquierten Damen am Hut hat‘ etc.»</p>
Kritik / Lob am GIG	<p>«Das Gesetz hat bezüglich Gleichstellung keine Fortschritte gebracht. Die Verbindlichkeit von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gegenüber der Gleichstellung ist viel zu gering und es gibt zu wenig Sanktionen.»</p> <p>«Nur schon die Existenz des Gesetzes bewirkt viel.»</p>
Anderes	<p>«Bravo, es ist eine sehr gute Art, das Gesetz kennenzulernen.»</p> <p>«Nach vorwiegend enttäuschenden Versuchen hat man es praktisch aufgegeben, über das Schlichtungsbüro (...) Verhandlungen zu führen.»</p> <p>«Unter der Decke der geschlechtlichen Gleichstellung erlaubt man sich so einiges: ... Verwaltungen begrüßen Frauenkandidaturen, auch wenn Unterschiede in den Fähigkeiten bestehen. Verträge des Frauenpersonals werden verlängert, dann kommt Krankheit, Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit, dann wieder Krankheit!!!»</p> <p>«Es ist zwar beschämend, aber wenn ich ehrlich bin, habe ich mich mit dem GIG zu wenig auseinandergesetzt.»</p> <p>«Gleichstellung ist in unserem Betrieb seit der Einführung von Polizistinnen gegeben.»</p>

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

11 Fazit

Die Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen sowie Gleichstellungsbüros zu ihren Erfahrungen und Meinungen im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz und Gleichstellungsfragen allgemein gibt einen facettenreichen Einblick in ganz verschiedene Aspekte des Themas. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnissen synthetisiert dargestellt.

Einordnung der Untersuchung

Die vorliegende Befragung zeigt eine Fülle interessanter Ergebnisse, welche für die Beurteilung der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes relevant sind. Es zeigt sich ein differenziertes Bild der Perspektive von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen, Beratungsstellen und Gleichstellungsbüros – allerdings auch ein selektives, denn die Mehrheit von gut zwei Dritteln der angeschriebenen Zielgruppe hat es vorgezogen, den Fragebogen nicht zu beantworten. Die Vermutung liegt nahe, dass es unter ihnen viele Personen hat, welche sich kaum mit dem Gleichstellungsgesetz und dem Thema Gleichstellung beschäftigt haben bzw. für welche die Thematik kaum einen hohen Stellenwert hat.

Allgemeine Einschätzung

Betrachten wir die berichtete **Bekanntheit des GIG**, lässt sich insgesamt ein recht positives Fazit ziehen. Die Befragten schreiben sowohl den meisten zur Beurteilung vorgelegten Personengruppen in Unternehmen und Gesellschaft als auch sich selbst mehrheitlich einen mittleren bis guten Informationsstand über das Gesetz zu. Besonders grosse Kenntnisse werden Mitarbeitenden von Frauenorganisationen und Gewerkschaften zugestanden. Negativ zu erwähnen ist der als tief erachtete Wissensstand bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – jenen Personengruppen also, welche durch das GIG direkt angesprochen sind.

Unter den Befragten kann immerhin gut die Hälfte eigene Weiterbildungsaktivitäten vorweisen. Ebenfalls gut die Hälfte der vertretenen Organisationen haben selbst Informationsbemühungen zum GIG unternommen. Auch in Bezug auf die vorgelegten konkreten Inhalte des GIG kann der Mehrheit der Antwortenden gutes Wissen attestiert werden. Besonders bekannt sind der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und das Verbandsklagerecht, wogegen das Wissen über die Kostenlosigkeit des Verfahrens relativ wenig verbreitet ist. Bemerkenswerterweise gehört auch der häufig diskutierte Kündigungsschutz zu den weniger bekannten Punkten.

Der **Stellenwert der Förderung der Gleichstellung** ist bei der Mehrheit der vorgegebenen betrieblichen und gesellschaftlichen Akteur/innen nach Meinung der Befragten mindestens mittel. Die Einschätzung dieses Stellenwerts läuft bei den meisten Personengruppen in etwa parallel mit der Einschätzung des Wissensstandes, d.h. jenen Gruppen, welchen ein höherer Informationsstand zugestanden wird, wird auch eine höhere Bedeutung des Themas zugeschrieben. Eine Ausnahme bilden hier die Arbeitnehmerinnen: ihnen wird wie erwähnt lediglich ein geringer Wissensstand, aber ein mittlerer bis grosser Stellenwert des Themas attestiert. Arbeitnehmer hingegen stehen sowohl in Bezug auf den Wissensstand als auch die Bedeutung des Themas an letzter Stelle. Interessanterweise wird der Stellenwert des Themas Gleichstellung bei betrieblichen Akteur/innen (Personalverantwortliche, Geschäftsleitungen/Direktionen, Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb) und Arbeitnehmern von Personen mit einer konservativen Haltung in

Gleichstellungsfragen überdurchschnittlich, von Personen mit grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen unterdurchschnittlich eingeschätzt.

In der Selbsteinschätzung gibt eine überraschend klare Mehrheit der Befragten an, die Förderung der Gleichstellung habe für sie einen (eher) grossen Stellenwert. Eine ebenso klare Mehrheit zeigt sich in der Beurteilung von vorgelegten Handlungsfragen als fortschrittlich, nimmt also eine gleichstellungsfreundliche Haltung ein. Vor dem Hintergrund anderer Erfahrungen mit denselben Personengruppen erstaunt diese klare Positionierung. Es ist zu vermuten, dass jene gut zwei Drittel der mit einem Fragebogen angeschriebenen Organisationsvertreter/innen, welche sich nicht an der Umfrage beteiligt haben, die Situation hätten anders aussehen lassen.

