

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 . schae@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 Baillo

**ADVOKATURBÜRO
ELISABETH
FREIVOGEL**

Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes

Mündliche Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauenorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen, Gleichstellungsbüros sowie Anwält/innen (Baustein 7)

Einzelbericht im Auftrag des Bundesamtes für Justiz

Marianne Schär Moser

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

Bern, Januar 2005

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	III
Teil I: Grundlagen	1
1 Das Projekt	1
1.1 Mündliche Befragung von ausgewählten Akteur/innen	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 Zusammenfassung	3
2 Die Stichprobe	3
2.1 Auswahl	3
2.2 Gesprächspartner/innen	4
2.3 Zusammenfassung	4
Teil II: Ergebnisse	5
3 Konkrete Diskriminierungsfälle	5
3.1 Überblick über die Diskriminierungsarten	5
3.2 Diskriminierungsfälle unter der Lupe	8
3.2.1 Lohndiskriminierung	8
3.2.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	14
3.2.3 Schwangerschaft / Mutterschaft	17
3.2.4 Diskriminierung von Teilzeitarbeit	18
3.2.5 Diskriminierende Nichtanstellung	20
3.2.6 Diskriminierung bei Beförderung	21
3.2.7 Diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen	22
3.2.8 Die weiteren Diskriminierungsarten	23
3.3 Zusammenfassung	25
4 Nutzung des Gleichstellungsgesetzes durch die Arbeitnehmenden	26
4.1 Beratungs- und Betreuungsangebote	26
4.2 Hilfreiches und Hinderliches zum Angehen gegen Diskriminierung	27
4.2.1 Förderliche Rahmenbedingungen	27
4.2.2 Hemmnisse und Probleme	29
4.3 Der Gang vor Gericht	31
4.4 Zusammenfassung	34

5	Das Gesetz und seine Umsetzung	36
5.1	Chancen und Probleme des GlG und seiner Umsetzung	36
5.1.1	Chancen	36
5.1.2	Probleme	37
5.2	Instrumente, Regelungen und ihre Umsetzung unter der Lupe	38
5.2.1	Schlichtungsverfahren	38
5.2.2	Möglichkeit von Verbandsklagen bzw. -beschwerden	41
5.2.3	Kündigungsschutz	42
5.2.4	Beweislasterleichterung, Glaubhaftmachung und Rechtfertigungsgründe	44
5.2.5	Abklärung des Sachverhalts und Gutachten	46
5.2.6	Gerichte und Gerichtspraxis	48
5.3	Zusammenfassung	50
6	Generelle Einschätzungen	53
6.1	Stellenwert des Gleichstellungsgesetzes	53
6.2	Abgedeckte Diskriminierungsarten	55
6.3	Negative oder kontraproduktive Auswirkungen	56
6.4	Massnahmen für eine (noch) wirksamere Umsetzung des GlG	57
6.4.1	Massnahmen im Gesetz und seiner Umsetzung	57
6.4.2	Massnahmen auf einer allgemeineren Ebene	59
6.5	Zusammenfassung	61
7	Fazit	63
Teil III: Anhang		67
8	Interviewleitfaden	67

Zusammenfassung

Die vorliegende Untersuchung bildet den Baustein 7 der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (GLG). In einer mündlichen Befragung wurden im Herbst und Winter 2004 ausgewählte Vertreter/innen von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauenorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen, Gleichstellungsbüros sowie Anwaltskanzleien, welche Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen haben, erfasst. Damit soll das umfassende Bild, welches die schriftliche Befragung der Akteur/innen (Baustein 4) ergab, vertieft und ergänzt werden. Angestrebt wird dabei kein repräsentatives Abbild von Erfahrungen, Meinungen etc., sondern die Möglichkeit, Zusammenhänge und Hintergründe zu veranschaulichen und Problemlagen plastisch und nachvollziehbar abzubilden. Zu diesem Zweck wurden leitfadenbasierte, halbstandardisierte Interviews mit 20 ausgewählten Gesprächspartner/innen durchgeführt. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen, anschliessend transkribiert und die Texte einer inhaltsanalytischen Auswertung unterzogen.

Für die Befragung wurden Gesprächspartner/innen ausgewählt, welche Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen haben. In sechs Gesprächen wurden Mitarbeitende einer Gewerkschaft erfasst, in fünf Anwält/innen, in je drei Vertreter/innen eines Berufsverbandes bzw. einer Beratungsstelle/ Frauenorganisation und in zwei Mitarbeitende eines Gleichstellungsbüros. Bei der Auswahl der Interviewpartner/innen wurde darauf geachtet, eine möglichst vielfältige Verteilung zu erreichen (bezogen auf Region, vertretene Branchen oder Berufe etc.).

Konkrete Diskriminierungsfälle

Die Befragten berichten eine Vielzahl von verschiedenen **Diskriminierungsarten**, mit welcher sie in ihrer Arbeit konfrontiert sind bzw. waren. Am häufigsten genannt wird dabei Lohndiskriminierung, gefolgt von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Mit einigem Abstand folgen an dritter Stelle Diskriminierungen wegen Schwangerschaft bzw. Mutterschaft, fast ebenso häufig genannt wird Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit. Diskriminierende Nichtanstellung, Diskriminierung bei Beförderung und diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen werden noch von (gut) einem Viertel der Befragten erwähnt. Die weiteren

Diskriminierungsarten werden nur noch vereinzelt genannt.

Insgesamt werden 114 konkrete **Diskriminierungsfälle** geschildert. Mit zwei Ausnahmen berichten alle Befragten mindestens einen Fall, in welchem sie aus ganz unterschiedlichen Gründen nichts gegen die Diskriminierung unternehmen konnten. In zwei Dritteln der Gespräche werden Fälle erzählt, in welchen im Unternehmen bzw. gemeinsam mit diesem eine Lösung gefunden werden konnte. Zwei Fünftel der Befragten berichten von Fällen, mit welchen sie an die Schlichtungsstelle gelangt sind und drei Fünftel verfügen über (mehr oder weniger direkte) Erfahrung mit Gerichtsfällen.

Eine nähere Betrachtung der konkreten Beispiele gibt einen facettenreichen Einblick in eine Vielfalt von allgemeinen und konkreten Diskriminierungs- und Gleichstellungsproblemen. Deutlich wird, dass in der Privatwirtschaft ein Vorgehen gegen Diskriminierung sehr häufig im Zusammenhang mit Kündigung steht: So erfolgte beispielsweise die klare Mehrheit der berichteten privatrechtlichen Einzelklagen im Zusammenhang mit Lohngleichheit nach einer Kündigung durch den Betrieb, bei den restlichen kam es im Laufe des Verfahrens zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Nutzung des GLG durch die Arbeitnehmenden

Das Angebot und die Qualität der bestehenden **Beratungs- und Betreuungsangebote** für von Diskriminierung betroffene Personen wird unterschiedlich eingeschätzt. Eine beachtliche Minderheit erachtet das bestehende Angebot als bekannt, zugänglich und qualitativ gut. Gut die Hälfte schätzt die Situation als verbesserungswürdig ein – insbesondere bei den dezentralen Angeboten ist ihrer Ansicht nach die Qualität nicht garantiert, weil es an vertieftem Wissen fehlt.

Bei der Frage nach **förderlichen Rahmenbedingungen**, welche den von Diskriminierung betroffenen Personen helfen, gegen die Diskriminierung anzugehen, stehen fünf Aspekte im Vordergrund: genügend Selbstvertrauen und ein ausgeprägtes Unrechtsbewusstsein bei den Betroffenen, gute Unterstützung durch Organisationen und privates Umfeld, Wissen und Bewusstsein zur Erkennung der Diskriminierung, genügend Alternativen auf dem Arbeitsmarkt und ein gutes Bildungsniveau.

Das Fehlen dieser förderlichen Rahmenbedingungen kann als Hinderungsgrund, der ein Angehen gegen eine Diskriminierung verhindert, verstanden werden. Weitere **Hindernisse** sind für die Befragten vor allem die Angst vor Kündigung, Probleme im Nachweis der Diskriminierungen sowie ökonomische Aspekte, insbesondere die angespannte Arbeitsmarktlage und der Spardruck bei der öffentlichen Hand.

Für die Hälfte der Gesprächspartner/innen ist die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für Personen, welche sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen, trotz den theoretischen Möglichkeiten in Realität kaum vorstellbar – zu diesem Schluss kommen sie aufgrund ihrer primär in der Privatwirtschaft angesiedelten Erfahrungen. Eine Minderheit vertritt die Meinung, dass dies durchaus möglich ist – allerdings nur im öffentlich-rechtlichen Bereich und vor allem dann, wenn in einer Gruppe vorgegangen wird. Nur zwei Personen glauben, dass die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses in der Privatwirtschaft unter besonders günstigen Umständen möglich ist und nur eine führt an, dass eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses dank Kündigungsschutz durchaus realistisch ist, wenn die Betroffene eine genügend dicke Haut hat.

Die Befragten nennen spezifische Aspekte, welche die Entscheidung bestimmen, ob ein Diskriminierungsfall vor Gericht zu ziehen ist oder nicht. **Gegen ein Gerichtsverfahren** spricht primär die Angst der Betroffenen, aber auch das teure und aufwändige Verfahren und die Problematik des Nachweises der Diskriminierung. **Für ein Gerichtsverfahren** spricht, wenn die Betroffenen über genügend psychologische und finanzielle Ressourcen verfügen oder diese durch ein Netzwerk bereitgestellt werden können und wenn die Einschätzung der juristischen Erfolgchancen positiv ausfällt.

Das Gesetz und seine Umsetzung

Das Gleichstellungsgesetz selber und seine Umsetzung in der Praxis wurde mit den Personen, welche genügend Einblick in das Gesetz haben, vertiefend diskutiert. Die Hälfte der Befragten konnte als Jurist/in zum Thema Stellung nehmen, unter den Nicht-Jurist/innen beantworteten sieben Personen einen Teil der Fragen.

Welches sind die grössten Chancen und Probleme des GIG und seiner Umsetzung aus juristischer Sicht? Als grösste **Chancen** werden die reine Existenz des Gesetzes, die Definition der konkreten Tatbestände und Ansprüche und an dritter Stelle die Beweislasterleichterung ge-

nannt. Bei den **Problemen** stehen Umsetzungsaspekte im Vordergrund: die ungenügende Umsetzung des GIG im betrieblichen Alltag allgemein und die konkrete Praxis der Gerichte im speziellen. Neben diesen Umsetzungsproblemen werden im Gesetz selber am häufigsten der zu kurze Kündigungsschutz und die Konzentration der Verantwortung zum Vorgehen gegen Diskriminierungen beim Individuum als problematisch angesprochen.

Weiter wurden verschiedene Instrumente und Regelungen des GIG und deren Umsetzung genauer unter die Lupe genommen.

Schlichtungsverfahren

Die Entscheidung, ob die Schlichtungsstelle angerufen wird oder nicht, hängt nach Meinung der Personen, welche hier Erfahrung haben, bei einem freiwilligen Schlichtungsverfahren von der Qualität der Schlichtungsstelle und dem konkreten Fall – insbesondere der Einschätzung der Gesprächsbereitschaft der Gegenpartei – ab. Bei der Einschätzung des Schlichtungsverfahrens aus juristischer Sicht wird am häufigsten die Qualitätsfrage thematisiert: Aufgrund der Erfahrung der Befragten ist die Qualität der Schlichtungen sehr unterschiedlich und zum Teil ungenügend. Hier werden schweizweite Regelungen und Vorgaben gewünscht und eine Zentralisierung vorgeschlagen, um mehr Professionalität zu erreichen. Vereinzelt wird argumentiert, dass den Schlichtungsstellen mehr Kompetenzen zugesprochen werden sollten. Die Einführung eines generell obligatorischen Schlichtungsverfahrens erhält nur wenig Unterstützung.

Verbandsklagen /-beschwerden

Die Mehrheit der Befragten hat keine direkte Erfahrung mit Verbandsklagen oder –beschwerden. Unabhängig davon wird das Instrument von den meisten als wertvoll erachtet. Auch die Personen, welche über eigene Erfahrungen verfügen, berichten mehrheitlich positiv. Alle sehen aber auch eine Reihe von Problemen, welche erklären, warum das Instrument bisher nicht stärker genutzt wurde. Im Vordergrund steht dabei die Feststellung, dass eine Verbandsklage ohne Engagement von Betroffenen nach Ansicht der Befragten nicht möglich ist – dieses Engagement aber gleichsam den Vorteil der Verbandsklagen aufhebt, wonach Betroffene sich nicht exponieren müssen. Zweitens wird selbstkritisch festgehalten, dass Organisationen das Instrument bisher zu wenig genutzt haben, weil sie andere Prioritäten gesetzt haben. Drittens wird als hinderlich erachtet, dass nur eine Fest-

stellungsklage möglich ist. Mehrmals wird auch auf die hohen Kosten von Verbandsklagen hingewiesen, die den Einsatz dieses Instrumentes schwierig machen.

Kündigungsschutz

Der bestehende Kündigungsschutz im GIG wird insbesondere für die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse mehrheitlich als zu kurz erachtet. Die Befragten plädieren für einen Ausbau – entweder eine Verlängerung oder ein eigentliches Kündigungsverbot. Allerdings ist ihnen klar, dass ein besserer Kündigungsschutz nicht alle Probleme löst, weil der Alltag für die Betroffenen unlebbar werden kann.

Beweislasterleichterung, Glaubhaftmachung und Rechtfertigungsgründe

Die Beweislasterleichterung wird als sehr hilfreich erachtet und deren Fehlen bei der sexuellen Belästigung und der diskriminierenden Nichtanstellung bedauert. Die Umsetzung der Beweislasterleichterung ist allerdings nur für eine kleine Minderheit wirklich befriedigend. Bezüglich der Glaubhaftmachung einer Diskriminierung werden bei den Gerichten nämlich einerseits Unsicherheiten und Verwirrung wahrgenommen und auf der anderen Seite argumentiert, dass die Massstäbe unverhältnismässig streng angesetzt werden oder gar kein Unterschied zur strengen Beweisführung gemacht wird. Ähnlich kritisch äussern sich die Gesprächspartner/innen, welche diesbezügliche Erfahrung besitzen, in bezug auf die Rechtfertigungsgründe. Einerseits wird bemängelt, dass in vielen Verfahren die Phasen des Glaubhaftmachens und des Erbringens des Gegenbeweises nicht klar getrennt werden oder die notwendigen Schlüsse aus einer Anerkennung des Glaubhaftmachens nicht gezogen werden. Andererseits berichten die Befragten von ihrer Ansicht nach unzulässigen Rechtfertigungsgründen bzw. nicht erbrachten Gegenbeweisen, welche vor Gericht trotzdem zu einer Abweisung der Klage führten.

Abklärung des Sachverhalts und Gutachten

Klären die Gerichte den Sachverhalt von Amtes wegen konsequent und korrekt ab? Die Befragten sind aufgrund ihrer Erfahrungen kritisch: sie erleben die Gerichte diesbezüglich als zurückhaltend und selektiv.

Die Erfahrungen mit Gutachten beziehen sich vor allem auf Lohngleichheitsklagen. Hier sind sich die Befragten einig, dass Gutachten grundsätzlich wertvoll sein können – dass sie aber auch aufwändig sind und Verfahren verlängern.

Die Tatsache, dass es in der Schweiz zu wenig Expert/innen gebe und dass eine richtige Qualitätssicherung bisher ausstehe, wird problematisiert. In bezug auf den Umgang der Gerichte mit Gutachten gibt es unterschiedliche Einschätzungen. Ein Teil der Befragten macht gute Erfahrungen: nötige Gutachten werden eingeholt, die relevanten Fragestellungen zugelassen. Andere machten die Beobachtung, dass verlangte Gutachten nicht erlaubt, Fragestellungen nur sehr selektiv zugelassen oder die Herausgabe der Daten als Grundlage für ein Gutachten zu restriktiv angeordnet wurden. Zwei Personen bemängeln, dass im Bereich Gleichstellung sehr oft von vom Gericht angeordneten Gutachten abgewichen wird.

Gerichte und Gerichtspraxis

Die Erfahrungen der Befragten mit Gerichten und Gerichtspraxis sind im Ganzen gesehen eher ernüchternd. Mit einer Ausnahme halten alle fest, dass es bei GIG-Fällen häufiger als in anderen Rechtsbereichen zu nicht primär juristisch motivierten Entscheidungen komme, sondern dass persönliche und politische Werthaltungen der Richtenden eine grosse Rolle spielen. Mehrfach wird weiter bemängelt, dass das Wissen über das Gleichstellungsgesetz und Gleichstellung allgemein an den Gerichten – vor allem an tieferen Instanzen – gering ist und zu wenig dafür getan wird, dieses Wissen aufzubauen.

Die Personen, welche sich zur Frage der Entwicklung der Rechtssicherheit äussern, sind zurückhaltend eingestellt. Nur einmal wird von einer rundweg positiven Entwicklung berichtet. Die andern Gesprächspartner/innen sehen entweder eine teilweise Verbesserung mit verbleibenden Unsicherheiten oder aber – häufiger – bedingt durch eine uneinheitliche Rechtssprechung keine zunehmende Rechtssicherheit.

Generelle Einschätzungen

Welchen **Stellenwert hat das GIG** nach Meinung der Befragten im Zusammenhang mit der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann? Generell wird die Bedeutung des GIG von einer Mehrheit als gross oder zumindest mittel erachtet. Als konkrete positive Wirkungen werden die Existenz des Gesetzes als Manifestation des Willens zur Umsetzung der Gleichstellung, der Beitrag des GIG zur Bewusstmachung und Sensibilisierung für Gleichstellungsanliegen und die Eröffnung von konkreten Handlungsmöglichkeiten im Kampf gegen Diskriminierungen genannt. Umgekehrt wird das grosse Problem gesehen, dass die Umsetzung

der tatsächlichen Gleichstellung von Rahmenbedingungen abhängt, welche heute nicht förderlich sind, da ein Wertwandel aussteht. Zweitens wird festgehalten, dass das GlG bis heute zu wenig bekannt und deshalb sein Stellenwert zu gering ist. Drittens wird bedauernd festgestellt, dass das GlG bisher in der Praxis kaum grosse Wirkung gezeigt hat.

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass das Gleichstellungsgesetz **alle Diskriminierungen im Erwerbsleben abdeckt**, denen sie in der Praxis begegnen. Nur vereinzelt werden konkrete Punkte in der Arbeitswelt genannt, welche ungenügend erfasst sind: konkret je einmal die Gleichstellung von Teilzeitarbeit in den Sozialversicherungen, das fehlende Anrecht auf eine Teilzeitanstellung und die mangelnden Möglichkeiten, Diskriminierung von Frauen aufgrund des Alters anzugehen.

Ebenfalls eine Mehrheit der Gesprächspartner/innen kann im Zusammenhang mit dem GlG keinerlei **negativen oder kontraproduktiven Auswirkungen** feststellen. Eine Minderheit von zwei Fünfteln nennt unerwünschte Auswirkungen – am häufigsten die Gefahr, dass das GlG als Vorwand zum Nichthandeln gebraucht wird, weil aus der Existenz des Gesetzes auf die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung geschlossen wird.

Als **Massnahmen für eine noch wirksamere Umsetzung** des GlG nennen die Befragten sowohl Aspekte in bezug auf das Gesetz und seine Umsetzung selber als auch allgemeinere Punkte. Beim *Gesetz und seiner Umsetzung* wird am häufigsten die Einführung von aktiven Massnahmen gefordert, welche dem Staat gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Akteur/innen eine verstärkte Verantwortung für die Einhaltung des Gesetzes auferlegt und sie damit vom Individuum wegnimmt. An zweiter Stelle steht die Forderung nach der Ausdehnung der Beweislast erleichterung auf alle Tatbestände und die Einführung von folgenreicheren Sanktionen für fehlbare Arbeitgebende. Weitere Punkte – wie ein anderes Verhalten der Gerichte oder eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes – werden seltener genannt. Auf einer *generelleren Ebene* steht für die Befragten die verbesserte Information und Sensibilisierung verschiedener Akteur/innengruppen und die Verbesserung von Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen im Vordergrund. Zentral erscheint den Befragten auch der vermehrte Einsatz der bestehenden Instrumente, welcher vor allem vom politischen Willen abhängt. Etwas seltener er-

wähnt wird die Motivierung von Unternehmen zur Umsetzung der Gleichstellung durch Anreize und Vorbilder, die vermehrte Beratung und Unterstützung von Unternehmen, die Bereitstellung von genügend finanziellen Mitteln zur Förderung der Gleichstellung und der stärkere Einbezug der Männer in die Gleichstellungsthematik.

Teil I: Grundlagen

1 Das Projekt

1.1 Mündliche Befragung von ausgewählten Akteur/innen

Die vorliegende Untersuchung stellt den Baustein 7 der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (GIG) dar. In einer mündlichen Befragung werden ausgewählte Vertreter/innen von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauenorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen, Gleichstellungsbüros sowie Anwält/innen, welche Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen haben, erfasst.

Die Befragung soll das umfassende Bild, welches die schriftliche Befragung der Akteur/innengruppen (Baustein 4) aufzeigen konnte, vertiefen und ergänzen. Dazu wurden leitfadenbasierte, halbstandardisierte Interviews mit insgesamt 20 Personen realisiert.

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 vom beauftragten Büro ein Interviewleitfaden erstellt. Inhaltlich beziehen sich die Fragen auf Erfahrungen mit konkreten Diskriminierungsfällen und daraus abgeleitete generellere Überlegungen, das Gleichstellungsgesetz selber sowie den Handlungsbedarf auf Gesetzesebene. Insgesamt wurde darauf geachtet, die Fragen möglichst offen zu formulieren, um den Gesprächspartner/innen Gelegenheit zu geben, für sie persönlich relevante Aspekte zu thematisieren.

Der Entwurf des Leitfadens wurde der verwaltungsinternen Begleitgruppe vorgelegt und aufgrund deren Rückmeldungen überarbeitet (definitive Version des Leitfadens in deutscher Sprache vgl. Anhang, Kapitel 8). Anschliessend wurde der Leitfaden durch das Bundesamt für Justiz (BJ) auf französisch und italienisch übersetzt.

Von Oktober bis Dezember 2004¹ wurden basierend auf diesem Leitfaden 20 Interviews durchgeführt. Die Wahl des Interviewortes wurde dabei den Befragten überlassen. Grossmehheitlich fanden die Gespräche am Arbeitsort der Gesprächspartner/innen statt, einmal in einer Privatwohnung und einmal in einem Restaurant. Die Interviews dauerten durchschnittlich eine Stunde, bei Personen mit vertiefterem juristischem Wissen durchschnittlich gut eineinhalb Stunden.² Alle Gespräche wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschliessend transkribiert. Die in französischer bzw. italienischer Sprache realisierten Interviews wurden dabei direkt ins Deutsche übersetzt.

¹ Mit zwei Ausnahmen wurden die Gespräche im Oktober und November durchgeführt. Wegen beschränkter Verfügbarkeit der Interviewpartner/innen mussten zwei Interviews auf den Dezember gelegt werden.

² Der Leitfaden enthielt einen Frageblock, welcher nur Personen mit juristischen Fachkenntnissen beantworteten. Aus diesem Grund war die Interviewdauer hier länger.

Die Interviewtranskripte bildeten die Basis für eine inhaltsanalytische Auswertung. Die Resultate dieser Analyse werden im vorliegenden Schlussbericht dargestellt, welcher der Auftraggeberin im Januar 2005 abgegeben werden konnte.

1.3 Sicherung der Anonymität der Antworten

Die Sicherung der Anonymität der Antwortenden ist sowohl den Auftraggebenden als auch den Auftragnehmenden ein wichtiges Anliegen. Sie ist gerade bei dieser mündlichen Befragung von grosser Bedeutung, da die Gespräche Einblick in konkrete Diskriminierungsfälle, Organisationen, persönliche Erlebnisse, Haltungen etc. geben. Den Befragten wurde vor dem Interview garantiert, dass mit ihren Aussagen sorgfältig umgegangen wird und der daraus entstehende Bericht keine Rückschlüsse auf ihre Person zulässt.

Dem BJ ist nicht bekannt, welche Institutionen und Personen befragt wurden, es hat auch keinen Einblick in die vorliegenden Transkripte. Übergeben wird lediglich dieser Schlussbericht, in welchem die Daten anonymisiert zusammengetragen sind. Um die Erkennbarkeit von Personen bzw. Institutionen zu verunmöglichen, werden alle Interviewzitate, welche in diesem Bericht wiedergegeben werden, entsprechend aufbereitet. Konkret bedeutet dies, dass Namen oder sonstige Angaben, welche Rückschlüsse auf eine bestimmte Institution bzw. Person zulassen, entfernt wurden. Bei den Zitaten wird auf die Nennung der Interview-Nummer verzichtet, damit aus einem Zitat nicht auf andere Aussagen derselben Personen geschlossen werden kann.³

1.4 Ziele und Inhalte der Befragung

Mit der mündlichen Befragung von Akteur/innen, welche Erfahrung mit Diskriminierungsfällen aufgrund des Geschlechts haben, sollen die Ergebnisse der Fragebogenstudie (Baustein 4) vertieft werden. Dabei wird hier kein repräsentativer Überblick über die Einstellungen, Erfahrungen, Meinungen etc. angestrebt. Vielmehr soll durch detaillierte Einzelfälle und konkrete Situationsbeschreibungen ein Bild skizziert werden, welches die schriftliche Befragung inhaltlich ergänzt und durch spezifische Analysen vertieft. Konkret stehen folgende Ziele im Vordergrund:

- Veranschaulichung von Zusammenhängen und Hintergründen auf der Basis von konkreten Diskriminierungsfällen.
- Plastische und nachvollziehbare Abbildung von Problemlagen.
- Erfassung zusätzlicher Gesichtspunkte, welche in der schriftlichen Befragung durch die weitgehende Vorgabe von Antwortmöglichkeiten nicht erfasst werden konnten.

Inhaltlich wurden in den Interviews folgende Themenbereiche angesprochen:

- Schilderung von konkreten Diskriminierungsfällen aufgrund des Geschlechts.
- Förderliche Rahmenbedingungen, damit von Diskriminierung betroffene Personen gegen die Diskriminierung angehen (können).
- Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für Personen, welche sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen.

³ Dies ist insbesondere deshalb nötig, weil nicht ganz ausgeschlossen werden kann, dass durch die berichteten Gerichtsfälle ein Teil der Befragten für mit der Materie vertraute Personen erkennbar wird. Durch das Weglassen der Interviewnummern kann in bezug auf die inhaltlichen Aussagen auch deren Anonymität weitestgehend gewahrt werden.

- Aspekte, welche für bzw. gegen den Gang zur Schlichtungsstellen und zum Gericht sowie für bzw. gegen den Einsatz des Instruments der Verbandsklagen- /beschwerden sprechen.
- Detaillierte Fragen zum GIG aus juristischer Sicht (Chancen, Risiken, Entscheid für Gerichtsweg, Kündigungsschutz, Beweislast erleichterung, Glaubhaftmachung/Rechtfertigungsgründe, Untersuchungsmaxime, Schlichtungsverfahren, Gutachten, Gerichtspraxis)⁴.
- Stellenwert des GIG im Zusammenhang mit der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung.
- Abdeckung von vorhandenen Diskriminierungen.
- Negative oder kontraproduktive Auswirkungen des GIG.
- Massnahmen für eine (noch) wirksamere Umsetzung des GIG.
- Zusätzliche Aspekte, die bisher nicht angesprochen wurden (Abschlussfrage).

Bei der Interpretation der im Folgenden berichteten Ergebnisse der Untersuchung muss berücksichtigt werden, dass die Perspektive der Befragten eine subjektive Wahrheit dargestellt wird. Die berichteten Sachverhalte, Erlebnisse, Einschätzungen etc. werden nicht auf ihren Realitätsgehalt hin hinterfragt. Vielmehr wird die Wahrnehmung der Wirklichkeit, wie sie die Gesprächspartner/innen berichten, als ihre «persönliche Wahrheit» dargestellt.

1.5 Zusammenfassung

In einer mündlichen Befragung wurden im Herbst und Winter 2004 ausgewählte Vertreter/innen von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauenorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen, Gleichstellungsbüros sowie Anwälte/innen, welche Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen haben, erfasst. Mit der mündlichen Befragung soll das umfassende Bild, welches die schriftliche Befragung der Akteur/innen (Baustein 4) ergab, vertieft und ergänzt werden. Angestrebt wird dabei kein repräsentatives Abbild von Erfahrungen, Meinungen etc., sondern die Möglichkeit, Zusammenhänge und Hintergründe zu veranschaulichen und Problemlagen plastisch und nachvollziehbar abzubilden. Zu diesem Zweck wurden leitfadensbasierte, halbstandardisierte Interviews mit 20 ausgewählten Gesprächspartner/innen durchgeführt. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen, anschliessend transkribiert und die Texte einer inhaltsanalytischen Auswertung unterzogen.

2 Die Stichprobe

2.1 Auswahl

Als Grundlage für die Auswahl der Gesprächspartner/innen standen zwei Quellen aus anderen Bausteinen der Evaluation zur Verfügung:

- In der schriftlichen Befragung von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen sowie Gleichstellungsbüros (Baustein 4) hatten sich insgesamt 79 Personen für ein vertiefendes Gespräch zur Verfügung gestellt und eine Kontaktadresse angegeben⁵. Unter ihnen sollten 10 Mitarbeitende von Gewerkschaften und Berufsverbänden sowie 5 Vertreter/innen von Beratungsstellen, Frauenorganisationen und Gleichstellungsbüros mit Erfahrung mit Diskriminierungs-

⁴ Dieser Frageblock wurde nur von Personen beantwortet, welche sich aus vertieft mit dem GIG auseinandergesetzt haben.

⁵ Konkret waren dies: Gewerkschaften: 39 Personen, Berufsverbände: 20 Personen, Frauenorganisationen/Beratungsstellen 15 Personen, Gleichstellungsbüros: 5 Personen, Männerorganisationen: 0 Personen.

fällen ausgewählt werden. Für die Auswahl der Befragten wurden jene Personen, welche im Fragebogen⁶ angegeben hatten, nur «selten» oder «manchmal» mit Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun zu haben, ausgeschlossen, da es darum ging, möglichst viele konkrete Erfahrungen zu erheben. Unter den verbleibenden 44 Personen wurde eine Auswahl unter Berücksichtigung der Art der Organisation (vgl. oben), der vertretenen Branchen bzw. Berufsgruppen sowie regionaler Gesichtspunkte getroffen.

■ Aus der Befragung der zuständigen Gerichte und der statistischen Grobauswertung der Gerichtsurteile (Baustein 2) konnte eine Liste von Anwält/innen, welche Gleichstellungsfälle vor Gericht vertreten haben, zusammengestellt werden. Unter ihnen sollten fünf Personen befragt werden. Die Auswahl der fünf Personen erfolgte hier nach Häufigkeit der Nennung⁷ einerseits und nach geographischer Verteilung des Tätigkeitsgebiets andererseits.

Die ausgewählten Personen wurden – je nach Angaben im Fragebogen – telefonisch oder schriftlich für ein Interview angefragt. Bei den Personen, welche aufgrund der schriftlichen Befragung (Baustein 4) angefragt wurden, waren alle mit dem Gespräch einverstanden. Bei den Anwält/innen lehnten drei angefragte Personen ein Gespräch ab. Sie wurden entsprechend mit einer anderen Person ersetzt.

2.2 Gesprächspartner/innen

Bei zwei Gesprächen waren zwei Vertreter/innen der entsprechenden Organisation (Gleichstellungsbüro und Anwaltskanzlei) anwesend, so dass in den 20 Interviews die Erfahrungen und Meinungen von 22 Personen erfasst werden konnten.⁸ Auf einer allgemeinen Ebene lassen sich die Gesprächspartner/innen wie folgt charakterisieren:

■ Befragt wurden 19 Frauen (in 17 Gesprächen) und drei Männer.

■ Sechs Gespräche wurden mit Vertreter/innen einer Gewerkschaft durchgeführt, fünf mit spezialisierten Anwält/innen, je drei mit Vertreter/innen eines Berufsverbandes bzw. einer Beratungsstelle/Frauenorganisation und zwei mit Vertreter/innen eines Gleichstellungsbüros.

■ Fünf der befragten Organisationen (oder Organisationseinheiten) bzw. Anwaltskanzleien sind schweizweit tätig, neun in verschiedenen Regionen der Deutschschweiz, vier in verschiedenen Regionen der Romandie und zwei im Tessin.

2.3 Zusammenfassung

Für die mündliche Befragung wurden Gesprächspartner/innen ausgewählt, welche Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen haben. In sechs Gesprächen wurden Mitarbeitende einer Gewerkschaft befragt, in fünf Anwält/innen, in je drei Vertreter/innen eines Berufsverbandes bzw. einer Beratungsstelle/ Frauenorganisation und in zwei Mitarbeitende eines Gleichstellungsbüros. Bei der Auswahl der Interviewpartner/innen wurde darauf geachtet, eine möglichst vielfältige Verteilung zu erreichen (bezogen auf Region, vertretene Branchen oder Berufe etc.).

⁶ Frage 11 des Fragebogens in Baustein 4.

⁷ Die reine Häufigkeit der Nennung in der Gerichtsdatenbank ist allerdings nur bedingt aufschlussreich, da nicht in allen Urteilen der Name der Anwält/innen genannt wird.

⁸ Für die Darstellung der Resultate werden die Gespräche mit zwei Personen als ein Gespräch gerechnet. Die Grundgesamtheit bildet demnach 20 Interviews.