Der **Stand der Gleichstellung** im Erwerbsleben hat sich nach Meinung der Befragten in den letzten 10 Jahren tendenziell zum Positiven verändert; die Veränderungen erscheinen jedoch eher bescheiden. In allen neun vorgegebenen betrieblichen Handlungsfeldern wird eine mindestens leichte Verbesserung wahrgenommen – die grösste im Bereich der Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die kleinste bei den Anstellungschancen. Es fällt auf, dass Männer und Personen mit konservativer Haltung in Gleichstellungsfragen in vielen Bereichen überdurchschnittlich grosse Verbesserungen wahrnehmen.

Der **Einfluss des GIG** auf die wahrgenommenen Veränderungen wird zurückhaltend beurteilt – in der Mehrheit der Handlungsfelder wird ein eher kleiner bis mittlerer Einfluss berichtet. Positiv zu erwähnen ist, dass die drei Bereiche, in welchen die grösste positive Veränderung wahrgenommen wird (Verhinderung von sexueller Belästigung, Lohngleichheit und Sensibilität für das Thema) sich auch als die drei Aspekte erweisen, in welchen ein mittlerer bis eher grosser Einfluss des GIG berichtet wird.

Obwohl berichtet wird, die Situation im Bereich der Lohngleichheit habe sich in den letzten 10 Jahren eher verbessert, steht dieses Thema beim **aktuellen Handlungsbedarf** klar an erster Stelle. Anders sieht es bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aus, bei welcher die grösste Verbesserung in den letzten 10 Jahren und der grösste Einfluss des GIG wahrgenommen wird: sie erweist sich als Handlungsfeld, in welchem nur eine kleine Minderheit grossen Handlungsbedarf sieht. Beachtliche Minderheiten berichten von grossem Handlungsbedarf im Bereich von familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen, der Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung und den Beförderungschancen – dabei handelt es sich um die drei Bereiche, die in Bezug auf den Einfluss des GIG am Schluss stehen.

Nach Meinung der Befragten ist nicht etwa ein böswilliges Nicht-Befolgen des GIG der Hauptgrund, welcher der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Unternehmen entgegensteht. Vielmehr wird die Tatsache, dass Diskriminierungen nicht als solche erkannt werden, als **Haupthindernis** geschildert. Doch auch der zu geringe Nutzen bzw. die zu hohen Kosten und das zu geringe Interesse der Arbeitnehmenden sind für beachtliche Minderheiten relevante Ursachen. Dem Gesetz selbst wird kaum Schuld zugewiesen: Für eine deutliche Mehrheit sind zu wenig griffige Regelungen im GIG kein Hindernis.

Gut die Hälfte der Befragten war bisher manchmal, oft oder gar sehr oft mit **Fällen von Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts konfrontiert. Unter anderem in Branche 3 «Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen», Branche 2 «Baugewerbe» und Branche 1 «Verarbeitendes Gewerbe, Industrie» tätige Personen hatten überdurchschnittlich oft mit Diskriminierungsfällen zu tun. Wie zu erwarten war, ist Diskriminierung nach Erfahrung der Befragten ein Frauenphänomen: Die von der Diskriminierung betroffenen Personen waren primär Frauen. Von den Diskriminierungsarten her steht die Lohndiskriminierung klar an erster Stelle. Ebenfalls häufig sind Erfahrungen mit Diskriminierung bei Beförderung, sexueller Belästigung

am Arbeitsplatz und diskriminierender Aufgabenzuteilung. Personen, welche in den erwähnten Branchen 1 und 3 tätig sind, berichten überdurchschnittlich häufig von Fällen von Lohndiskriminierung. Der von den Befragten berichtete Umgang mit den Diskriminierungen ist sehr ernüchternd: «Es wurde nichts unternommen» ist die am häufigsten genannte Reaktion, gefolgt von «betriebsinterner Thematisierung ohne konkrete Veränderung» und «Kündigung durch Betroffene(n)». Damit sind die drei häufigsten Reaktionsformen Wege, welche die Diskriminierung nicht im Sinne des GlG beseitigen. Erst an vierter Stelle folgt der konstruktive Weg «Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation», fast gleich viele Nennungen erhält allerdings die fünftplazierte Umgangsform «Kündigung durch den Betrieb». Der Gang vor das Gericht oder vor die Schlichtungsstelle wird nur von einer Minderheit erwähnt.

Das **GlG selbst** wird recht positiv beurteilt: Es erscheint den Befragten weder zu kompliziert noch als Papiertiger. Es erreicht erwünschte Wirkungen, beispielsweise stärkt es die Position der Frauen im Betrieb und nützt nicht nur privilegierten Gruppen von Arbeitnehmenden. Die meisten kontraproduktiven Auswirkungen – etwa dass es durch die Auflagen des GlG für Unternehmen unattraktiv wird, Frauen einzustellen – werden verneint, einzig das Problem, dass die Umsetzung des GlG zu Spannungen im Unternehmen führen kann, entspricht den Erfahrungen der Mehrheit. Der Kündigungsschutz wird insgesamt als ausreichend erachtet, hingegen wird kritisch festgehalten, dass der Nachweis von Diskriminierungen trotz Beweislast erleichterung fast unmöglich ist.

Dennoch ist nach Meinung der Befragten das GlG als **Arbeitsinstrument** einsetzbar. Sie schreiben ihm einen Nutzen für die Verhandlung von Gesamtarbeits- und Betriebsverträgen sowie zur Lösung von Konfliktfällen zu. Für eine knappe Mehrheit ist das Gesetz ein wichtiges Instrument für die Alltagsarbeit. Diese Einschätzung steht allerdings im Widerspruch zur ebenfalls mehrheitlich vertretenen Meinung, dass die Einführung des GlG nichts an der eigenen Arbeit geändert hat. Ob das Drohen mit einer Klage nach GlG ein gutes Druckmittel ist und ob die Angst vor Klagen Unternehmen zu gleichstellungsgerechtem Handeln motiviert, ist unter den Befragten umstritten: jeweils die Hälfte unter ihnen stimmt entsprechenden Statements zu bzw. lehnt sie ab. Einheitlich wird hingegen die Meinung vertreten, dass eine Klage nach GlG auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen – und nicht nur rückwirkend – sinnvoll ist.