Teil II: Ergebnisse

Im Folgenden werden die Resultate der mündlichen Befragung ausführlich dargestellt. Die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung werden im Text beschrieben, alle Aussagen werden ausführlich mit Zitaten am konkreten Beispiel belegt.

3 Konkrete Diskriminierungsfälle

3.1 Überblick über die Diskriminierungsarten

Auf die Frage, mit welchen **Diskriminierungsarten** sie in ihrer Arbeit konfrontiert sind, berichten die Gesprächspartner/innen eine Fülle von verschiedenen Inhalten (insgesamt 78 Nennungen, vgl. Tabelle 1).⁹

Tabelle 1: Diskriminierungsarten¹⁰

Diskriminierungsart	Anzahl Personen, welche diese Art nennen	Anzahl berichteter Beispiele	Ausführliche Darstellung
Lohndiskriminierung	18	41	Kapitel 3.2.1
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	15	19	Kapitel 3.2.2
Schwangerschaft / Mutterschaft	8	12	Kapitel 3.2.3
Diskriminierung von Teilzeitarbeit	7	10	Kapitel 3.2.4
Diskriminierende Nichtanstellung	6	7	Kapitel 3.2.5
Diskriminierung bei Beförderung	6	6	Kapitel 3.2.6
Diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen	5	5	Kapitel 3.2.7
Mobbing	4	4	Kapitel 3.2.8
Diskriminierende Kündigung / Racheündigung ¹¹	2	2	Kapitel 3.2.8
Diskriminierende Aufgabenzuteilung	2	2	Kapitel 3.2.8
Diskriminierende Mitarbeitendenbeurteilung	2	2	Kapitel 3.2.8
Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung	1	1	Kapitel 3.2.8
Diskriminierung in der Sprache	1	2	Kapitel 3.2.8
Diskriminierung im Ansehen des Berufs	1	1	Kapitel 3.2.8
TOTAL Nennungen	78	114	

Quelle: Interviews Baustein 7

⁹ Dabei werden auch Situationen berichtet, welche nicht zwingend durch das GIG erfasst sind (z.B. Ansehen des Berufs) und solche, welche primär arbeitsrechtliche Verstöße darstellen (z.B. Mobbing). Die Beispiele werden hier aufgenommen, da sie von den Befragten selber als «Diskriminierung aufgrund des Geschlechts» erlebt werden. Bei allen Fällen wird die Sicht der Befragten berichtet, d.h. ihre Einschätzung, dass eine Situation eine Diskriminierung ist, wird übernommen – unabhängig davon, ob im rechtlichen Sinne von einer Diskriminierung gesprochen werden könnte. Der Bericht spiegelt also die Wahrnehmung der Gesprächspartner/innen als ihre persönliche Realität (vgl. dazu Kapitel 1.4).

¹⁰ Die Zuordnung zu den einzelnen Diskriminierungsarten erfolgt aufgrund des von den Befragten als primärer Inhalt berichteten Aspektes. Zum Teil beinhalten die Fälle verschiedene Tatbestände. Jeder Fall wurde nur einmal zugeordnet.

¹¹ In vielen Fällen ist eine diskriminierende Kündigung oder eine Racheündigung neben dem eigentlichen Diskriminierungsinhalt ein weiterer Aspekt, es geht also in weit mehr Fällen auch um Kündigung (vgl. Kapitel 3.2).

Mit zwei Ausnahmen waren bzw. sind alle Befragten mit Fällen von Lohndiskriminierung konfrontiert – damit erweist sie sich als die am häufigsten genannte Diskriminierungsart. An zweiter Stelle steht die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, welche noch in drei Vierteln der Gespräche Thema ist. Mit einigem Abstand folgen an dritter Stelle Diskriminierungen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft, fast ebenso häufig genannt wird Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit. Diskriminierende Nichtanstellung, Diskriminierung bei Beförderung und diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen werden noch von (gut) einem Viertel der Befragten genannt, Mobbing von knapp einem Viertel. Die weiteren Diskriminierungsarten werden nur noch vereinzelt erwähnt.

Insgesamt berichten die Gesprächspartner/innen **114 konkrete Diskriminierungsfälle**¹². Von der Häufigkeit her gesehen zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie bei der reinen Nennung der Diskriminierungsarten: Lohndiskriminierung, sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft / Mutterschaft sind auch hier die drei häufigsten Bereiche.

In Tabelle 2 ist ein Überblick über die Art der berichteten Fälle zusammengestellt. Mit zwei Ausnahmen berichten alle Befragten mindestens einen Fall, in welchem sie aus ganz unterschiedlichen Gründen **nichts gegen die Diskriminierung unternehmen** konnten. In zwei Dritteln der Gespräche werden Fälle geschildert, in welchem im **Unternehmen** bzw. gemeinsam mit diesem eine **Lösung** gefunden werden konnte. Immerhin ein Drittel der Befragten kann trotz entsprechender Versuche keine solche Erfahrungen berichten. *«Arbeitgeber geben natürlich nicht gerne nach (...), wenn dann eine Anwältin schreibt, ‚das und das ist falsch, wollen wir mal zusammensitzen‘, dann ist die erste Reaktion (...) ‚nein, nein, wir haben alles recht gemacht‘. Niemand will sich etwas unterstellen lassen.»*

Zwei Fünftel der Befragten berichten von Fällen, mit welchen sie an die **Schlichtungsstelle** gelangt sind und drei Fünftel verfügen über (mehr oder weniger direkte) Erfahrung mit **Gerichtsfällen**. Dabei berichtet rund ein Drittel (7 Personen) von einer Beteiligung an bzw. Vertretung von **Verbandsklagen oder –beschwerden**. Die grosse Mehrheit der Befragten war bisher nie mit einem Fall konfrontiert, in welchem eine **Klage oder Beschwerde zurückgezogen** wurde. Lediglich drei Personen berichten von einer entsprechenden Situation. In allen drei Fällen geht es dabei um nach Einreichung der Klage oder Beschwerde erzielte Vergleiche. *«Und dann kommt der Arbeitgeber und macht einen Vorschlag, der nicht uninteressant ist. (...) Das ist wirklich ein selbstschützendes Vorgehen der Arbeitgeber, weil sie wissen, wenn sie ein Gerichtsurteil gegen sich haben für eine Person, kann das weitere Klagen mit sich ziehen, es schadet dem Image und das ist alles sackteuer.»*

Im folgenden Kapitel 3.2 werden die berichteten Fälle inhaltlich genauer geschildert. Allgemeinere Schlüsse, welche die Befragten aus den Fällen ziehen, werden beim entsprechenden Thema weiter hinten referiert. Kapitel 3.2 gibt konkrete und illustrative Einblicke auf einer beschreibenden Ebene.

¹² Dabei gibt es – insbesondere bei Fällen, in welchen es zu einem Gerichtsverfahren kam – Überschneidungen, d.h. verschiedene Personen berichten von demselben Fall.

Teil II: Ergebnisse: 3 Konkrete Diskriminierungsfälle

Tabelle 2: Überblick über die Art der berichteten Fälle

Diskriminierungsart	«konnte nichts tun»		Lösung im Betrieb		Gang zur Schlichtungsstelle ¹³		Gang vor Gericht	
	Anzahl Pers.	Anzahl Beispiele	Anzahl Pers.	Anzahl Beispiele	Anzahl Pers.	Anzahl Beispiele	Anzahl Pers.	Anzahl Beispiele
Lohndiskriminierung	9	10	4	4	6	10	12	24
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	5	5	6	6	4	4	6	8
Schwangerschaft / Mutterschaft	2	2	6	7	1	1	2	2
Diskriminierung von Teilzeitarbeit	5	6	2	2	0	–	1	2
Diskriminierende Nichtanstellung	5	6	0	–	1	1	0	–
Diskriminierung bei Beförderung	4	4	0	–	0	–	2	2
Diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen	3	3	0	–	2	2	0	–
Mobbing	4	4	0	–	0	–	0	–
Diskriminierende Kündigung / Rache-kündigung ¹⁴	0	–	1	1	0	–	1	1
Diskriminierende Aufgabenzuteilung	2	2	0	–	0	–	0	–
Diskriminierende Mitarbeitendenbeurteilung	1	1	1	1	0	–	0	–
Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung	1	1	0	–	0	–	0	–
Diskriminierung in der Sprache	0	–	1	2	0	–	0	–
Diskriminierung im Ansehen des Berufs	1	1	0	–	0	–	0	–
Total Nennungen	42	45	21	23	14	18	24	39
Anzahl Personen ohne entsprechende Erfahrung	2	–	7	–	12	–	8	–

Quelle: Interviews Baustein 7

¹³ Fälle, welche sowohl mit einem Gang zur Schlichtungsstelle und vor Gericht verbunden sind, sind hier mitgerechnet und werden damit doppelt gezählt. Damit ist das Gesamttotal der Fälle höher als die eigentlich berichtete Anzahl von 114.

¹⁴ vgl. Fussnote 11

3.2 Diskriminierungsfälle unter der Lupe

Im folgenden Kapitel werden die einzelnen geschilderten Beispiele gegliedert nach der berichteten Hauptdiskriminierungsart ausführlich dargestellt. Innerhalb der Diskriminierungsarten erfolgt eine Aufteilung der Fälle nach Art des Umgangs mit ihnen (Fälle, bei denen nichts getan werden konnte, bei denen eine Lösung im Betrieb möglich war, welche mit einem Gang zur Schlichtungsstelle bzw. mit einem Gang vor Gericht verbunden waren, vgl. Tabelle 2)¹⁵.

3.2.1 Lohndiskriminierung

Die Lohndiskriminierung ist die am häufigsten berichtete Diskriminierungsart (vgl. Tabelle 2). Im Folgenden werden in Kapitel 3.2.1.1 zunächst alle Beispiele berichtet, welche mit einem Gang vor Gericht verbunden waren, da sie hier die Hälfte aller Fälle ausmachen. In Kapitel 3.2.1.2 folgen die restlichen Beispiele.

3.2.1.1 Gerichtsfälle

Bei den geschilderten Beispielen stehen Fälle, welche mit einem Gang vor Gericht verbunden waren bzw. sind, von der Häufigkeit her an erster Stelle (24 Fälle).

Einzelpersonen

In 14 Beispielen werden Situationen geschildert, in welchen eine einzelne diskriminierte Person im Zentrum des Falls steht. Drei betreffen öffentlich-rechtliche Anstellungen, elf privatrechtliche. Die Privatrechtlichen waren alles Einzelklagen, bei einem öffentlich-rechtlichen Fall wurde sowohl eine Verbands- als auch eine Einzelbeschwerde eingereicht. Von den Berufsgruppen her gesehen ist von wenig über mittel bis hoch qualifizierte Tätigkeiten die ganze Spannweite vertreten. Die Mehrheit der Klagenden war durch eine Gewerkschaft oder eine Frauenorganisation unterstützt. In drei privatrechtlichen Fällen gingen die Klagenden – alle drei in qualifizierten Tätigkeiten – ohne organisationale Unterstützung selber vor.

Ein nach dem gerichtlichen Vorgehen bestehendes Arbeitsverhältnis gibt es nur in zwei öffentlich-rechtlichen Fällen. *«Es war am Arbeitsplatz nie ein Problem.»* Beim dritten öffentlich-rechtlichen Fall hat die Betroffene selber gekündigt. *«Sie hielt es nicht mehr aus.»* In allen privatrechtlichen Fällen erfolgte die Kündigung durch den Betrieb – mehrheitlich vor dem gerichtlichen Vorgehen, in drei Fällen aber auch während des Verfahrens, begründet mit ökonomischer Notwendigkeit oder Umstrukturierungen. Bei den Kündigungen durch den Betrieb gibt es solche, welche erfolgten, bevor die Betroffenen die Lohndiskriminierung zum Thema gemacht hatten. *« Als sie ihr dann gekündigt haben wegen Restrukturierungsmaßnahmen fand sie, so, jetzt ist der Moment gekommen.»* Aber auch Rachekündigungen als Reaktion auf ein internes Vorgehen gegen die Diskriminierung werden berichtet. *«Als sie begonnen hat, sich zu wehren, wurde sie bald darauf entlassen.»* In zwei Fällen erfolgte eine Kündigung nach längerer Krankheit. *«Sie ist dann in eine totale Depression gefallen, und sie haben dann gewartet, bis der Kündigungsschutz bei Krankheit aufhört und haben sie entlassen.»*

¹⁵ Im Text wird die Reihenfolge nach der Häufigkeit des Art des Umgangs gewählt, in den in jedem Kapitel eingefügten Tabellen wird aus Gründen der Übersichtlichkeit immer derselbe Aufbau («konnte nichts tun», Lösung im Betrieb, Gang zur Schlichtungsstelle, Gang vor Gericht) gewählt. Eine Ausnahme bildet das Kapitel zu Lohndiskriminierung, bei welchem wegen der grossen Anzahl Beispiele die Gerichtsfälle in einem gesonderten Unterkapitel behandelt werden.

Zum Zeitpunkt des Gesprächs war in fünf Fällen das Verfahren noch nicht abgeschlossen, in fünf Fällen lag ein für die Klägerin positiver Entscheid vor und in vier Fällen – darunter alle drei öffentlich-rechtlichen Verfahren – wurde ein für die Klägerin negativer Gerichtsentscheid gefällt.

Bei den noch **laufenden Fällen** sind zwei gut, zwei mittel und eine wenig qualifizierte Frau involviert. Die Fälle stehen an verschiedenen Punkten des Verfahrens. Einer unter ihnen – die Klage einer Akademikerin aus einem Unternehmen im Dienstleistungssektor – hat eine besonders lange Geschichte: *«Es ist ein Dossier, das im 2000 begonnen hat und jetzt sind wir (...) nach vier Jahren noch nicht in der ersten Gerichtsverhandlung, wir sind immer noch zwischen dem Schlichtungsverfahren und der ersten Sitzung am Gericht.»* Die Verzögerung ergab sich hier vor allem durch ein erstes Gutachten, welches sich als unbrauchbar erwies. Ein anderer Fall wurde nach einem negativen Entscheid der beiden kantonalen Instanzen zum Zeitpunkt des Gesprächs weitergezogen. *«Bei ihr kam auch sexuelle Belästigung dazu. Das Gericht hat entschieden, dass wir das nicht bewiesen haben. Und dass wir die Lohndiskriminierung nicht glaubhaft gemacht haben – obwohl die Differenz zum Kollegen, mit dem wir verglichen haben, 80% ist (...), und er hat eine vergleichbare Ausbildung, eine tiefere eigentlich und ist viel weniger lang im Betrieb. Wir gehen jetzt vor Bundesgericht.»* Was den Ausgang des Verfahrens angeht, sind die Befragten in allen Fällen zuversichtlich. *«Ich habe ich das Gefühl, dass wir gewinnen (...). Ich kann mir fast nicht vorstellen, mit all den Beweisen, die wir erbracht haben, dass sie einen andern Entscheid wagen.»*

Bei den Fällen, in welchen ein für die Klägerin (teilweise) **positiver Entscheid** vorliegt, waren eine Verkäuferin, eine Administrativkraft, eine Fabrikarbeiterin, eine Versicherungsberaterin und eine Anwältin involviert. Der Fall der Fabrikarbeiterin, welcher gewerkschaftlich stark begleitet war, ist einer der bekanntesten Fälle. *«Es ist eine schöne Geschichte, sie hat dann auch noch den Preis des Beobachters erhalten.»* Die Frau fand ohne Probleme eine neue Stelle. *«Die Gerichtsverhandlung hat für sie zu keinen Vorurteilen bei der Stellensuche geführt.»* Auf Seiten der Firma wurden keine generellen Veränderungen ausgelöst: *«Sie haben aber den Prozess nicht als Anlass genommen, ihr Lohnsystem zu verändern. Sie waren auf dem Standpunkt: ‚Wenn wir beginnen, die Frauen gleich zu bezahlen wie die Männer, dann können wir den Laden schliessen und sind nicht mehr konkurrenzfähig.‘»* Auch der geschilderte Fall der Anwältin hat als Entscheid des Bundesgerichts Bekanntheit erlangt, in diesem Fall ging die Frau vor allem selber vor *«Sie hat dann zwei Fälle verfolgt: Lohndiskriminierung und missbräuchliche Kündigung. (...) Sie hat sich selber gewehrt, sie hatte natürlich auch die Ressourcen, um das zu tun.»* Der Fall der Versicherungsberaterin war für die Betroffene ebenfalls ein Erfolg vor Bundesgericht – allerdings hatte der Kampf um die eigenen Rechte schwerwiegende Folgen: *«Die Frau ist heute invalid, sie ist wegen Depressionen in der IV gelandet.»*

Von den vier Fällen, in welchen ein für die Klägerin **negativer Entscheid** vorliegt, ist einer ein erstinstanzlicher Entscheid. *«Wir haben verloren, und die Frau war so enttäuscht und angeekelt vom Verfahren, dass sie nicht mehr weitermachen wollte.»* Bei den drei andern – den öffentlich-rechtlichen – wurde das Verfahren bis vor Bundesgericht gezogen. Aus Sicht der Gesprächspartner/innen handelt es sich bei allen vier Entscheiden um klare Fehlurteile, in drei Fällen war das Urteil für die Betroffenen auch sehr hart. *«Sie war sehr enttäuscht vom Urteil, so ein langer ‚Champf‘ für nichts.»* In einem Fall, in welchem sowohl eine Verbands- als auch eine Einzelklage gemacht wurde, hält sich die Enttäuschung in Grenzen. *«Ich habe damit gerechnet, dass es so kommen könnte. (...) Und die Frau war da nicht besonders betroffen, sie fand, es ist nicht gerecht... aber es war emotional nicht so schlimm für sie.»*

Vorgehen ganzer Berufsgruppen

Zehn Fälle beschreiben kollektive Vorgehen bestimmter Berufsgruppen, konkret geht es um Kindergärtner/innen, Werk- und Hauswirtschaftslehrer/innen, Lehrer/innen im Gesundheitswesen und Pflegende. Alle Beispiele betreffen öffentlich-rechtliche Verfahren. In der Mehrheit der Fälle wird eine doppelte Strategie angewendet: einerseits ein kollektives Vorgehen von mehreren – zum Teil sehr vielen – Einzelkläger/innen und einer Verbandsklage. In einigen Fällen wird auf eine Verbandsklage verzichtet – einmal auch deshalb, weil zu Beginn des Verfahrens das GIG noch nicht in Kraft war. Nur in einem Fall wurde ausschliesslich eine Verbandsklage eingereicht. Für die Zuständigen ist das kollektive Vorgehen von grossen Gruppen eine zusätzliche Herausforderung: *«Ich finde es eine grosse Schwierigkeit, all die Leute untereinander zu koordinieren und zu vernetzen und auf eine Richtlinie zu bringen.»*

Sämtliche Fälle wurden von Gewerkschaften und/oder Berufsverbänden unterstützt. Es kam nirgends zu einer Kündigung der Einzelkläger/innen. Bei vielen war die Frage der Kündigung gar kein Thema. *«Die Klägerinnen waren sehr gut getragen in ihren Belegschaften, von ihren Vorgesetzten auch.»* Bei andern kamen aber doch Ängste auf: *«Viele sagten, dass sie lieber auf das Geld verzichten als dass sie Angst haben müssen, entlassen zu werden. Es löste sehr viele Ängste aus.»* In manchen Fällen wissen die Gesprächspartner/innen auch von Druckversuchen: *«Es gab einen sehr grossen Druck am Arbeitsplatz bei vielen. Es war auch immer wieder von Behördenseite die Frage da, ‚habt Ihr das nötig?‘».*

Von den berichteten zehn Fällen ist ein Verfahren laufend. Bei sechs abgeschlossenen konnte für die Klagenden ein (Teil)erfolg erzielt werden, drei gingen zu Ungunsten der Klagenden aus.

Beim **laufenden Verfahren** geht es um die Entlohnung von Kindergärtner/innen im Sprachunterricht für ausländische Kindergarten- und Primarschulkinder, welche sich nach Stufe unterscheidet.

Die für die Klagenden (teilweise) **positiven Entscheide** betreffen dreimal die Berufsgruppe der Kindergärtner/innen und je einmal Pflegende, Werk- und Hauswirtschaftslehrer/innen und Lehrer/innen im Gesundheitswesen. Bei den Kindergärtner/innen geht es zweimal um den Lohn im Vergleich mit Primarlehrer/innen, welcher nach positiven Gerichtsentscheiden angepasst werden musste. In einem Fall geht es um die Entschädigung für die an manchen Kindergärten obligatorischen Mittagstische, welche angepasst werden musste. Bei den Lehrer/innen im Gesundheitswesen geht es um die Entschädigung von nebenamtlichen Dozent/innen. Bei den anderen Berufsgruppen stand die Lohnreihe an sich im Zentrum des Falls, auch hier mussten Anpassungen vorgenommen werden. In einem Fall zeigt sich die befragte Person vom positiven Ergebnis vor dem Hintergrund negativer Erfahrungen erstaunt: *«Es ist für uns unter uns gesagt immer noch ein kleines Rätsel, warum das der Kanton X nicht ans Bundesgericht weitergezogen hat. Sie wären wahrscheinlich durchgekommen.»*

Die Verfahren, welche mit einem für die Klagenden **negativen Entscheid** ausgingen, betreffen in zwei Fällen die Berufsgruppe der Pflegenden und in einem die Werk- und Hauswirtschaftslehrer/innen. Bei den Lehrkräften kamen die Verantwortlichen nach einem negativen kantonalen Urteil zum Schluss, dass aufgrund des vorliegenden Gutachtens die Sachlage zu wenig eindeutig sei, *«so haben wir nach dem kantonalen Urteil abgebremst, weil wir einfach das Risiko als zu hoch eingeschätzt haben.»* Auch beim einen negativen Urteil für die Pflegenden wurde von einem Weiterzug ans Bundesgericht abgesehen. Die Verantwortlichen kamen hier zur Einschätzung, dass ein politisches Vorgehen aussichtsreicher sei: *«Wir haben dann entschieden, anstatt uns im Moment in eine neue langwierige Klage einzugeben, gehen wir auf die Strasse und nutzen unser anderes Mittel, nämlich das der Mobilisierung des Personals, und das hat dann*

tatsächlich dazu geführt, dass das Kantonsparlament die Löhne raufgesetzt hat.» Beim anderen negativen Entscheid für die Berufsgruppe der Pflegenden im Kanton X handelt es sich um einen Bundesgerichtsentscheid «Und der Entscheid ist ein Hohn.». Zu dieser harten Einschätzung kommt die befragte Person, weil «das Bundesgericht hat (...) die Beweislast erleichterung völlig annulliert. (...) Im Falle X ist das Bundesgericht zum unglaublichen Schluss gekommen – nachdem die Diskriminierung vom Kanton schwarz auf weiss eingestanden wurde, (...) – dass es den Klägerinnen nicht einmal gelungen ist, die Diskriminierung glaubhaft zu machen.»

Tabelle 3: Lohndiskriminierung I: Gerichtsfälle

Interviewaussagen	
Einzelpersonen	
<i>laufende Verfahren</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Die Frau hatte eine Universitätsausbildung und arbeitete als Kader in der Firma (...) Sie merkte in einer Sitzung (...) dass ihre Lohnklasse nicht ihren Kompetenzen und ihrer Funktion entsprach. (...) Zuerst haben wir fast ein Jahr lang die Sachverhalte geklärt und versucht, Beweise zu finden, Zeugen zu finden. (...) Das habe ich alleine mit ihr gemacht, und als wir gesehen haben, dass wir mit dem Arbeitgeber nichts erreichen, haben wir einen Fürsprecher beauftragt und der hat das Dossier dann beim Gericht eingereicht. (...) Diese Expertin hat ihren Bericht im Oktober 2002 abgegeben. Es war eine Katastrophe. (...) Wir haben dann beim Gericht um ein neues Gutachten gebeten und dann ging es bis im August wieder los mit der Expertenauswahl, das Gericht hat nun den Vorschlag der Beklagten angenommen. (...) Die Expertise wurde dann eingereicht und wir haben darauf reagiert mit Bemerkungen, Richtigstellungen, Einwänden.» ■ «Jetzt habe ich gerade einen Fall hängig von einer Frau, die war Verkaufsleiterin in einem Kleidergeschäft. Die wurde zweimal in einer relativ kurzen Anstellungsdauer schwanger und hat dann in zwei Jahren keine Grati erhalten, als einzige des ganzen Betriebs. Das ist ein Teil ihrer Lohnnachforderung, dann geht es um Spesen (...) den Punkt mit der Gratifikation führe ich auf eine Geschlechterdiskriminierung zurück. In den Stellungnahmen der Gegenpartei heisst es immer, ‚wir haben der jetzt genug bezahlt‘, sie hatte Krankentaggelder, sie war sowieso ein komplizierter Fall.»
<i>für Klägerin positiver Entscheid</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Die Frau war Verkäuferin und war jahrelang bei der Firma X Rayonleiterin. Sie wurde ungemütlich für den Betrieb, weil sie gewerkschaftsaktiv war und den andern auch gesagt hat, was ihre Rechte sind. Und dann hat man ihr gekündigt und ersetzt mit einem Mann, der sofort irgendwie 600 Franken mehr verdient hat. Wir gingen vor Gericht in Z und wir haben gewonnen und mussten nicht zur nächsten Instanz.» ■ «Sie war aus Ex-Juogalawien (...) Und bei ihnen waren alle für dieselbe Arbeit gleich bezahlt. Sie verstand nicht, warum das hier nicht so sein sollte. Sie hat für ihre Ausbildung vom Bundesamt die Anerkennung (...) erhalten und damit eine anerkannte Lehre. Sie hatte einen Kollegen, der neben ihr auf demselben Produktionsturm arbeitete, und er hatte keine Lehre, weil er bei der Prüfung durchgefallen war und er hatte 3'300 Franken. Wir haben das Unternehmen gefragt, warum das so sei. ‚Ja, verstehen sie, er, das ist nicht dasselbe. Er hat ein Flair für Mechanik...‘ Und vor dem Gericht war so etwas natürlich kein objektiver Grund, welcher den Lohnunterschied rechtfertigte.» ■ «Die Frau war die einzige Versicherungsberaterin, alles andere waren Männer. Wie zufällig verdiente sie am wenigsten von allen. (...) Wir gingen bis zum Bundesgericht, und das Bundesgericht hat das Urteil reformiert. Es hat die Entschädigung für die fristlose Entlassung bestätigt, hat den Arbeitgeber dazu verurteilt, eine Entschädigung wegen sexueller Belästigung zu bezahlen und hat den Fall an den Kanton zurückgegeben, damit eingeschätzt werde, wie gross der Lohnunterschied nach Artikel 5 sein dürfe, weil es entschieden hat, dass wir glaubhaft gemacht haben, dass es eine Lohndiskriminierung gebe. (...) Der Fall wurde dann im Kanton nicht mehr neu verhandelt, weil der Arbeitgeber im Bereich des Lohns einen Vergleich angeboten hat.»
<i>für Klägerin negativer Entscheid</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Es war eine Frau, die in einer Fabrik gearbeitet hat. Dort hatte sie einen Kollegen, der genau die gleiche Arbeit machte wie sie. Unglücklicherweise ist dieser Kollege gestorben. Sie hatte rund 1'000 Franken Lohnunterschied zu ihm. Der Kollege war jünger und er hatte keine abgeschlossene Berufslehre, sie hingegen schon. (...) Aber weil er dann gestorben ist, konnten wir ihn nicht vorladen lassen vor Gericht, und wir hatten seine Lohnzettel nicht. Der Präsident hat sich geweigert, diese einzuholen und er hat sich geweigert, ein Gutachten machen zu lassen. (...) Wir sind aus dieser Sitzung beim Gericht raus und waren so angeekelt. Und sie konnte nicht mehr, sie wollte nicht mehr weitermachen.» ■ «Die Erzieher haben hier Lohnklasse 26 bis 28, und sie kam in die Lohnklasse 26 (...) Männer, welche die gleiche Ausbildung hatten und mehr oder weniger dieselbe Erfahrung, die wurden alle mit 28 und höchstes Dienstalter angestellt. (...) Wir sind dann vor das Verwaltungsgericht, und das hat gesagt, als die Frau eingestellt wurde, war eine neue Lohnpolitik, und die bedeutet, man stellt auf der niedrigsten Stufe ein. Und es berief sich auf Weisungen des Regierungsrates. Diese Weisungen sind aber rausgekommen nachdem die Frau ernannt wurde. (...) Also sind wir vor Bundesgericht. Und sie haben auch immer gesagt, die männlichen Kollegen hätten Lohnkarrieren gemacht und meine Klientin nicht. Und bis am Schluss hat das auch das Bundesgericht so gesagt, aber es stimmt einfach nicht. (...) das ist ein widersprüchlicher Entscheid.»

Berufsgruppen	
<i>laufende Verfahren</i>	<p>■ «Einen Fall habe ich jetzt, dass Kindergärtnerinnen, welche auf Kindergartenstufe Deutsch für Fremdsprachige unterrichten einen Drittel weniger Lohn haben als jene, welche das auf der Primarschulstufe unterrichten. Das ist eine indirekte Folge der tieferen Einstufung der Kindergärtnerinnen. (...) Dieser Fall ist auf gutem Weg. Ich denke, den gewinnen wir, da haben wir ein Gutachten, welches sagt, das ist nicht gerechtfertigt, die Anforderungen sind gleich, ob man jetzt Deutsch für Fremdsprachige auf Kindergarten- oder Primarschulstufe unterrichtet.»</p>
<i>für KlägerInnen positiver Entscheid</i>	<p>■ «Es war bereits ein langjähriges Unbehagen bei den Kindergärtnerinnen (...) Zwei Jahre bevor diese Revision in Kraft getreten ist, hat man die Lehrerbesoldungsordnung noch einmal geändert und dort so eine merkwürdige Regelung gemacht, dass die Gemeinden noch mehr Spielraum hatten. Und den haben sie dann nach unten ausgenutzt und haben viele Kindergärtnerinnen effektiv im Hinblick auf diese Besoldungsrevision noch tiefer eingestuft. (...) Der Aufwand war enorm gross. Ich musste extra Computerprogramme einrichten, um überhaupt nur die Daten zu erfassen. Das war ein riesiges logistisches Problem. (...) Bei den Kindergärtnerinnen war das Arbeitsbewertungsgutachten sehr klar (...) Aber das kam nicht durch beim kantonalen Gericht (...) so dass wir dann genügend Fleisch am Knochen hatten, um ans Bundesgericht zu gelangen, wo wir erfolgreich waren.»</p> <p>■ «Das war eine Klage, bei welcher fast 80 Kindergärtnerinnen teilgenommen haben. Wir haben verlangt, dass die Stunden über den Mittag, der Mittagstisch, also die 6 ¾ Stunden gleich behandelt werden wie eine normale Unterrichtsstunde. Der Kanton hat überhaupt nicht diskutiert. Wir haben ein Treffen verlangt, sie sind nicht gekommen, sie sind nicht vor die Schlichtungsstelle gekommen (...) Das Urteil ist dann so: Die Gesamtarbeitszeit wurde verglichen (...) Und dann haben sie gesagt, den Mittagstisch rechnen wir nur einfach, weil es keine Vorbereitung braucht. Dann haben sie die Gesamtstunden miteinander verglichen und sind darauf gekommen, dass ein Unterschied von 10.9% ist. Von jetzt an muss die Zeit der Kindergärtnerinnen, welche den Mittagstisch haben, mit 10.9% vom Grundlohn entschädigt werden.»</p> <p>■ «Wir haben den Kanton X beklagt, weil er nebenamtlichen Dozentinnen und Dozenten im Gesundheitswesen, die an Berufsschulen unterrichten, zum Stundenlohn eingestellt hat und nicht klar war, sind sie angestellt oder nicht und er hat auf den Stundenlöhnen Ferientaggelder und Kinder- und Betreuungszulagen nicht bezahlt. Und da haben wir prozessiert und haben auch Recht bekommen im Fall der Ferientaggelder und der Betreuungszulagen, also sie müssen das jetzt auf die Stundenlöhne aufrechnen. (...) Leider sind wir mit dem 13. Monatslohn nicht durchgekommen. Der ist im Pauschalhonorar inbegriffen. Aber das hat zu einer Verbesserung geführt, und es war eigentlich indirekte Diskriminierung, weil es eben viele Frauen betroffen hat.»</p>
<i>für KlägerInnen negativer Entscheid</i>	<p>■ «Der Kanton X hat eine Besoldungsrevision gemacht (...) und dann hat es einen Minusklassenentscheid gegeben aus Spargründen (...) Es war eine Verbandsklage, zusammen mit dem Berufsverband der Pflegefachleute, gleichzeitig waren es auch 11 Einzelklagen. Wir haben zwei Beschwerden gemacht, einerseits eine ans Bundesgericht, eine staatsrechtliche Beschwerde gegen den Minusklassenentscheid und eine beim Verwaltungsgericht mit 11 EinzelklägerInnen zusammen. Wir sind vor Bundesgericht unterlegen. Das war in der Zeit, in der das Bundesgericht die stossende Praxis entwickelt hat, dass ein Kanton sehr viel Spielraum hat in der Einreihung und dass auch die Marktargumente sehr stark in den Vordergrund gerückt worden sind. Das Verwaltungsgerichtsurteil war dann auch negativ.»</p> <p>■ «Wir gehen vor Bundesgericht, und die sagen uns, die Krankenschwestern sind nicht mit dem Polizisten vergleichbar, dass die Polizisten sozusagen wie Fliegen auf der Strasse sterben und dass uns die Glaubhaftmachung nicht gelungen ist (...) Und dass das Gutachten nicht glaubwürdig ist – das vom Regierungsrat in Auftrag gegeben wurde! Nun können wir nichts mehr machen, das Bundesgericht hat gesprochen. (...) Also war es meiner Meinung nach vom Bundesgericht klar ein politischer Entscheid. Und juristisch gesehen ist er wirklich schlecht motiviert, es ist ein schlechtes Urteil.»</p>

Quelle: Interviews Baustein 7

3.2.1.2 Andere Fälle

Zehn der berichteten Fälle waren mit einem Gang zur **Schlichtungsstelle** verbunden. Sechs von ihnen wurden ans Gericht weitergezogen¹⁶. In vier Fällen war das Vorgehen mit dem Abschluss des Schlichtungsverfahrens bzw. im Anschluss daran abgeschlossen, einmal war eine ganze Berufsgruppe betroffen, dreimal Einzelpersonen. Dabei konnten Teilerfolge für die Betroffenen erzielt werden; bei der Berufsgruppe allerdings nicht auf juristischem Weg, sondern über öffentlichen Druck *«Das einzige System, das funktioniert, ist das Image kaputt machen. Wir haben damit gedroht. (...) Und dann haben wir sie vor die Schlichtungsstelle gezogen. Und gleichzeitig sind wir damit in die Presse gegangen. Zwei Tage später*

¹⁶ Diese Beispiele sind bei den Gerichtsfällen in Kapitel 3.2.1.1 enthalten.

war hier der Big-Boss des Unternehmens da und hat uns vor einen Anwalt zitiert. Wir haben dann schriftlich die Verpflichtung festgehalten, dass sie sich verpflichten, das zu ändern. Und es ist effektiv etwas passiert, einigermaßen etwas. Aber die Firma X hat das gemacht, nicht die Schlichtungsstelle.»