Bei verschiedenen **Situationseinschätzungen** zeigen sich einige in Bezug auf die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung bedenkliche Punkte. So entspricht es der Erfahrung der Mehrheit der Befragten, dass in vielen Betrieben vorhandene Diskriminierungen vertuscht werden. Ebenso sind sie der Meinung, dass mit Leistungslöhnen – welche zunehmend Verbreitung finden – der Nachweis von Lohndiskriminierungen noch schwieriger wird. Gleichzeitig geben sie an, dass Personen, welche sich gegen Diskriminierung wehren, in der Regel eher nicht auf die Unterstützung ihrer Arbeitskolleg/innen zählen können. Schliesslich sind die Befragten nicht der Meinung, es gäbe genügend gute Beratungsangebote für Diskriminierte.

Bei den wichtigsten Ursachen für das **Ausbleiben einer Vielzahl von Gleichstellungsklagen** stehen verschiedene persönliche Ängste – allen voran die Angst vor Kündigung, gefolgt von der Angst vor Exponierung – im Vordergrund. Auch die mangelnde Lohntransparenz wird als sehr folgenreich erachtet. Für die meisten kein Grund ist hingegen die kleine Zahl von Diskriminierungsfällen. Ein Fünftel der Befragten vertritt eine Organisation, welche an einer **Verbandsklage** beteiligt war und ebenso viele eine, welche diese Möglichkeit bereits in Betracht gezogen hat. Eine Mehrheit erachtet Verbandsklagen als Chance, gibt allerdings an, dass sie nur sinnvoll sind, wenn die Betroffenen mitkämpfen.

Bei der Beurteilung der **inhaltlichen und verfahrensmässigen Regelungen** bekommt das Gleichstellungsgesetz gute Noten: allen zehn vorgelegten Aspekten wird mindestens ein mittlerer bis eher grossen Nutzen zugesprochen. Besonders hoch wird der Nutzen in mehreren Bereichen unter anderem von Personen mit fortschrittlicher Haltung in Gleichstellungsfragen und Gleichstellungsbüros erachtet. Allerdings relativiert sich dieser positive Eindruck, denn es werden auch eine ganze Reihe von **möglichen Problemen**, welche sich bei der konkreten Umsetzung des GIG ergeben können, als relevant erachtet – insbesondere unter anderen von Frauen, Personen mit einer fortschrittlichen Haltung bzw. grosser Erfahrung mit Diskriminierungsfällen. Als eher bis sehr grosses Problem erweist sich insbesondere der fehlende Zugang zu nötigen Informationen für Betroffene und die Tatsache, dass der vorhandene Kündigungsschutz das Problem des Stellenverlusts nicht löst.

Für eine **(noch) wirksamere Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes** setzen die meisten Befragten auf Information und Sensibilisierung über das Gesetz und Gleichstellungsfragen allgemein. An zweiter Stelle folgen Vorschläge für Verbesserungen von Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen. Am dritthäufigsten genannt werden konkrete Vorschläge zur Veränderung des GIG und seiner Anwendung; sie wollen am Gesetz selbst ansetzen – vor allem im Bereich des Schutzes der Klagenden und des Zugangs zu Informationen.

Kündigungsschutz unter der Lupe

Angesichts der Tatsache, dass die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes durch eine Motion zum Thema Rache Kündigung und Kündigungsschutz³⁹ angestossen wurde, wünscht die Auftraggeberin im Rahmen der Gesamtevaluation eine adäquate Berücksichtigung dieses Themas. Aus diesem Grund werden hier die wichtigsten Schlussfolgerungen dazu noch einmal separat aufgeführt.

Der Kündigungsschutz bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens ist eine inhaltliche Regelung des GIG, welche bei den Befragten **nur mittlere Bekanntheit** besitzt: während etwa deutlich über 90% den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kannten, war der Kündigungsschutz lediglich gut 55% bereits bekannt.

Bei den **konkreten Diskriminierungsfällen**, welche den Befragten bei ihrer Arbeit bisher begegnet sind, stehen die Diskriminierungsarten «diskriminierende Kündigung» und «Rache Kündigung» von der Häufigkeit her in der von Lohndiskriminierung deutlich angeführten «Rangliste» im letzten Drittel. Immerhin knapp ein Viertel hat Erfahrung mit Fällen von diskriminierender Kündigung und 14% berichten von Rache Kündigungen. Bei den in den konkreten Fällen angetroffenen Umgang mit der Diskriminierung erweist sich allerdings die Kündigung durch Betroffene(n) als sehr häufig gewählte Lösungsstrategie, welche zwei Fünfteln der Befragten begegnet ist. Etwas seltener – aber doch von einem Viertel der Antwortenden – erwähnt wird die Kündigung durch den Betrieb. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erweist sich damit als verbreitete Lösungsstrategie, welche vor dem Hintergrund des Ziels der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann als wenig förderlich bezeichnet werden kann.

³⁹ Motion vom 22.3.2002; NR Vreni Hubmann; verlangt wurde, dass Rache Kündigungen in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nichtig statt anfechtbar sein sollen und die Dauer des Kündigungsschutzes angemessen zu verlängern sei.

In der direkten Frage wird der im Gesetz vorgesehene Kündigungsschutz insgesamt als **ausreichend** erachtet – eine beachtliche Minderheit von knapp zwei Fünfteln der Antwortenden ist allerdings gegenteiliger Meinung. Die Aussage «Solange ein Arbeitsverhältnis besteht, sollte auf eine Klage nach GlG verzichtet werden» wird von einer überwältigenden Mehrheit von über 90% abgelehnt. Und doch: Ebenso einhellig wird die **Angst vor Kündigung** als wichtigster Grund für das Ausbleiben von Klagen nach GlG erachtet.