In ebenfalls zehn Beispielen stellen die Befragten fest, dass **nichts getan** werden konnte, um die Diskriminierung zu beseitigen. In drei Fällen wurde versucht, im Unternehmen selber eine Lösung zu finden – zweimal für Einzelpersonen, einmal für eine Berufsgruppe. Als keine Lösung möglich war, wurde von einem weiteren Vorgehen abgesehen. Bei der Intervention für eine ganze Berufsgruppe erschien den in der Organisation zuständigen Personen das Prozessrisiko zu gross. Bei den Einzelpersonen scheuten die Betroffenen aus Angst um ihre Stelle weitere Massnahmen – das gilt auch für die hochqualifizierte Betroffene unter ihnen: *«Sie fand den Lohn korrekt (...) bis sie merkte, dass ihr Kollege, der etwa gleich alt war, aber nur einen Fachtitel hatte, 20'000 Franken mehr verdient pro Jahr. Und dann fand sie, das gehe doch nicht. Und sie ging zum Chef, und der hat dann gesagt, ja, da könne er jetzt nichts machen. Und die hat sich dann nicht weiter gewehrt, weil die arbeitet in einem Bereich, wo es in der Schweiz wenig Arbeitsmöglichkeiten gibt – und sie will ihre Stelle behalten.»* Bei drei geschilderten Fällen wagen die Betroffenen, welche von einer Lohndiskriminierung wissen oder sie vermuten, nicht einmal die Thematisierung im Betrieb, weil sie sich vor den Konsequenzen einer Kündigung fürchten. *«Eine Verkäuferin in X, die ist Mitglied bei uns. (...) Sie weiss, dass sie 400 Franken weniger verdient als ihr Kollege. Und ich habe ihr auch gesagt, ich würde sie gerne unterstützen, wenn sie sich wehrt, und das wäre doch ein super Fall. Und es ist eine sehr engagierte Frau, eine Aktivistin, politisch sehr klug. Aber sie sagt, ich brauche diesen Job. (...) Und da kann ich nicht sagen, ‚hey, fehlt Dir der Mut oder was‘. Es stimmt ja einfach, es ist für sie wirklich schwierig, eine andere Stelle zu finden an ihrem Wohnort.»*

Zwei Personen berichten bezogen auf den Detailhandel, dass die ganze Branche eine Tieflohnbranche sei und das Vorgehen gegen Lohndiskriminierung auf Kosten der Männer gehen könnte, was sie von einem Handeln abhält. *«Wir wollen gleichen Lohn zwischen Mann und Frau – aber wir sagen auch klar, das darf nicht auf Kosten der Männer gehen.»* Zwei Personen berichten von ihnen bekannten Fällen, welche gewissermassen «versandet» sind, einmal wegen einer Restrukturierung des Unternehmens und einmal, weil die befragte Person den Fall nicht weiter begleitet hat.

In vier berichteten Fällen von Lohndiskriminierung konnte eine **Lösung im Betrieb** gefunden werden. In einem Fall wurde die Diskriminierung einer Berufsgruppe dank der Übernahme des Betriebs durch eine andere Firma und die Einführung deren Lohnsystem beseitigt, in einem Fall durch die Intervention einer politischen Entscheidungsträgerin bei einer Gemeinde. Zweimal konnte für eine Einzelperson mit dem entsprechenden Unternehmen eine vorgerichtliche Einigung erzielt werden – in beiden Fällen erfolgte die Intervention nach einer Kündigung durch das Unternehmen.

Tabelle 4: Lohndiskriminierung II: Andere Fälle

Interviewaussagen	
«konnte nichts tun»	<p>■ «Die Frauen sind zum nächsthöheren Vorgesetzten gegangen und haben zum vermehrten Mal deponiert, dass es eine Lohnungleichheit gibt. (...) Er hat gesagt, jetzt kommt dann die Gehaltsrevision, wartet doch. (...) in Kraft treten wird die erst 2007. Ich habe ihn auch gefragt, ob sie nicht Angst vor einer Lohnklage haben. Da hat er einen Moment gestutzt. (...) Das Problem mit einer Klage ist halt auch, es gäbe einen riesigen Skandal hier (...) Es braucht wahnsinnig viel Mut. Und es würde wohl blutige Köpfe geben. (...) und man würde wohl auch versuchen, die Leute rauszumobben.»</p> <p>■ «Häufig kommt das ziemlich wage daher. (...) Und ich kann die Frauen dann nicht überzeugen – und das erstaunt mich immer wieder – das sie wirklich mal sagen sollen, sie wollen die Löhne sehen. Und sie wollen auch nicht, dass ich zum Arbeitgeber gehe. Ich biete dann an, ich gehe von meiner Stelle mal hin und sage, wir sind nicht so ganz sicher, ob er mir mal die Löhne offen legen würde, ob da wirklich keine Diskriminierung da sei. Ohne Anschuldigung, einfach nur mal offen legen. Aber das wollen die Frauen schon nicht. Aus Angst. Und wenn die Frauen nicht wollen, dann mache ich natürlich nichts.»</p> <p>■ «Im Verhältnis zu dem, was sie schon im Betrieb gemacht hat und auch von ihrem Alter hat der Lohn einfach nicht gestimmt dort. Ich habe ihr gesagt, sie solle zur Personalkommission gehen. (...) Ich habe es dann nicht weiter verfolgt. (...) Ich habe ihr den Namen aufgeschrieben von dem, der in der Firma zuständig ist in der PK. Sie hat sich wohl nicht weiter informiert.»</p>
Lösung im Betrieb	<p>■ «Der Gewerkschaftssekretär hat mich einmal darauf hingewiesen, dass in seiner Gemeinde die Frauen, welche putzen und helfen im Kindergarten, so wenig verdienen. Dann habe ich das in meiner Gemeinde einmal angeschaut und habe ein Pflichtenheft verlangt und habe das angeschaut und das mit den unqualifizierten Gemeindearbeitern verglichen. (...) Und ich habe gesagt, es ist diskriminierend, die müssen gleich viel verdienen. Und dann habe ich das schön belegt und einen Brief geschrieben (...) Und da wurde gerade das Reglement revidiert und dann haben sie diese Frauen einfach in die gleiche Klasse raufgetan.»</p> <p>■ «Eine Frau ist zu mir wegen einer Entlassung gekommen und ich habe dann ihre Lohnausweise und so gesehen und habe ihr gesagt, da ist ein Gleichstellungsproblem. Da gab es eine Einigung zwischen der Firma und mir. (...) Aber ich musste diese Frau wirklich überzeugen, weiterzugehen. (...) sie wollte zuerst das GLG nicht auf sich anwenden, weil sie Angst hatte, dass die Familie auf sie Druck ausüben würde.»</p>
Gang zur Schlichtungsstelle	<p>■ «Es ist dasselbe Gericht, welches den Fall übernimmt, das die Schlichtungsstelle bildet. Als wir dort waren, hatte der Präsident der Sitzung keine Ahnung vom GLG. (...) Es hat schon schlecht begonnen.»</p> <p>■ «Dort war dann die schlimme Verhandlung vor der Schlichtungsbehörde, wo einfach die vom Personalamt gekommen sind und gesagt haben, ja, das ist einfach so und man ist da frei, das festzulegen (...) Sie kamen ohne Unterlagen.»</p> <p>■ «Also in einem Spital kamen die Leiterinnen der Hauswirtschaft zu mir, und die haben festgestellt, dass der Leiter der Küche viel besser angestellt ist als sie (...) Dort hat der Arbeitgeber auch mit dem Arbeitsmarkt argumentiert (...) Sie gingen vor die Schlichtungsstelle, dort wollte der Arbeitgeber nicht einlenken (...) dann haben wir eine Juristin eingeschaltet und der Arbeitgeber machte dann in der Stufe einer Verbesserung für die Frauen, wobei die Frauen vermuten, dass er es gleichzeitig auch beim Mann gemacht hat (...) Am Schluss waren sie ein wenig frustriert, weil die Vermutung im Raum stehen blieb, dass sie beim Mann auch die Stufe angehoben haben, also dass sie zwar schon besser eingereiht sind, aber der Mann auch und damit die Differenz bestehen bleibt.»</p> <p>■ «Dort ging es um eine ungelernete Köchin (...) Sie bekam wenig für die Stunden, welche sie nach Abmachung arbeiten musste. Und sie musste viel mehr arbeiten als abgemacht war, also dass die Stunden, welche gerechnet wurden, überhaupt nicht ausreichten für das, was sie gemacht hat. Wir machten das auch nach GLG und es war der erste Fall vor der Schlichtungsbehörde im Kanton Y. (...) Es wäre problematisch gewesen, das zu belegen. Und deshalb sind wir dann auf einen Vergleich eingestiegen. (...) Die Frau hatte schon gekündigt, als sie sich zu wehren begann. Und sie kam auch stark unter Druck.»</p>

Quelle: Interviews Baustein 7

3.2.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist die am zweithäufigsten berichtete Diskriminierungsart (vgl. Tabelle 2). Mehrere Personen weisen darauf hin, dass sie eigentlich noch häufiger wäre: «*Es kommt noch relativ häufig vor, dass bei Lohndiskriminierung oder bei ungerechtfertigter Kündigung oder so in einem Nebensatz noch kommt, und ich bin auch noch belästigt worden.*» (...) *Aber die Frauen wollen dann irgendwie nicht mehr darauf zurückkommen.*»

Unter den 19 berichteten Beispielen sind 8 **Gerichtsfälle**, bei der Hälfte davon war ein nicht erfolgreiches **Schlichtungsverfahren** vorangegangen. Dabei geht es primär um Vorgehen nach GIG gegen den Betrieb, in zwei Fällen um Strafverfahren gegen den bzw. die Belästiger. Ein für die Betroffenen erfolgreicher Gerichtsfall aus dem Gastgewerbe wird gleich von drei Personen berichtet. Hier gingen mehrere Frauen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemeinsam gegen die sexuelle Belästigung vor. Bei den andern Fällen war jeweils eine einzelne Frau betroffen, eine in der Industrie, eine in der Verwaltung und eine im Dienstleistungssektor. Auch hier erfolgte die Klage erst nach einer Kündigung durch die betroffene Person oder durch das Unternehmen. *«Sexuelle Belästigung ist meistens auch im Zusammenhang mit Kündigung. Also wenn sich die Frauen wehren, kommt die Kündigung. Und dann kann man die Kündigung als missbräuchlich anfechten und die Entschädigung wegen unterlassener Prävention einfordern.»* Bei den zwei Fällen, in welchen ein Strafverfahren eingeleitet wurde, ist der eine abgeschlossen und der andere laufend. Im abgeschlossenen Fall wurde die Klage abgelehnt: *«Strafverfahren sind eben sowieso schwierig, weil dort ‚im Zweifel für den Angeschuldigten‘ gilt.»* Die betroffene Frau arbeitet weiterhin beim gleichen Arbeitgebenden, welcher sie im Verfahren unterstützt hat. Beim noch laufenden Strafverfahren geht es um eine mehrfache Vergewaltigung. Das Opfer ist krank geschrieben, einer der Angeklagten arbeitet weiterhin in derselben Firma: *«Ich bin mehrmals in Kontakt mit dem Unternehmen getreten, um ihm zu sagen, dass man diese Leute nicht mit Frauen arbeiten lassen kann. Und sie haben mir gesagt, solange sie nicht verurteilt seien, würden sie überhaupt gar nichts unternehmen.»* Ein Vorgehen nach GIG gegen die Firma ist aktuell nicht vorgesehen: *«Die Frau wurde von der Firma nicht entlassen, obwohl der Kündigungsschutz abgelaufen ist. (...) Also bewegen wir uns im Moment nicht, weil auf finanzieller Ebene bezahlen sie ihr mehr als sie müssten und sie haben sie noch immer nicht entlassen. Und weil im Moment ein IV-Antrag läuft, wollen wir die Firma nicht zu sehr vor den Kopf stossen.»*

Bei sechs der berichteten Fälle konnten **Lösungen im Betrieb** gefunden werden, wobei mehrheitlich das Arbeitsverhältnis für die Betroffenen erhalten blieb. In drei Fällen ging es um belästigendes Verhalten gegenüber mehreren Frauen, in drei war eine Frau betroffen. Bei vier Fällen wurden die Probleme intern im Betrieb durch Aussprachen und/oder durch Versetzungen des Belästigers gelöst, wobei in einem Fall durch eine Organisation auch zu einer recht ungewöhnlichen Massnahme gegriffen wurde. *«Er wurde verwarnt, dann war wieder etwas, also hat man ihn zurückgestuft und versetzt. (...) Seither ist dieses Problem gelöst, in der kleinen Filiale, die er heute leitet, sind nie Probleme aufgetreten. Das ist wohl auch deshalb, weil wir ein wenig Sauhunde waren und alles seiner Frau gesagt haben. Er hat dann drei Monate auf dem Sofa geschlafen und vielleicht dabei etwas gelernt.»* In zwei Fällen handelt es sich um eine interne Untersuchung und eine vorgerichtliche Einigung, welche beide zu einer freiwilligen Entschädigung des Arbeitgebenden für die belästigte Frau führten. *«Ich habe die Erfahrung gemacht, dass man im Bereich sexuelle Belästigung mit grossen Firmen oft eine Einigung findet, bevor man zum Gericht muss, weil sie nicht an die Öffentlichkeit gehen wollen.»* Beide Frauen arbeiten nicht mehr beim entsprechenden Arbeitgeber – einer wurde gekündigt, die andere hat von sich aus die Stelle aufgegeben.

In fünf der berichteten Beispiele konnte **nichts getan** werden, um die Diskriminierung zu beseitigen. Drei Personen berichten von Situationen, in welchen die Betroffenen selber nicht weiter vorgehen können und wollen, weil sie Angst haben. *«Die Frauen kommen zu uns – aber sie wollen dann eben nichts unternehmen weil sie sagen, sonst verliere ich meine Stelle.»* In zwei Beispielen – hier handelt es sich um Frauen, welche gekündigt haben – scheitert die Beseitigung der Diskriminierung daran, dass sie nicht nachgewiesen werden kann und deshalb kein weiteres Vorgehen möglich ist. *«Es war eine Frau, welche in einem bekannten Warenhaus arbeitete und daneben eine Weiterbildung machte. (...) Die Arbeitspläne waren bei*

ihr wegen der Ausbildung immer etwas komplex und dann wurde sie immer ins Büro des Chefs zitiert, um sie noch einmal genau zu besprechen. Und dann kam es nach ihrer Aussage zu Tatsch, Tatsch und Tätschel, Tätschel und ‚wenn Du ein wenig nett wärst zu mir, könnte ich noch mehr entgegenkommen‘ und so. Ich habe ihn dann zweimal hierher zitiert und er ist auch gekommen. Und er hat es auf das Energischste bestritten, und wir konnten es nicht beweisen, und meine Klientin hat es dann einfach fallen lassen. (...) Sie hat selber gekündigt, es war für sie unerträglich.»

Tabelle 5: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Interviewaussagen	
«konnte nichts tun»	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Es hat damit zu tun, dass man es als Berufsrisiko in Kauf nimmt. (...) Und dort kommt dann auch der ganze Aspekt der Angst dazu, also die Angst, vom Arbeitgeber kaltgestellt zu werden, wenn man sich bei solchen Fällen zu wehren beginnt. (...) Man muss sich extrem exponieren, sich wehren und geht ein grosses Risiko ein. Und das passiert nicht. Dort haben die Leute viel zu fest Angst. Dort ist die Alternative wirklich schlucke ich das, weil ich meine Stelle behalten will, oder stehe ich auf die Hinterbeine mit dem Risiko und der Wahrscheinlichkeit, dass ich extreme Schwierigkeiten bekomme.» ■ «Ich habe einen Fall einer Frau, bei der der Chef den Beischlaf erzwungen hat. Aber da kommen wir nicht weiter. Er verneint alles, es gibt einen Briefwechsel zwischen den Anwälten seit zwei Jahren. Aber es geht nicht weiter und sie ist nicht bereit, vor Gericht zu gehen. Ich weiss nicht, wie wir diese Geschichte lösen. Weil wir haben keine Zeugen, sie ist nicht zum Arzt gegangen, hat sich niemandem anvertraut. Da haben wir schlechte Karten.»
Lösung im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Mit der Firma X haben wir eine gute Lösung gefunden. Dort habe ich gute Beziehungen zum Personalchef, und mit ihm habe ich die Abmachung, dass ich ihm im Vertrauen sage, wenn irgendwo etwas ist und er bringt das dann in Ordnung. Und das stimmt auch, sie handeln dann.» ■ «Die Frauen fühlten sich belästigt von sexistischen Aussprüchen. Ich habe mit ihnen gesprochen und sie hatten das Vertrauen zu mir. (...) Und dann haben wir das Gespräch mit den Männern geführt (...) Und weil es mehrere waren, konnte ich es so bringen, dass sie das Gesicht wahren konnten (...) Es hat aufgehört.» ■ «Es war eine Frau, welche in einer Gruppe von Männern arbeitete und dort war es üblich, dass man über Frauen redete, (...) diese Frau war auch Ziel der Witze (...) Und wenn das 10, 15 Mal im Tag ist, dann hält man das einfach nicht mehr aus. (...) Sie hat gekündigt. In der Folge gab es eine Untersuchung, welche wir gemacht haben. Und die Gruppe wurde ernsthaft zur Ordnung gerufen, es gab Verwarnungen, sie haben ihnen wirklich die Glocken läuten lassen. Es war wie ein Elektroschock (...) Aber sie hat natürlich ihre Arbeit verloren, sie hat eine Entschädigung erhalten. Das war ohne Gericht, nur intern.»
Gang zur Schlichtungsstelle	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich hatte eine junge, minderjährige Fabrikarbeiterin aus einem Industriebetrieb. Dort hat sie ein Mitarbeiter immer ganz blöd angemacht, ihr abgepasst, sie betatscht. Sie hat sich mehrmals bei der Vorgesetzten beklagt (...) Die machten dann nie etwas und haben ihr wegen Restrukturierungsmassnahmen dann auch gekündigt. Und dann sind wir vor die Schlichtungsstelle gegangen, einerseits wegen diskriminierender Kündigung und andererseits wegen sexueller Belästigung. Und dann gab es vor der Schlichtungsstelle keine Einigung und dann gingen wir vor das Bezirksgericht. Dann haben wir dann Recht erhalten und eine Entschädigung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.»
Gang vor Gericht	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Wir hatten einen Fall in einem Restaurant in Z. Es war der Chef, der seine Mitarbeitenden (...) bei jedem zweiten Satz sexuell runtergemacht hat. Er hat sie mit allen möglichen Namen tituliert, als Huren und weiss auch nicht. Einfach unglaublich, das war wie in einem Buch. Es war ein sehr langes Verfahren, aber wir haben gewonnen. Sie haben sich gewehrt, weil sie einfach wirklich genug hatten. Wenn man nicht mehr mag, wenn der Leidensdruck so gross ist.» ■ «Da hat eine Frau ein Strafverfahren wegen sexueller Belästigung eingeleitet, die arbeitet immer noch dort. Das Strafverfahren wurde eingestellt. Der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber hat sie sehr gestützt, der Belästiger war ein Mitarbeiter. Sie hat ein Strafverfahren gemacht, weil nach GIG kann man ja nur gegen den Arbeitgeber vorgehen und sie hatte keine Kündigung, die Prävention wird bei diesem Arbeitgeber gemacht.»

Quelle: Interviews Baustein 7

3.2.3 Schwangerschaft / Mutterschaft

Bei der Hälfte der zwölf berichteten Fällen wegen Schwangerschaft bzw. Mutterschaft (vgl. Tabelle 2) ging es um Kündigung während der Schwangerschaft. *«Eine Kündigung in der Schwangerschaft ist juristisch kein wirkliches Problem.»* Wegen der klaren rechtlichen Situation ist in der Mehrheit der Fälle eine **Lösung im Betrieb** möglich, in der Regel eine vorgerichtliche Einigung mit den Arbeitgebenden. Die befragten Organisationen bieten in diesen Fällen die nötige juristische Unterstützung, um die zustehenden Gelder einzufordern. In einem Fall war ein Gang vor das **Arbeitsgericht** nötig, um der Betroffenen zu ihrem Recht zu verhelfen. Das Problem bleibt, dass in allen beschriebenen Fällen nach Ende des Mutterschaftsurlaubes keine Fortführung der Anstellung möglich war. Ein Teil der Befragten ist der Ansicht, dass die Kündigungen gerade in kleinen Betrieben auch durch Nichtwissen bedingt sind – andere hingegen erleben, dass es ein bewusstes Vorgehen der Unternehmen gibt: *«Sie rechnen voll damit, dass Frauen nicht reklamieren gehen. Und wenn halt eine dann doch mal reklamiert, dann findet man mit der schon eine Lösung. Das hält sie aber nicht davon ab, die andern wieder fristlos zu kündigen. Die sagen mir das auch gerade – das sei wirtschaftlich für sie die beste Lösung. (...) Im konkreten Fall, wenn eine Frau zu mir kommt, holen wir dieses Geld schon raus. Die gehen dann nicht vor Gericht... die Frau bekommt das Geld als ob man ihr erst 16 Wochen nach der Geburt gekündigt hätte. Aber die Stelle ist weg – und was ist mit all den andern Frauen, die nicht kommen?»*

Bei den anderen berichteten Fällen geht es um andere Probleme im Betrieb aufgrund der Schwangerschaft. In mehreren Fällen wird von Frauen berichtet, welche unter Druck gesetzt wurden, während der Schwangerschaft zu kündigen: *«Ich erlebe es oft, dass man jemanden zum Kündigen zwingen will, bevor das Kind da ist. (...). Da wird oft ein enormer Druck auf die Arbeitnehmerinnen ausgeübt»*. Hier lässt sich aus Sicht der Befragten **nichts tun**. Ebenfalls berichtet wird von Situationen, in welchen sich der Betrieb bei der Suche nach in der Schwangerschaft möglichen Tätigkeiten unkooperativ zeigt. In zwei Fällen wird von Problemen bei Lohnfortzahlungen in der Schwangerschaft berichtet. Auch hier zeigt sich, dass die rechtlich zustehenden Gelder einmal vor **Gericht** und einmal vor der **Schlichtungsstelle** eingeholt werden können, eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach dem Mutterschaftsurlaub aber unmöglich ist.

Ein letztes Beispiel betrifft die Anrechnung von Dienstjahren für einen Mutterschaftsurlaub: *«Die Länge des Mutterschaftsurlaubes wird abhängig gemacht von den Jahren, in denen man dort ist. Bei allen Leistungen, welche die Firma neben den Löhnen erbringt, wird die Zeit im Betrieb zusammengezählt, wenn man ein Jahr ausgestiegen ist, wie es bei der Frau der Fall war. (...) Aber beim Mutterschaftsurlaub macht man das eben gerade nicht (...) Wir haben ihr dann gesagt, das sei eine klare Diskriminierung und ich nehme an, dass sich das geregelt hat.»*

Tabelle 6: Schwangerschaft / Mutterschaft

Interviewaussagen	
«konnte nichts tun»	■ «Ich hatte jetzt mehrere Fälle, bei welchen eine Frau, welche schwanger geworden ist, emotional gezwungen wurde, ihren Arbeitsvertrag aufzulösen, weil man ihnen gesagt hat, dass man ihnen keine Pensen anbieten könnte oder dass man, wenn sie schon teilzeitlich beschäftigt waren, gesagt hat, die Stelle müsse man aus wirtschaftlichen Gründen reduzieren. Aber in den Gesprächen wurde ganz deutlich ‚Ja, du kümmerst dich sowieso besser um deine Kinder‘, ‚die Flexibilität ist nicht gewährleistet‘ und so.»

Lösung im Betrieb	<p>■ «Im Laufe des letzten Jahres habe ich mehrere Fälle gehabt, wo Frauen Probleme bekommen mit dem Arbeitgeber aufgrund einer Schwangerschaft. Mir fallen jetzt zwei Fälle ein, bei welchen ein an sich unterschriebener Arbeitsvertrag rückgängig gemacht wird, also ihnen gekündigt wird, bevor sie die Stelle überhaupt angetreten haben, nachdem sie mitgeteilt haben, dass sie schwanger sind, was sie nicht wussten, im Moment, als sie den Vertrag unterschrieben haben. Das ist ein sehr krasser Fall von Diskriminierung. (...) Da haben wir Rechtsschutz gewährt, der eine Fall ist noch hängig und im andern Fall hat sie so ziemlich das Maximum rausgeholt (...) Dort konnte man sich mit dem Arbeitgeber vorgerichtlich einigen, aber der hat recht blechen müssen.»</p> <p>■ «Einer Frau wurde gekündigt, währenddem sie schwanger war. Der Betrieb wusste, dass sie schwanger war. (...) Sie hat mit unserer Juristin einen Brief an den Chef geschrieben und er hat ihr das bezahlt. Aber die Kündigung kann man ja nicht rückgängig machen. Sie hat da auch schriftlich mitgeteilt, dass sie bereit ist, zu arbeiten und der Chef müsse ihr Arbeit zuweisen. (...) Ich meine, das Geld ist schon etwas (...) Aber der Job war dann halt doch weg.»</p> <p>■ «Nach dem fünften Schwangerschaftsmonat konnte sie die Dinge nicht mehr heben und dadurch ging sie zum Arzt und sagte, sie könne nicht mehr diese 20kg-Pakete heben, es tue ihr nicht gut. Und dann haben sie sie einfach davongeschickt. Sie haben gesagt ‚Das interessiert uns nicht, entweder kommst du arbeiten oder nicht.‘ (...) Wir haben dann für sie geschrieben, es sei klar, dass sie weiterhin den Lohn erhalte, sie müsse nicht arbeiten gehen, weil sie sie angeblich nicht haben wollen. Sie hätte arbeiten können, sie war nicht krank, sie hätten ihr einfach eine andere Arbeit geben müssen. (...) Jetzt ist sie einfach daheim. Sie wird die Stelle nicht behalten können, das ist schon jetzt klar.»</p>
Gang zur Schlichtungsstelle	<p>■ «Mit der Schlichtungsstelle im Kanton Z habe ich eine sehr gute Erfahrung von einer Klientin, die auch Lohnnachzahlungen gefordert hat, auch Ferien waren noch ein Thema, sie war schwanger. Und das war gegen eine grössere Firma, und die Schlichtung führte zu einem guten Ergebnis.»</p>
Gang vor Gericht	<p>■ «Sie war schwanger und hatte einen Kettenarbeitsvertrag, also man hat jedes Jahr einen neuen Vertrag gemacht. Diese Kündigung wurde dann als geschlechterdiskriminierend angeschaut, weil nur ihr gekündigt wurde, die schwanger war. Der Arbeitgeber musste auflisten, welche Kettenverträge er gemacht hat, und dann hat man gesehen, es sind nur Frauen und nur Praktikanten oder Leute in Ausbildung. Und es gab bei dieser Frau keinen andern Kündigungsgrund. Dieser Fall ging dann positiv aus, vor Arbeitsgericht.»</p>

Quelle: Interviews Baustein 7

3.2.4 Diskriminierung von Teilzeitarbeit

Bei den zehn berichteten Diskriminierungen im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit (vgl. Tabelle 2) geht es inhaltlich einerseits um das zu geringe Angebot oder die Verweigerung von Teilzeitmöglichkeiten und andererseits um Arbeitsbedingungen von Teilzeitangestellten.

Bei den **Teilzeitmöglichkeiten** berichten zwei Personen generell für die durch sie vertretene Berufsgruppe bzw. Branche davon, dass zunehmend Teilzeitanstellungen verweigert werden. «Aber gegen diese Diskriminierung kann man nichts machen. Das wäre rechtlich absolut aussichtslos.» Eine Person schildert den Fall eines Mannes, welcher für eine aktive Vaterschaft seinen Beschäftigungsgrad reduzieren wollte. «Die Unternehmung hat ein Projekt, mit welchem sie Teilzeit gerade von Männern fördern will und zeigt das auf Hochglanzbroschüren. Aber der Mann ist (...) so lange geplagt worden, bis er die Unternehmung verlassen hat.» Auch hier lässt sich nach Meinung der Befragten **nichts tun**. Eine Person berichtet von zwei **Gerichtsfällen**: Im Kanton X besteht für Angestellte der öffentlichen Hand grundsätzlich die Möglichkeit der Einforderung einer Teilzeitanstellung. In beiden Fällen ging es darum, dass einer Frau diese Möglichkeit verweigert wurde. Der eine Fall wurde nach verschiedenen Verfahrensproblemen abgeschrieben, beim andern erfolgte in der Sache zwar eine Ablehnung, verbunden damit aber ein Grundsatzentscheid: «Es wurde anerkannt, dass es grundsätzlich diskriminierend sein kann, wenn man Teilzeiteinstellung verweigert.»

Bei den **Arbeitsbedingungen** geht es um den Schutz von Teilzeitangestellten, Überstundenregelungen und die Anrechnung von Erfahrungsjahren. Zwei Personen berichten davon, dass bei einem grossen Detailhändler bei der Unterstellung von Teilzeitangestellten unter den Gesamtarbeitsvertrag eine **Lösung** gefunden werden konnte: «Die Firma X hatte nur die Personen mit Beschäftigungsgrad über 50% im

Geltungsbereich des GAV, und die ändern nicht. Da haben wir dann gesagt, da bekommt ihr ein Problem, das geht nicht nach GIG, das ist indirekt diskriminierend. Sie haben ein Gutachten von einem Juristen machen lassen, und das kam auch zu diesem Schluss und dann haben sie das geändert von sich aus.»

Zwei Personen sprechen die Frage der Überstundenentschädigung bei Teilzeitangestellten an – konkret der Definition, ob Überstunden wie bisher üblich bei der Überschreitung der Normalarbeitszeit oder des individuellen Beschäftigungsgrades beginnen – und bedauern, dass hier bisher **keine Lösung** gefunden werden konnte. «Es gibt einzelne Betriebe, die versuchen, es anders zu machen, aber das sind weiterhin Ausnahmen.» Ein weiteres Problem wird in bezug auf die Anrechnung von Erfahrungsjahren bei Kantonsangestellten im Kanton X berichtet: Bei der Neueinstellung werden bei der Lohneinreihung die Erfahrungsjahre bei Teilzeitbeschäftigung nur halb angerechnet, was als indirekte Diskriminierung verstanden wird – aus Zeitgründen ist die befragte Person dem Thema aber noch nicht weiter nachgegangen.