Bei der Frage nach dem Nutzen von inhaltlichen und verfahrensmässigen Regelungen wird dem Kündigungsschutz ein mittlerer bis eher grosser **Nutzen** zugestanden. Der erreichte Wert liegt im Vergleich zu den anderen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten leicht unter der Mitte. Das Item «Vorhandener Kündigungsschutz löst Problem des Stellenverlusts nicht» steht hingegen bei den **Problematiken** an zweiter Stelle – die Befragten sehen darin ein eher bis sehr grosses Problem im Zusammenhang mit der praktischen Umsetzung des GlG.

Auf die offene Frage, welche Massnahmen zu einer **(noch) wirksameren Umsetzung des GlG** beitragen könnten, fallen auf Veränderungen im GlG und seiner Anwendung ein Siebtel der Nennungen. Beinahe ein Drittel der Personen, welche solche Massnahmen vorschlagen, meinen damit konkret eine Verbesserung des Schutzes von Klagenden und Zeug/innen, insbesondere durch einen ausgebauten Kündigungsschutz.

Teil III: Anhang

12 Tabelle Beteiligung Verbandsklage

Im Folgenden werden die detaillierten Ergebnisse der Chi-Quadrat-Analysen zur Frage «War Ihre Organisation an einer Verbandsklage beteiligt?» (Auswertung vgl. Kapitel 8.3) dargestellt.

Legende zu den Antwortmöglichkeiten:

- 3 Ja
- 2 Nein, aber wir haben die Möglichkeit bereits in Betracht gezogen
- 1 Nein, eine Verbandsklage stand nie zur Diskussion
- 0 Nein, wir sind nicht zu Verbandsklagen berechtigt

Tabelle 29: Darstellung der detaillierten Werte zum Item «Erfahrung mit Verbandsklage»

Organisationstyp

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Gewerkschaften	27.7%	29.1%	35.4%	7.8%
Berufsverbände	18.0%	15.3%	54.0%	12.7%
Frauen-/Männerorg., Beratungst.	10.3%	9.2%	46.0%	34.5%
Gleichstellungsbüros	5.0%	0%	20%	75%

Sprache

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Deutschsprachig	14.5%	19.7%	47.6%	18.2%
Französischsprachig	43.8%	19.1%	20.2%	16.9%
Italienischsprachig	19.2%	23.1%	53.8%	3.8%

Persönliche Haltung in Gleichstellungsfragen

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Fortschrittlich	21.7%	22.3%	38.3%	17.7%
Konservativ	17.1%	11.7%	56.8%	14.4%

Kenntnis von Inhalten des GIG

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Viel	22.6%	22.2%	36.7%	18.5%
Wenig	15.3%	15.3%	56.7%	12.7%

Persönliche Weiterbildung zum Thema

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Ja	21.7%	23.7%	34.1%	20.5%
Nein	18.5%	14.7%	53.1%	13.7%

Informationsaktivitäten der Organisation zum Thema

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Ja	27.5%	24.2%	32.2%	16.1%
Nein	13.2%	15.5%	54.1%	17.1%

Erfahrung mit Diskriminierungsfällen

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Viel	31.3%	20.5%	26.5%	21.7%
Kaum	18.5%	20.1%	46.0%	15.4%

Mitgliederzahl der Organisation

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
mehr als 500	30.0%	25.5%	33.5%	11.0%
bis 500	13.6%	16.2%	53.5%	16.7%

Gleichstellung Teil des Pflichtenhefts

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Ja	27.2%	23.7%	29.5%	19.7%
Nein	16.4%	17.8%	50.2%	15.7%

Branchenbezogene Tätigkeit

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Ja	23.0%	21.1%	43.0%	13.0%
Nein	10.4%	14.6%	41.7%	33.3%

In Branche 1 «Verarb. Gewerbe + Industrie» tätig

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Ja	31.5%	38.9%	25.9%	3.7%
Nein	18.5%	17.0%	45.4%	19.0%

In Branche 2 «Baugewerbe» tätig

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Ja	37.8%	27.0%	24.3%	10.8%
Nein	18.5%	19.2%	44.8%	17.5%

In Branche 3 «Handel, Gastgewerbe etc.» tätig

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Ja	29.3%	32.8%	34.5%	3.4%
Nein	18.7%	17.9%	44.3%	19.2%

In Branche 6 « Unterricht, Gesundheit, öff. Verw. etc.» tätig

	3 (20.4%)	2 (19.7%)	1 (42.7%)	0 (17.2%)
Ja	22.1%	14.6%	47.9%	15.4%
Nein	17.7%	25.5%	37.7%	19.1%

Quelle: Schriftliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen

13 Fragebogen

Auf den folgenden Seiten ist der Fragebogen, welcher für diese Untersuchung verwendet wurde, zu finden. Bei den einzelnen Antwortmöglichkeiten sind die jeweils erreichten Werte in absoluten Zahlen aufgeführt.

ARBEITSGEMEINSCHAFT
Büro BASS · Konsumstrasse 20 · 3007 Bern · 031 / 380 60 80 · heidi.stutz@bueroabass.ch
Büro a&o · Waagnaustrasse 5 · 3011 Bern · 031 / 311 59 86 · schaefer@bueroaundo.ch
Elisabeth Freivogel, lic. jur., LL.M., Advokatin · Hauptstr. 104 · 4102 Birmingen · 061 / 421 05 95
freivogel@advokaturbuero-bli.ch

BASS

buero a&o

Dr. Jürg Baillod

ADVOKATURBÜRO
ELISABETH
FREIVOGEL

Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes

Schriftliche Befragung von
Gewerkschaften, Berufsverbänden
und weiteren betroffenen Organisationen

Im Auftrag des Bundesamtes für Justiz

Marianne Schär Moser, Jürg Baillod
buero a&o, Bern

Erläuterungen zum Fragebogen

Sehr geehrte Damen und Herren

Der vorliegende Fragebogen ist Bestandteil einer umfassenden Evaluation der Wirksamkeit des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG), welche wir im Auftrag des Bundesamtes für Justiz durchführen.