Tabelle 7: Beispiele von Teilzeitarbeit

Interviewaussagen	
«konnte nichts tun»	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Frauen, welche nach der Schwangerschaft gerne wieder arbeiten gehen würden, (...) sind oft mit der Situation konfrontiert, dass man ihnen sagt, ja, aber ihr müsst mindestens so oder so viel. Und das ‚mindestens so oder so viel‘ hat im Moment eine Tendenz zu steigen. Als der Markt völlig ausgetrocknet war, hat man alles angenommen (...) jetzt ist es so, dass man mindestens 50% verlangt und das ist für viele Frauen nicht oder nicht mehr attraktiv.» ■ «Ab wann gilt etwas als Überstunden. Und ich denke, das ist doch ein klarer Fall, dass das diskriminierend ist, der SBG hat ja mal ein Gutachten dazu gemacht (...) und das seco sagt einfach nein, es ist nicht diskriminierend und dann ist es so, das seco hat recht. Man müsste also eine Klage machen gegen die Interpretation des seco. Das ist ein ungelöster Fall.» ■ «Der Kanton X rechnet Erfahrungsjahre an bei der Einreihung, wenn man eine Stelle antritt wird berücksichtigt, wie lange man schon auf dem Beruf arbeitet. Wenn jemand unter 50 Prozent arbeitet, muss er – oder muss sie, weil es sind vorwiegend Frauen betroffen – zwei Jahre arbeiten, um die Stufe zu erhalten, also das doppelte. Und meiner Meinung nach ist das indirekt diskriminierend, (...) wenn man 40% arbeitet, verdient man nur 40%, aber man macht in diesen 40% die volle Erfahrung.»
Lösung im Betrieb	■ «Auf der Ebene der Teilzeitarbeit bei einem Grossverteiler haben wir ausgehandelt, dass Anpassungen gemacht werden müssen im GAV. Das war eine lange Auseinandersetzung wo man erreicht hat, dass Diskriminierungen beseitigt werden.»
Gang zur Schlichtungsstelle	Kein Fall berichtet
Gang vor Gericht	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Dort ging es um eine Frau, welche 50% arbeiten wollte. (...) Die Gemeinde hat das nicht akzeptiert. Wir haben dann Rekurs gemacht mit dem Argument, dass es diskriminierend ist, wenn Teilzeitstellen verweigert werden, weil das ja vor allem Frauen trifft. In der Sache wurde es dann nicht behandelt, weil das Verwaltungsgericht fand, es sei nicht zuständig. Dann mussten wir vor Bundesgericht gehen, damit bestätigt wurde, dass das Verwaltungsgericht zuständig ist. Und unterdessen war ein Jahr vergangen und die Frau hat dann die 50% bekommen. Darum haben wir es dann abgeschrieben.» ■ «Eine Frau wollte auf 50% reduzieren, (...) die Gemeinde aber fand, sie hätten schon genug halbe (...) die Frau hat 50% beantragt, damit sie ihre Mutter pflegen kann, sie hatte keine Kinder. Und wir gingen dann vor Verwaltungsgericht, und das Gericht hat gesagt, es kann grundsätzlich diskriminierend sein, wenn man die Teilzeiteinstellung verweigert. Aber dann haben sie eine Interessenabwägung gemacht und fanden, in diesem speziellen Fall hat die Gemeinde zu Recht nein gesagt (...). Sie haben im Prinzip gesagt, wenn die jetzt Kinder hätte, dann könnte sie, dann wäre es anders.»

Quelle: Interviews Baustein 7

3.2.5 Diskriminierende Nichtanstellung

Die sieben berichteten Beispiele von diskriminierender Nichtanstellung betrafen alle Frauen in (sehr) qualifizierten Berufen. Mit einer Ausnahme ging es bei der Nichtanstellung überall um die familiäre Situation – konkret um die vermeintlich aus einer allfälligen Schwangerschaft entstehenden Probleme für das Unternehmen. Einmal wird berichtet, dass das Aussehen als Kriterium für die Besetzung einer Stelle herangezogen wurde.

Die diskriminierende Nichtanstellung wird als sehr problematische Diskriminierungsart wahrgenommen, gegen welche nur schwer vorgegangen werden kann. Mit einer Ausnahme konnte in allen Fällen **nichts** gegen die Diskriminierung unternommen werden. Einerseits stand dem entgegen, dass die Diskriminierung nicht bewiesen werden konnte, etwa, weil mündliche Begründungen nicht schriftlich bestätigt wurden. Andererseits waren die Betroffenen auch nicht bereit, weitere Schritte zu unternehmen. *«Wenn eine Person eine Arbeit nicht bekommen hat, dann sucht sie eher eine andere Stelle, sagt sich, es ist halt jetzt nicht diese hier, es ist ungerecht, aber so ist es halt. Sie wird nicht zuviel Energie darauf verwenden sondern die Energie dafür sparen, eine neue Stelle zu finden.»* Eine Person hat in mehreren Fällen versucht, mit Briefwechsel mit dem Unternehmen etwas für die Betroffenen herauszuholen, ist aber jedes Mal gescheitert. Diese Erfahrungen wirken sich auf ihr heutiges Verhalten aus: *«Wenn jemand zu mir kommt wegen einer diskriminierenden Nichtanstellung, sage ich ihr, ‚ich glaube ihnen, aber ich denke, es lohnt sich nicht, dass sie viel Energie und Geld in die Sache stecken‘. Vor allem auch, weil die Entschädigung extrem klein und limitiert ist – es ist ja nicht die Anstellung. Sogar wenn man es beweisen könnte, würde man wenig gewinnen. Ich weiss nicht, ob es erfolgreiche Fälle gibt – bei mir waren es auf jeden Fall immer frappierende Misserfolge.»*

In einem Fall konnte eine Lösung vor der **Schlichtungsstelle** gefunden werden. Hier lagen Belege in Form von Testunterlagen und Begründungen bei den Auswahlkriterien vor, aus welchen ersichtlich wurde, dass der Kinderwunsch der Frau den Ausschlag zur Nichtanstellung gegeben hatte. Vor der Schlichtungsstelle wurde eine Einigung erzielt: *«Es war ein grösseres Unternehmen, welches den Fall vom Tisch haben wollte und deshalb gezahlt hat.»*

Tabelle 8: Diskriminierende Nichtanstellung

Interviewaussagen	
«konnte nichts tun»	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Man hat ihr sogar gesagt, sie wäre eigentlich am besten qualifiziert. Aber weil sie so im gebärfähigen Alter sei und Kinder bekommen könnte, nehme man einen Mann. Ihr habe ich gesagt, sie solle die schriftliche Begründung verlangen. (...) solange sie es nicht schriftlich hat, kann sie sowieso praktisch nichts machen. (...) Schriftlich sieht es dann anders aus, da werden dann andere Gründe angegeben.» ■ «Oder eine promovierte Akademikerin, welche sich für eine wissenschaftliche Stelle bei einem Forschungsinstitut beworben hat. Sie war in der engsten Auswahl, in der zweiten Runde. Beim Gespräch stellte sie eine Frage nach der Regelung des Mutterschaftsurlaubes. Am Telefon sagte ihr der Chef, er hätte lieber sie gehabt, aber er habe sich überlegt, dass es die Stelle nicht ertrage, wenn sie bald wieder längere Zeit vakant sei – und das müsse er annehmen, wenn sie sich über Mutterschaftsurlaub erkundige. Sie war so enttäuscht, dass sie auch gar keine schriftliche Begründung mehr verlangen wollte – aber dort wäre das sicher nicht mehr drin gestanden.» ■ «(...) wenn Männer dabei sind, dass sie oft gar nicht auf die Qualifikation sondern auf das Äussere geschaut haben. Also dass das dann ein Grund ist, eine Frau nicht anzustellen. Das ist heikel, das zu sagen, aber es ist so, ich habe das selber erlebt. Aber wie will man das belegen? (...) Und das ist halt schon auch typisch für den Frauenberuf.»
Lösung im Betrieb	Kein Fall berichtet

Gang zur Schlichtungsstelle	■ «Sie hatte sich um eine Stelle beworben und war zusammen mit einer andern Frau in die engste Auswahl gekommen. Und es war klar, sie ist hochqualifiziert für die Stelle und nach den Tests und Auswahlkriterien an erster Stelle. Sie und ihre Mitbewerberin wurden dann beide gefragt, wie es mit der Familienplanung aussehe. Sie hat gesagt, sie könnte sich gut vorstellen, Kinder zu haben, die andere hat gesagt, sie wolle Karriere machen und keine Kinder. Und dann hat man die angestellt, welche gesagt hat, sie wolle keine Kinder. Dann gingen wir an die Schlichtungsstelle, wir hatten die Testauswertung und die Begründung in der Hand. Und die Schlichtungsstelle hat festgehalten, dass das ein klarer Fall sei und dann haben wir uns geeinigt. Spannend war da, dass eine andere Frau vorgezogen wurde und nicht ein Mann (...) ist das jetzt eine Diskriminierung oder nicht, wenn eine Frau einer Frau vorgezogen wird, aufgrund der familiären Situation? Ich finde es persönlich rechtlich nicht so klar.»
Gang vor Gericht	Kein Fall berichtet

Quelle: Interviews Baustein 7

3.2.6 Diskriminierung bei Beförderung

Vier der sechs Beispiele, welche von den Gesprächspartner/innen als Beförderungsdiskriminierung geschildert werden, beziehen sich vor allem auf die generelle Situation, sind also allgemeine Beschreibungen der horizontalen Teilung des Arbeitsmarktes. Einmal wird die Situation allgemein, zweimal in Unternehmen des Detailhandels und einmal in der Industrie beschrieben. Für eine Detailhandelsfirma wird das Gesagte an einem konkreten Beispiel verdeutlicht: «*Alle grossen Filialen von Z sind von Männern geleitet. Die kleinen Filialen eher noch von Frauen. Konkret wurden zwei kleine Z-Läden geschlossen und zu einem grösseren zusammengenommen. Beide kleinen Z-Läden waren von Frauen geleitet. Aber keine der beiden konnte den grösseren übernehmen. Sie haben einen Mann genommen. (...) Es ist nicht so, dass die Frauen nicht wollen. Sie nehmen sie nicht.*» Bei dieser generellen Problematik können die Befragten **nicht** direkt **intervenieren** und setzen deshalb auf Sensibilisierung.

Zwei Personen berichten von **Gerichtsfällen** im Zusammenhang mit Beförderungsdiskriminierung. Ein Fall ist bereits abgeschlossen, hier wurde bei einer qualifizierten Frau der Beförderungsvorschlag zurückgezogen, nachdem sie die Arbeitgebenden über ihre Schwangerschaft informiert hatte. Eine Frauenorganisation führte zu diesem Fall eine Verbandsklage und bekam vor dem Gericht recht. Die betroffene Frau arbeitet weiterhin am selben Arbeitsplatz: «*Man hat ihren Lohn angepasst und sie ist weiterhin dort. Es geht sehr gut. Es ist noch komisch, irgendwie wird sie respektiert. (...) Sie haben sich darum foutiert, sie haben sich gesagt, wir machen es so, wir werden dann sehen, bis wo sie geht. Aber sie sind nicht darüber entsetzt, dass sie bis zum Gericht geht, weil das sind die Regeln des Spiels.*» Der zweite berichtete Fall ist ein laufendes Verfahren, bei welchem einer Frau bei einer durch sie aufgebauten Kaderstelle ein Mann vorgezogen wurde. Da noch andere Probleme im Arbeitsverhältnis dazu kommen, wurde diese Frau krank und nach Ende des Kündigungsschutzes entlassen.

Tabelle 9: Diskriminierung bei Beförderung

Interviewaussagen	
«konnte nichts tun»	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Wir haben in der Branche Verkauf die Frauen, welche mit einem Lehrabschluss auch nach 10 Jahren noch Verkäuferin sind und das bleiben, und die Männer mit einem Lehrabschluss haben wesentlich grössere Chancen Rayonleiter, Filialeiter und so zu werden, sie können auch bis ganz rauf kommen.» ■ «Bei Industriefirma X sind sehr viele Frauen beschäftigt in den unteren Chargen, weiter oben sind es dann die Männer. Es ist eindeutig so, dass die Frauen nicht raufkommen. (...) Die Ausbildung dafür bieten sie an und schlagen es auch an, wenn interne Ausbildungen stattfinden. Frauen werden nicht gehindert, das auch zu machen. Aber ich frage mich, wer da wen motiviert.»

Lösung im Betrieb	Kein Fall berichtet
Gang zur Schlichtungsstelle	Kein Fall berichtet
Gang vor Gericht	■ «Es ist eine Frau mit grosser internationaler Erfahrung, sie ist Akademikerin und arbeitet bei der Organisation Z. Sie hat aufgebaut, dass das Generalsekretariat in die Schweiz kommt, und wurde nun für die Stelle nicht genommen als Generalsekretärin. Ein Mann hat sie erhalten, und zwar zu einem viel höheren Lohn als sie, obwohl sie die Arbeit von vorher gleich gemacht. Im Kanton habe ich auch verloren. Auch diese Frau ist krank geschrieben und nun entlassen. Ich gehe davon aus, dass wir auch hier vor Bundesgericht gehen.»

Quelle: Interviews Baustein 7

3.2.7 Diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Die fünf berichteten Beispiele von Diskriminierungen bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen sind vom Inhalt und von den betroffenen Berufsgruppen her sehr unterschiedlich.

In zwei Fällen geht es um Regelungen, welche ganze Berufsgruppen von Frauenberufen betreffen und welche von den Befragten als im Vergleich zu «Männerberufen» diskriminierend erachtet werden. Inhaltlich geht es zum einen um Pickettdienstregelungen, zum andern um willkürliche Arbeitszeitberechnungen und Lohnanpassungen. In beiden Fällen konnte konkret **nicht** wirklich etwas **erreicht** werden – sei es, weil bestehendes Recht nicht durchgesetzt wird, oder sei es, weil die Diskriminierung nicht klar aufzeigbar ist: «*Man hat nie wirklich genau eine Handhabe, ob das rechtens ist oder nicht, ob sie das mit uns machen können oder nicht.*» In einem Fall wurde einer Frau, welche gesundheitsbedingt nicht mehr Schicht arbeiten konnte, reine Tagesarbeitszeit verweigert und die Kündigung ausgesprochen. Hier fehlte die rechtliche Handhabe, um etwas zu erreichen. «*Nun kann man sagen, der Betrieb wollte die Frau loswerden, weil sie nicht gut arbeitet oder nicht reinpasst. Oder soll man sagen, der Betrieb war einfach ganz formaljuristisch gegenüber einer Frau mit einem legitimen Anliegen?*»

Bei zwei der berichteten Fälle wurde die **Schlichtungsstelle** angerufen. Im einen Fall, bei welchem es um die Rechtmässigkeit des Kriteriums «Doppelverdienertum» bei Pensenvergaben ging, konnte ein Vergleich erzielt werden. Beim andern Fall war die Erfahrung vor der Schlichtungsstelle für die befragte Person enttäuschend. Konkret ging es um ein Detailhandelskette, welche im Kanton Y Frauen nur auf Abruf beschäftigte, während Männer festangestellt waren. «*Der kantonale Verantwortliche des Unternehmens hat vor der Schlichtungsstelle offen und ohne Probleme zugegeben, dass es wahr sei (...) Er zwingt keinen, zu ihm arbeiten zu kommen. (...) Die Schlichtungsstelle hat gesagt, wie kommt das, und die haben gesagt, es ist halt so'. Und es ist nichts passiert, es hatte keine Konsequenzen.*» Der Verband entschied, den Fall nicht vor Gericht weiterzuziehen, weil das Verhältnis von Aufwand und Ertrag als zu wenig gut erachtet wurde. Heute präsentiert sich die Situation positiver: «*Die Firma hat sich in diesem Punkt viel verbessert. Es gibt nun viel weniger Arbeit auf Abruf. (...) Ich weiss nicht, ob sie es wegen unserer Initiative gemacht haben, ich denke eher, es gehört einfach zur neuen Strategie. Sie haben sicher gemerkt, dass sie früher oder später damit öffentlich an den Pranger gestellt werden.*»

Tabelle 10: Diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Interviewaussagen	
«konnte nichts tun»	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Beispielsweise haben wir jetzt gerade Verhandlungen geführt mit den Arbeitgebern und dem seco über Picketdienstregelungen nach Arbeitsgesetz – und wenn ich sehe, wie es bei der Basis aussieht, obwohl das Gesetz das und das vorsehen würde – es ist unvorstellbar, die Bedingungen die dort herrschen. Und ich behaupte, dass das so ist, weil es ein typischer Frauenberuf ist.» ■ «Eine Frau wurde vergewaltigt, das hat nichts mit dem Betrieb zu tun. Sie wurde dann krank geschrieben. In dem Betrieb hat sie Schicht gearbeitet, auch in der Nacht. Und das war ihr nach der Vergewaltigung nicht mehr möglich (...). Und sie hatte den Eindruck, es müsse doch irgendwie möglich sein, weil es im Betrieb auch sonst Frauen gab, welche nur am Tag arbeiteten. (...) sie haben ihr gekündigt (...) als der Kündigungsschutz bei Krankheit abgelaufen war.»
Lösung im Betrieb	Kein Fall berichtet
Gang zur Schlichtungsstelle	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Es gab eine stille Weisung des Kantons, dass dort, wo beide Ehegatten beim Staat arbeiten, der Beschäftigungsgrad nicht mehr als 150% sein soll. Wir hatten dann den Fall einer Frau, welche in einer Berufsschule arbeitete. In den Schulen ist es ja vielfach so, dass man 50% gewählt ist und der Rest ist von Jahr zu Jahr. Und dieser Frau wurde da einfach gesagt, du kannst nur noch die fixen 50% arbeiten, das ist mehreren Frauen passiert. (...) Wir gingen als Verband vor die Schlichtungsstelle und es kam ein Vergleich zustande. Man hat gesagt, dass das Kriterium des Doppelverdienertums höchstens als allerletztes Kriterium beigezogen werden darf.»
Gang vor Gericht	Kein Fall berichtet

Quelle: Interviews Baustein 7

3.2.8 Die weiteren Diskriminierungsarten

Weitere Diskriminierungsarten werden nur noch vereinzelt genannt. Die berichteten Fälle sind sehr unterschiedlich. Vier Befragte berichten Fälle von **Mobbing**. Zwar ist ihnen bewusst, dass es sich dabei nicht im engeren Sinn um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handelt. Auf den zweiten Blick hingegen sind sie anderer Meinung: *«Es ist häufig sehr subtil. Wenn man genau schaut, wo es herkommt, dann hat es sehr oft eben schon einen Bezug auf das Geschlecht.»* Eine befriedigende Lösung konnte in keinem der vier geschilderten Fälle gefunden werden – zweimal kam es zur Kündigung durch den Betrieb, in einem zur Kündigung durch die Betroffene, im vierten Fall weiss die interviewte Person nicht, was weiter geschehen ist. Der Nachweis von Mobbing wird einhellig als sehr schwierig geschildert, zudem wird darauf hingewiesen, dass bei den Beratungsorganisationen Ressourcen fehlen: *«Diese Fälle machen die Leute so wahnsinnig kaputt (...) rechtlich betreuen, gewerkschaftlich begleiten und auch noch psychologisch betreuen, das müsste man alles gleichzeitig können und es gibt nicht viele Leute, die das wirklich können (...) wir haben einfach keine Zeit, das wirklich genügend zu begleiten.»*

Diskriminierende Kündigungen bzw. Rachekündigungen werden als explizite Haupt-Diskriminierungsarten nur zweimal erwähnt. Allerdings sind sehr viele berichtete konkrete Diskriminierungsfälle – insbesondere jenen, welche vor Gericht oder die Schlichtungsstelle gezogen werden – mit einer Kündigung durch den Betrieb verbunden, welche ebenfalls einen Klagepunkt bildet¹⁷. In den beiden Fällen, in welchen die Kündigung als Hauptpunkt – neben Lohnungleichheit – geschildert wurde, konnte im einen Fall mit dem Betrieb direkt eine Lösung ausgehandelt werden, im andern war ein Gang vor Gericht nötig.