Das Gleichstellungsgesetz will alle Arbeitnehmenden vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts schützen. Welche Wirkungen hatte das Gesetz bisher? Welche Erfolge sind zu verzeichnen? Wo blieben Wirkungen bislang aus? Zu diesen und anderen Fragen interessieren uns **Ihre persönliche Meinung und Ihre Erfahrungen**.

Alle Angaben, die Sie machen, werden absolut **vertraulich** behandelt. Der Fragebogen wird im für Evaluationen spezialisierten «Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung» (büro a&o) so ausgewertet, dass Ihre Anonymität gewahrt wird.

Füllen Sie den Fragebogen bitte möglichst vollständig aus. Die Beantwortung der Fragen benötigt erfahrungsgemäss eine halbe Stunde. Schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen mit dem beiliegenden **frankierten und adressierten Antwortcouvert bis zum 17. Mai 2004** an das büro a&o, Waaghausgasse 5, 3011 Bern, zurück.

Falls Sie Fragen zur Untersuchung haben, rufen Sie uns bitte an: Tel: 031/311'59'86 (Marianne Schär Moser, büro a&o).

Besten Dank für Ihre Mitarbeit!

Als erstes möchten wir von Ihnen wissen, wie Sie den Bekanntheitsgrad des Gleichstellungsgesetzes beurteilen.

1. Wie gut sind Ihrer Erfahrung nach die folgenden Personengruppen in der Regel über die Inhalte des Gleichstellungsgesetzes informiert?

	Sehr gut (5)	Gut (4)	Mittel (3)	Schlecht (2)	Sehr schlecht (1)	Weiss nicht (0)
Personalverantwortliche	32	160	160	51	6	83
Geschäftsleitungen, Direktionen	23	106	151	106	17	89
Arbeitnehmerinnen generell	4	46	167	200	30	45
Arbeitnehmer generell	1	20	98	234	73	66
Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb (z.B. Personalkommissionen)	36	136	171	49	2	98
Gewerkschaftsfunktionär/innen	108	194	79	10	1	100
Mitarbeitende von Berufsverbänden	46	177	137	30	1	101
Mitarbeitende von Frauenorganisationen	163	185	38	5	0	101
Mitarbeitende von Männerorganisationen	19	81	106	66	12	208
Anwält/innen	79	143	89	12	3	166

Und Sie selbst?

Ich selbst	72	201	153	43	6	17
------------	----	-----	-----	----	---	----

2. Haben Sie sich im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz weitergebildet? (Mehrfachnennungen möglich)

- 136 Ja, durch den Besuch von Kursen, Tagungen etc. (2)
- 209 Ja, durch Selbststudium (1)
- 227 Nein, nicht speziell (0)

3. Hat Ihre Organisation versucht, ihre Mitglieder oder Arbeitnehmende allgemein über das Gleichstellungsgesetz zu informieren? (Mehrfachnennungen möglich)

- 134 Ja, durch das Angebot von Kursen, Veranstaltungen etc. (2)
 204 Ja, durch Broschüren, Zeitungsartikel, Rundbriefe etc. (1)
 229 Nein (0)

4. Bitte geben Sie für die folgende Auswahl von Inhalten des Gleichstellungsgesetzes (GlG) an, ob sie Ihnen bisher bekannt waren.

	Habe ich gewusst (1)	Habe ich nicht gewusst (0)
«Benachteiligungen aufgrund der Familiensituation sind Diskriminierungen im Sinne des GlG.»	341	142
«Verbände können mit einer Klage nach GlG im Interesse der Arbeitnehmenden gegen Diskriminierungen angehen.»	416	70
«Das GlG verpflichtet Arbeitgebernde, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen.»	454	35
«Verfahren nach GlG sind grundsätzlich kostenlos.»	209	272
«Das GlG erlaubt die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter, sofern sie der tatsächlichen Gleichstellung dient.»	255	227
«Klagende gemessen bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens einen Kündigungsschutz.»	269	214

Als nächstes interessiert uns, welche Bedeutung das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann» Ihrer Ansicht nach hat und wie Sie den Stand der Gleichstellung in den Ihnen bekannten Betrieben, Verwaltungen etc. einschätzen.

5. Wie gross ist Ihrer Erfahrung nach für die folgenden Personengruppen der Stellenwert der Förderung der Gleichstellung im Vergleich zu anderen Themen?

	Sehr gross (5)	Eher gross (4)	Mittel (3)	Eher klein (2)	Sehr klein (1)	Weiss nicht (0)
Personalverantwortliche	23	98	194	104	21	52
Geschäftsleitungen, Direktionen	17	56	149	159	57	54
Arbeitnehmerinnen generell	38	166	183	68	10	27
Arbeitnehmer generell	7	24	152	202	59	48
Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb (z.B. Personalkommissionen)	42	126	184	60	6	74
Gewerkschaftsfunktionär/innen	103	196	100	18	3	72
Mitarbeitende von Berufsverbänden	68	158	139	39	7	81
Mitarbeitende von Frauenorganisationen	215	156	45	3	1	72
Mitarbeitende von Männerorganisationen	16	65	120	88	20	183
Anwält/innen	36	122	122	24	5	183

Und für Sie selbst?

Für mich selbst	170	168	108	25	4	17
-----------------	-----	-----	-----	----	---	----

6. Wie präsentiert sich Ihrer Erfahrung nach die Situation in den folgenden Themenbereichen heute im Vergleich zur Lage vor zehn Jahren?

	Viel besser (5)	Eher besser (4)	Unverändert (3)	Eher schlechter (2)	Viel schlechter (1)	Weiss nicht (9)
A Lohnungleichheit («gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit»)	28	249	185	12	2	16
B Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	53	293	108	6	2	30
C Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung	18	164	247	35	4	24
D Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	23	125	263	56	10	15
E Möglichkeiten für Teilzeitarbeit	41	229	144	56	9	13
F Anstellungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Familiensituation, etc.)	21	105	268	59	8	31
G Weiterbildungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	27	150	226	49	6	34
H Beförderungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	16	124	262	53	7	30
I Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»	40	269	126	44	5	8

7. Nachfolgend werden die in Frage 6 aufgeführten Aspekte wieder angenommen. Wie gross ist Ihrer Ansicht nach der Einfluss des Gleichstellungsgesetzes auf allfällige Veränderungen in diesen Bereichen?

	Sehr gross (5)	Eher gross (4)	Mittel (3)	Eher klein (2)	Sehr klein (1)	Weiss nicht (9)
A Lohnungleichheit («gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit»)	40	171	174	60	22	25
B Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	56	203	149	39	11	34
C Unterstützung bei familienergänzender Kinderbetreuung	10	92	177	138	42	33
D Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	9	68	172	165	48	30
E Möglichkeiten für Teilzeitarbeit	11	100	185	127	41	28
F Anstellungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Familiensituation, etc.)	13	98	190	117	37	37
G Weiterbildungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	19	88	186	127	29	43
H Beförderungschancen (keine Benachteiligung wegen Geschlecht, Teilzeitarbeit etc.)	15	68	188	149	36	36
I Sensibilität für das Thema «Gleichstellung von Frau und Mann»	49	172	167	57	21	26

8. In welchen der in Frage 6 und 7 aufgeführten Themenbereichen erachten Sie den Handlungsbedarf als gross? Bitte tragen Sie die Buchstaben der drei für Sie wichtigsten Bereiche in die folgenden Kästchen ein.

A 278 B 60 C 207 D 217 E 132
 F 109 G 93 H 194 I 70

9. Welches sind Ihrer Ansicht nach für die Unternehmen die wichtigsten Hindernisse zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung? (Mehrfachnennungen möglich)

- 185 Zu hohe Kosten für das Unternehmen (1)
- 201 Zu geringer Nutzen für das Unternehmen (2)
- 152 Zu schlechte Wirtschaftslage (3)
- 92 Zu wenig griffige Regelungen im Gleichstellungsgesetz (4)
- 191 Zu geringes Interesse der Arbeitnehmenden (5)
- 333 Diskriminierungen werden nicht als solche erkannt (6)
- 106 Anderes, nämlich: (7)

10. Bitte geben Sie an, wie gross Ihrer Erfahrung nach der Nutzen des Gleichstellungsgesetzes (GlG) für die Durchsetzung von Gleichstellungsanliegen bei folgenden Aufgaben ist.

	Sehr gross (5)	Eher gross (4)	Mittel (3)	Eher klein (2)	Sehr klein (1)	Weiss nicht (9)
Lösung von einzelnen Konfliktfällen	50	156	135	63	19	69
Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen	64	160	120	36	9	103
Verhandlung von Haus- / Betriebsverträgen	38	83	149	48	15	159

Im Folgenden interessieren uns Ihre Erfahrungen mit konkreten Diskriminierungsfällen.

11. Sind Ihnen bei Ihrer Arbeit Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begegnet?

- 129 Nie (1)
- 95 Selten (2)
- 161 Manchmal (3)
- 57 Oft (4)
- 27 Sehr oft (5)

=> falls nie, weiter zu Frage 15

12. Welches Geschlecht hatten die von der Diskriminierung Betroffenen?

- 192 (Fast) ausschliesslich Frauen (5)
- 120 Mehrheitlich Frauen (4)
- 24 Beide etwa gleich häufig (3)
- 5 Mehrheitlich Männer (2)
- 1 (Fast) ausschliesslich Männer (1)

13. Um welche Arten von Diskriminierung handelte es sich? (Mehrfachnennungen möglich)

- 81 Diskriminierende Nichtanstellung (1)
- 233 Lohndiskriminierung (2)
- 84 Diskriminierende Kündigung (3)
- 160 Diskriminierung bei Beförderung (4)
- 132 Diskriminierende Aufgabenzuteilung (5)
- 99 Diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen (6)
- 88 Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung (7)
- 155 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (8)
- 48 Rache Kündigung (9)
- 23 Anderes, nämlich: (10)

14. Wie wurden die Diskriminierungen behandelt? (Mehrfachnennungen möglich)

- 167 Es wurde nichts unternommen (1)
- 142 Betriebsinterne Thematisierung ohne konkrete Veränderung (2)
- 94 Betriebliche Massnahmen zur Lösung der Situation (3)
- 138 Kündigung durch Betroffene(n) (4)
- 84 Kündigung durch Betrieb (5)
- 61 Gang vor Schlichtungsstelle (6)
- 72 Gang vor Gericht (7)
- 35 Anderes, nämlich: (8)

Als nächstes folgen zwei Fragen zu Klagen nach Gleichstellungsgesetz.

15. War Ihre Organisation an einer Verbandsklage beteiligt?

- 95 Ja (3)
- 92 Nein, aber wir haben die Möglichkeit bereits in Betracht gezogen (2)
- 199 Nein, eine Verbandsklage stand nie zur Diskussion (1)
- 80 Nein, wir sind nicht zu Verbandsklagen berechtigt (0)

16. Bei der Einführung des Gleichstellungsgesetzes wurde befürchtet bzw. erhofft, es werde eine Vielzahl von Klagen geben. Bisher war dies eher nicht der Fall. Wie schätzen Sie den Einfluss der folgenden Aspekte als mögliche Gründe dafür ein?

	Sehr gross (5)	Eher gross (4)	Mittel (3)	Eher klein (2)	Sehr klein (1)
Zu wenig bekannte Rechte	128	196	106	33	3
Mangelnde Lohntransparenz	221	161	50	29	10
Als gering erachtete Erfolgchancen	93	186	131	52	4
Probleme bei der Beibringung von Belegen oder Beweisen	108	175	119	52	10
Angst vor hohen Kosten	71	138	122	104	20
Angst vor Kündigung	244	162	47	19	7
Angst vor Exponierung	215	179	56	14	9
Angst vor Reaktion der Kolleg/innen	129	174	103	46	14
Angst vor Mobbing	189	171	72	24	12
Angst vor dem Gang vor Gericht	105	173	123	54	10
Angst vor langer Dauer des Verfahrens	80	161	125	77	17
Kleine Zahl von Diskriminierungsfällen	27	49	128	115	103
Anderes, nämlich	21	8	3	0	1


Auf den folgenden Seiten legen wir Ihnen Aussagen vor, die man im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frau und Mann allgemein und dem Gleichstellungsgesetz (GlG) im Speziellen hören kann. Uns interessiert, wie Sie persönlich zu diesen Aussagen stehen.

17. Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.

	Lehne völlig ab (1)	Lehne eher ab (2)	Stimme eher zu (3)	Stimme völlig zu (4)
«Gesamtarbeitsverträge nehmen Gleichstellungsanliegen zuwenig auf.»	42	159	225	36
«Ungleichheitsforderungen gefährden Männerlöhne.»	279	128	59	14
«Vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz.»	277	140	46	15
«Die Einführung des GlG hat an meiner Arbeit nichts geändert.»	45	94	206	130
«Das GlG ist ein Papiertiger mit wenig Realitätsbezug.»	107	219	127	19
«Es gibt genügend gute Beratungsangebote für Diskriminierte.»	108	236	114	14
«Das GlG ist zu kompliziert.»	66	247	126	9
«Kinderbetreuung ist Privatsache.»	260	139	59	24
«Mit einer Klage nach GlG zu drohen ist ein gutes Druckmittel.»	46	158	207	55
«Mit Leistungslohnen wird der Nachweis von Lohndiskriminierungen noch schwieriger.»	36	80	218	138
«Die Angst vor Klagen motiviert Betriebe zu gleichstellungsgerechtem Handeln.»	42	190	218	24
«Für Gleichstellung wird unnötig Geld ausgegeben.»	295	149	27	8
«Die Auflagen des GlG machen es für Unternehmen unattraktiv, Frauen einzustellen.»	151	208	103	8
«Teilzeitarbeit für Männer ist eine wichtige Gleichstellungsmassnahme.»	16	29	160	277

«Das GIG ist ein wichtiges Instrument für meine Alltagsarbeit.»	Lehne völlig ab (1)	Lehne eher ab (2)	Stimme eher zu (3)	Stimme völlig zu (4)
«Wer sich gegen eine Diskriminierung wehrt, kann auf die Unterstützung der Arbeitskolleg/innen zählen.»	69	283	109	10
«Die Erwerbstätigkeit von Müttern geht auf Kosten ihrer Kinder.»	230	119	94	36
«Frauenförderung diskriminiert Männer.»	340	107	26	7
«Verbandsklagen sind nur sinnvoll, wenn die Betroffenen mitkämpfen.»	14	52	235	178
«Der Kündigungsschutz im GIG ist ausreichend.»	44	125	230	38
«In vielen Betrieben werden vorhandene Diskriminierungen vertuscht.»	6	34	274	157
«Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg.»	274	141	47	15
«Trotz Beweislasterleichterung ist der Nachweis von Diskriminierungen fast unmöglich.»	12	148	266	37
«Das GIG nutzt vor allem privilegierten Gruppen von Arbeitnehmenden.»	129	223	100	8
«Verbandsklagen bergen mehr Risiken als Chancen.»	142	255	54	3
«Das GIG führt dazu, dass Betriebe nicht die Besten, sondern primär Frauen befördern.»	236	181	40	8
«Ungleichheit lässt sich nur umsetzen, wenn eine grosse Nachfrage nach Arbeitskräften besteht.»	142	153	157	25
«Solange ein Arbeitsverhältnis besteht, sollte auf eine Klage nach GIG verzichtet werden.»	237	204	27	4
«In meinem Tätigkeitsfeld gibt es keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.»	117	149	120	83
«Das GIG stärkt die Position der Frauen im Betrieb.»	10	85	298	76
«Die Umsetzung des GIG kann zu Spannungen im Unternehmen führen.»	53	128	246	39

Im Folgenden bitten wir Sie um die Einschätzung einzelner Regelungen aus dem Gleichstellungsgesetz.

 Die zwei folgenden Fragen nehmen detailliert auf Inhalte des Gleichstellungsgesetzes Bezug. Wenn Sie sich bisher nicht in dieser Tiefe mit dem GIG auseinandergesetzt haben, gehen Sie bitte weiter zu Frage 20.

18. Bitte geben Sie bei den folgenden inhaltlichen und verfahrensmässigen Regelungen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) an, wie gross der Nutzen der einzelnen Aspekte ist.

	Sehr gross (5)	Eher gross (4)	Mittel (3)	Eher klein (2)	Sehr klein (1)	Weiss nicht (9)
Möglichkeit von Verbandsklagen	91	77	36	5	1	282
Beweislasterleichterung	72	78	44	10	2	286
Erfassung der indirekten (versteckten) Diskriminierung	48	54	63	27	7	293
Verantwortung der Arbeitgebenden bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	85	83	28	9	5	282
Möglichkeit, jede Diskriminierung individuell einzuklagen	45	77	61	14	5	290
Zulässigkeit von Förderungsmaßnahmen	32	72	59	21	5	303
Kostenlosigkeit des Verfahrens	109	64	28	6	1	284
Vorgeschaltetes Schlichtungsverfahren	40	72	61	12	9	298
Kündigungsschutz	69	61	45	26	9	282
Abklärung des Sachverhalts durch das Gericht von Amtes wegen	52	74	49	11	3	303

19. Bei der praktischen Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes können verschiedene Probleme auftauchen. Bitte geben Sie bei den folgenden Aspekten an, wie gross die entsprechende Problematik Ihrer Erfahrung nach ist.

	Sehr gross (5)	Eher gross (4)	Mittel (3)	Eher klein (2)	Sehr klein (1)	Weiss nicht (9)
Fehlender Zugang zu nötigen Informationen für Betroffene (z.B. Lohndaten)	110	67	22	13	5	275
Fehlender Zugang zu nötigen Informationen für Verbände (z.B. Lohndaten)	89	67	34	18	7	277
Unklarheit, welche Informationen zum «Glaubhaft machen» benötigt werden	32	98	57	21	0	284
Fehlende Unterstützung von Kolleg/innen im Betrieb	52	103	45	15	5	272
Finanzielles Risiko (Rechtsvertretung, Parteischädigung)	21	78	72	40	8	273
Fehlende Beweislasterleichterung bei Anstellungsdiskriminierung	41	77	56	12	3	303
Fehlende Beweislasterleichterung bei sexueller Belästigung	66	80	33	17	4	292
Zu wenig niedrigschwelliges Schlichtungsverfahren	7	37	86	35	11	316
Zu lange Verfahrensdauer	35	70	60	25	2	300
Vorhandener Kündigungsschutz löst Problem des Stellenverlusts nicht	96	78	31	9	4	274
Anderes, nämlich	11	1	0	0	0	480

Nun möchten wir von Ihnen erfahren, wie eine möglichst hohe Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes zu erreichen ist.

20. Welche Massnahmen könnten Ihrer Ansicht nach zu einer (noch) wirksameren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes beitragen?

Bitte nennen Sie die drei Dinge, die Ihnen am wichtigsten erscheinen.

1.
2.
3.

Zum Schluss interessieren uns noch einige Angaben zur Organisation, für welche Sie tätig sind und zu Ihrer Person.

21. Welche Art von Organisation vertreten Sie?

- 217 Gewerkschaft / an Gewerkschaft angeschlossener Berufsverband (1)
- 160 Nicht an Gewerkschaft angeschlossener Berufsverband (2)
- 67 Frauenorganisation (3)
- 3 Männerorganisation (4)
- 20 Gleichstellungsbüro (5)
- 21 Beratungsstelle (6)
- 0 Andere, nämlich: (7)

22. Wie viele Mitglieder hat Ihre Organisation? (Falls sie in einer Sektion, Region etc. tätig sind, geben Sie bitte diese Mitgliederzahlen an)

- 30 Keine Mitglieder (z.B. Gleichstellungsbüro) (0)
- 112 Bis 100 Mitglieder (1) 55 Zwischen 500 und 1000 (3)
- 131 Zwischen 100 und 500 (2) 155 Mehr als 1000 (4)

23. Falls Sie Mitglieder haben, wie gross ist der Frauenanteil unter ihnen?

- 103 Weniger als 20 % (1) 68 Mehr als 50 bis 80 % (3)
- 141 20 bis 50 % (2) 142 Mehr als 80 % (4)

24. In welchen Branchen sind Sie vorwiegend aktiv? (Mehrfachnennungen möglich)

- 101 Keine branchenbezogene Tätigkeit (0)
- 63 Verarbeitendes Gewerbe, Industrie (1)
- 39 Baugewerbe (2)
- 64 Handel, Detailhandel, Gastgewerbe, Reparaturen (3)
- 42 Verkehr, Transport, Post, Telekommunikation (4)
- 41 Banken, Versicherungen, Immobilien, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen, Forschung + Entwicklung (5)
- 247 Unterrichts-, Gesundheits- + Sozialwesen, öffentl. Verwaltung (6)
- 42 Sonstige öffentliche Dienstleistungen (z.B. Kultur, Unterhaltung, Sport) und persönliche Dienstleistungen (z.B. Coffeursalon, Reinigung) (7)
- 63 Anderes (8)

25. In welchem Landesteil sind Sie tätig? (Mehrfachnennungen möglich)

- 98 Ganze Schweiz (1) 102 Ostschweiz (SH, TG, SG, AI, AR, GL, GR) (9)
- 52 Genferseeregion (GE, VD, VS) (2) 69 Nordwestschweiz (BS, BL, AG) (6)
- 130 zentrales Mittelland (SO, FR, BE, JU, NE) (3) 57 Zentralschweiz (LU, NW, OW, UR, SZ, ZG) (7)
- 24 Tessin (TI) (4) 59 Zürich (ZH) (8)

26. Welche der folgenden Tätigkeiten gehören zu Ihrem Aufgabenbereich? (Mehrfachnennungen möglich)

- 354 Beratung von Einzelpersonen (1)
- 282 Betreuung von Gruppen (Betriebsgruppen, Arbeitsgruppen etc.) (2)
- 126 Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen (3)
- 73 Verhandlung von Haus- oder Betriebsverträgen (4)

27. Gehört die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ausdrücklich zu Ihrem Pflichtenheft?

- 178 Ja (1)
- 299 Nein (0)

28. Welches Geschlecht haben Sie?

- 299 Weiblich (1)
- 179 Männlich (2)

Mit einzelnen Personen möchten wir konkrete Diskriminierungsfälle in einem Gespräch näher betrachten. Verfügen Sie über entsprechende Erfahrungen und wären Sie bereit, mit uns darüber zu sprechen?

Falls ja, geben Sie uns bitte an, wie wir mit Ihnen in Kontakt treten können. Ihre Anonymität bei der Beantwortung dieses Fragebogens bleibt gewahrt.

Name:

Organisation:

e-Mail oder Telefonnummer:

Haben Sie abschliessend noch Bemerkungen zur Untersuchung oder zur angesprochenen Thematik?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!