Bei den zwei Beispielen von **diskriminierender Aufgabenzuteilung** geht es um «Schikanen» gegenüber Frauen. So beispielsweise in einem Produktionsunternehmen: *«Wenn Frauen irgendwie nicht den ganzen*

¹⁷ Diese Beispiele wurden in den vorangehenden Kapitel dargestellt.

Monat dieselbe Arbeit wollten, dann haben sie sie noch zu einem weiteren Monat verdonnert.» Die zwei Beispiele von **diskriminierender Mitarbeitendenbeurteilung** betreffen Frauen, welche aus für sie unklärlichen Gründen plötzlich schlechter beurteilt wurden. Zunächst haben sich beide Frauen für eine Anpassung der Beurteilung gewehrt – eine mit Erfolg, die andere hat aufgegeben und sich innerlich distanziert. Das Beispiel der Diskriminierung bei der Weiterbildung bezieht sich auf die ganze Berufsgruppe der Verkäuferinnen, wo viele wegen ihrer Doppelbelastung von der betrieblichen **Weiterbildung** ausgeschlossen seien, weil diese nicht ihren Bedürfnissen angepasst wird. *«Das weiss man schon länger und man versucht das jetzt irgendwie zu ändern, aber im Moment ist es noch so.»*

In einem Gespräch werden zwei Beispiele von **Diskriminierung in der Sprache** berichtet, bei welchen im Einzelfall Lösungen gefunden werden konnten. *«Das tönt vielleicht, wenn es nicht viel wäre, aber (...) solche Fälle sind auch ein Teil der Sensibilisierungsarbeit.»* Eine Person schliesslich berichtet von einer Diskriminierung des **Frauenberufs** «Kindergärtnerin» in der Gesellschaft, welcher als minderwertig belächelt werde, beispielsweise auch in einer Autowerbung: *«Dort sind so fünf blonde Frauen mit einem kurzen Rock und Stiefel drauf neben dem Auto und dann steht Zicke, Schuhkönigin, Kindergärtnerin und noch zwei andere Sachen. (...) Wir haben ihnen geschrieben und die Diffamierung des Berufsstandes als ‚leicht blöd‘ zurückgewiesen. Sie haben sich in ihrem Brief entschuldigt, aber gesagt, sie hätten keinen Einfluss, es sei eine internationale Marketingkampagne.»*

Tabelle 11: Die weiteren Diskriminierungsarten

Interviewaussagen	
«konnte nichts tun»	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich hatte eine teilzeitbeschäftigte Frau da, die wurde (...) von ihrer vorgesetzten Kollegin sehr schikaniert. Meine Klientin kam extrem unter Druck und wurde wirklich krank, die andere hat sie fertig gemacht, also Mobbing aufs Gröbste. (...) Auf jeden Fall habe ich dem Arbeitgeber dann anständig geschrieben und geschildert, dass es ganz schlimm ist und sie darauf hingewiesen, dass sie als Arbeitgeber verpflichtet sind, Fürsorgepflicht und die ganze Litanei. Und die waren so eingeschlappt auf das Schreiben, dass sie meiner Klientin gerade die fristlose Kündigung gegeben haben. (...) und meine Klientin war so am Boden, die musste eh die Stelle verlassen. (...) Wir haben für die dann einfach noch das Finanzielle rausgeholt beim Arbeitgeber.» ■ «Eine Klientin arbeitete seit langem in einem Betrieb. Dann gab es einen Chefwechsel. Sie konnte unter ihm gewisse Aufgaben nicht mehr machen – das ist ja dann schon Diskriminierung, aber eben nicht so eindeutig. Oder sie wurde an einen andern Arbeitsplatz versetzt, den sie als weniger gut empfunden hat. Es wurde im Gespräch mit dieser Frau deutlich, dass sie gespürt hat, dass sie rausgeekelt werden sollte. (...) weil der junge Chef sich lieber eigene Leute reingeholt hat. Sie hatte auch relativ viel Lohn, weil sie eine langjährige Mitarbeiterin war, (...) Auf die Diskriminierung angesprochen hat der Chef das immer so rational begründet mit andern Sachen.» ■ «Es gibt von den Männern her einfach auch viel Arroganz. Wenn eine Frau im Team ist, wird von ihr erwartet, dass sie ihm die Züge rausschreibt, auch wenn er es ganz einfach selber vom Computer runterholen könnte. Es tut offenbar einem Mann gut, jemanden sagen zu können, macht mir das oder das.» ■ «Ich hatte letztes Jahr eine Frau, welche bei den Mitarbeitendenbeurteilungen sehr schlecht beurteilt wurde, und sie war damit überhaupt nicht einverstanden und hat sich zunächst gewehrt. Und dann hat sie einfach den Bettel hingerührt und gesagt, nein, da mache ich nicht mehr weiter. Die hatte vorher immer top gute Beurteilungen und plötzlich waren sie einfach sehr schlecht, das war schon ein wenig komisch.» ■ «(...) dass Frauen wegen ihrer Doppelbelastung häufig einfach für die betriebliche Weiterbildung weniger flexibel sind und irgendwo aus dem Raster fallen. Und den Betroffenen ist nicht einmal zwingend bewusst, dass sie diskriminiert werden – sie finden es einfach vielleicht komisch oder haben ein diffus schlechtes Gefühl.»

Lösung im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Die haben ein Reglement, dass eine Person nach drei Jahren Anstellung mehr Lohn zugut hat. (...) Und dann hat der Chef ihr auf den letzten Termin bevor sie die drei Jahre dort gewesen wäre, gekündigt. Vorher hatte sie noch ein Gespräch, ob sie bereit wäre, für den tieferen Lohn weiter zu arbeiten und sie hat nein gesagt. (...) Erreichen konnten wir, dass zuviel abgezogene Ferien nachbezahlt werden mussten, das ging per Briefverkehr über unsere Juristin. Sie liess sich auch beraten, ob sie eine Anstellung erzwingen könnte – aber während der Beratung musste sie dann selber sagen, nein, ich will nicht mehr, ich will nicht mehr dort zurück.» ■ «Also eine Frau hat beispielsweise letzthin angerufen und gesagt, dass sie sich so aufrege, sie sei in einem Stiftungsrat und man wende sich immer nur in männlicher Form an die Mitglieder und die wirkliche Arbeit mache sie mit anderen Frauen. Und die hat dann einen bitterbösen Brief geschrieben mit Kopie an uns und hat die Antwort bekommen, man werde sich das merken und das ändern. (...) Oder im Ausländerinnenausweis, da hat sich gerade letzthin eine Frau geweht, dass da nur der Bewerber, der Anwärter und so steht. Und das haben wir dann dem eidgenössischen Gleichstellungsbüro übergeben, weil das ja keine kantonale Sache ist und bei einem Neudruck werden sie das ändern.»
Gang zur Schlichtungsstelle	Kein Fall berichtet
Gang vor Gericht	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Sie wollte den gleichen Lohn wie ihr Arbeitskollege und weil sie das verlangt hat, hat man ihr gekündigt. Das Gericht hat das dann als missbräuchliche diskriminierende Kündigung anerkannt, aber die Lohn-differenz als gerechtfertigt erachtet und diesen Klageteil abgewiesen, weil sie gesagt haben, eine gewisse Zeitspanne – es ging um drei, vier Monate – sei es gerechtfertigt, dass es eine Lohnschere gebe, weil der Mann sich besser verkauft habe und der Markt eine gewisse Rolle spiele, das war die Argumentation. Wir gingen bis zum Obergericht und dort wurde das gestützt. Weiter hätten wir schon vom Streitwert her gar nicht gekonnt, also vor Bundesgericht.»

Quelle: Interviews Baustein 7

3.3 Zusammenfassung

Die Gesprächspartner/innen berichten von einer Vielzahl verschiedener Diskriminierungsarten, mit welcher sie in ihrer Arbeit konfrontiert sind bzw. waren. Am häufigsten genannt wird dabei Lohndiskriminierung, gefolgt von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Mit einigem Abstand folgen an dritter Stelle Diskriminierungen wegen Schwangerschaft bzw. Mutterschaft, fast ebenso häufig genannt wird Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit. Diskriminierende Nichtanstellung, Diskriminierung bei Beförderung und diskriminierende Gestaltung der Arbeitsbedingungen werden noch von (gut) einem Viertel der Befragten erwähnt. Die weiteren Diskriminierungsarten werden nur noch vereinzelt genannt.

Insgesamt werden 114 konkrete Diskriminierungsfälle berichtet. Mit zwei Ausnahmen berichten alle Befragten mindestens einen Fall, in welchen sie aus ganz unterschiedlichen Gründen nichts gegen die Diskriminierung unternehmen konnten. In zwei Dritteln der Gespräche werden Fälle geschildert, in welchem im Unternehmen bzw. gemeinsam mit diesem eine Lösung gefunden werden konnte. Zwei Fünftel der Befragten berichten von Fällen, mit welchen sie an die Schlichtungsstelle gelangt sind und drei Fünftel verfügen über (mehr oder weniger direkte) Erfahrung mit Gerichtsfällen.

Eine nähere Betrachtung der konkreten Beispiele gibt einen facettenreichen Einblick in eine Vielfalt von allgemeinen und konkreten Diskriminierungs- und Gleichstellungsproblemen. Deutlich wird, dass in der Privatwirtschaft ein Vorgehen gegen Diskriminierung sehr häufig im Zusammenhang mit Kündigung steht: So erfolgten beispielsweise neun der elf berichteten privatrechtlichen Einzelklagen im Zusammenhang mit Lohngleichheit nach einer Kündigung durch den Betrieb, bei den restlichen drei kam es im Laufe des Verfahrens zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

4 Nutzung des Gleichstellungsgesetzes durch die Arbeitnehmenden

4.1 Beratungs- und Betreuungsangebote

Das Angebot und die Qualität der bestehenden Beratungs- und Betreuungsangebote für von Diskriminierung betroffene Arbeitnehmenden wird unterschiedlich eingeschätzt. Zwei Personen haben keinen Einblick in diese Thematik. Zwei Fünftel der Befragten erachten die bestehenden Angebote in den ihnen bekannten Regionen als genügend bekannt, zugänglich und qualitativ gut. *«Das Angebot genügt der Nachfrage (...) die Qualität finde ich gut. Die Professionalität ist da und ich sehe auch viel Engagement.»*

Die Hälfte der Befragten schätzt die Situation allerdings kritischer ein und sieht Verbesserungsmöglichkeiten. Einerseits wird argumentiert, dass sich die qualitativ guten Beratungsangebote in den Städten konzentrieren und vom Land her wenig zugänglich sind. Andererseits wird gerade «vor Ort» - beispielsweise in regionalen Gewerkschaftssekretariaten – ein Wissensmangel wahrgenommen. *«Es ist sehr dezentralisiert und das muss es eigentlich auch sein. (...) Aber das Problem ist dann halt, dass an den meisten Orten das vertiefte Know-How fehlt.»* Konkret führt dies dazu, dass es *«ein wenig Zufall ist, an wen man gerät.»* Frauen – und um sie geht es nach Erfahrung der Befragten bei den allermeisten Diskriminierungen – welche ihr Anliegen wenig sensibilisierten Personen vorbringen, laufen Gefahr, schlecht unterstützt zu werden. *«Ich denke da an einzelne und da habe ich das Gefühl, wenn sie dort auf diese Person treffen, dann ist das sehr gut, wenn sie aber an den in der Sprechstunde geraten, dann ist es wahrscheinlich nicht so toll.»* Eine Person weist weiter darauf hin, dass die Beratung lokal vor allem durch Gewerkschaften passiert, aber *«das Problem ist, dass die Gewerkschaft eben in einer ganzen Reihe von Bereichen, in welchen viele Frauen arbeiten, nicht sehr präsent sind.»*

Tabelle 12: Beratungs- und Betreuungsangebote

Interviewaussagen	
gut	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Wir sind natürlich die besten... Es gibt noch das kantonale Gleichstellungsbüro, wir sind sicher niedrighschwelliger, wir sind wirklich ganz an der Basis. (...) Und sonst gibt es die Gewerkschaften, aber es sind ja eben viele Frauen nicht gewerkschaftlich organisiert.» ■ «Das ist gut (...) Aber die Hauptarbeit macht schon die Gewerkschaft. Wir haben ja auch eine kantonale Gleichstellungsbeauftragte, (...) aber ich habe von ihr noch nie etwas Konkretes gesehen. (...) Um den Bereich der Privatwirtschaft kümmert sie sich gar nicht.»
verbesserungsbe- dürftig	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Der ganze Kanton X hat schon ganze weisse Flecken. Frauen, die in Bezirken arbeiten, die am Rand draussen sind, ländliche Bezirke, dort hat es sicher zu wenig Beratungsangebote.» ■ «Und man müsste sie auch Coachen können, bis sie bereit sind, und sie wirklich auch bei der Hand nehmen und begleiten. Und dazu haben wir als Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen keine Zeit und zum Teil sind wir auch nicht ausgebildet.» ■ «Es kommt sehr darauf an, auf wen man trifft – und das gilt nicht nur für unsere Organisation. Die Schulung der Leute, welche da mittragen müssten, ist nicht genügend. Man ist daran... aber es ist noch nicht erreicht. In vielen Positionen sind einfach sehr viele Leute, welche sich zu wenig mit dem Gedanken-gut auseinandergesetzt haben.»

Quelle: Interviews Baustein 7

4.2 Hilfreiches und Hinderliches zum Angehen gegen Diskriminierung

4.2.1 Förderliche Rahmenbedingungen

Bei der Frage nach förderlichen Rahmenbedingungen, welche den von Diskriminierung betroffenen Personen helfen, gegen die Diskriminierung anzugehen, berichten die Befragten eine Fülle von Aspekten.

Am häufigsten erwähnt (15 Nennungen) wird ein Merkmal der Personen: Es braucht genügend **Selbstvertrauen** und ein ausgeprägtes **Unrechtsbewusstsein**, um gegen eine Diskriminierung anzugehen. *«Sehr förderlich ist, wenn die Frauen einfach absolut unerschrocken sind. Das ist ja bei Frau X so gewesen, (...) das hat sehr stark auch mit ihrer Persönlichkeit zu tun, dass sie das gemacht hat. (...) Sie fand, das ist ungerecht, und das muss man jetzt ändern.»* Fünf Personen glauben, dass diese Haltung eher bei Personen ausländischer Herkunft gegeben ist. *«Frauen, welche sich wehren und welche es wagen, vor Gericht zu gehen, haben sehr oft einen ausländischen Hintergrund (...) Ich frage mich, ob Frauen, welche hier geboren und erzogen wurden, die gleiche Mentalität haben wie die Herren, die über sie richten.»* Andere wiederum argumentieren, dass gerade ausländische Frauen besonders schlecht geschützt sind und sich deshalb besonders wenig wehrt. *«Weil dann heisst es immer sofort, es warten zwanzig vor der Türe, du kannst ja gehen, wenn es dir nicht passt.»*

Unterstützung steht für die Befragten an zweiter Stelle (13 Nennungen). Dabei denkt die Mehrheit von ihnen an die Unterstützung durch eine Organisation – konkret eine Gewerkschaft, einen Berufsverband oder eine Frauenorganisation. *«Es braucht ein Netzwerk.»* Mehrfach genannt wird aber auch, dass ein unterstützendes Umfeld im Privaten hilfreich ist. *«Es kommt auch auf die Unterstützung der näheren Umgebung an. Es braucht eine gewisse Solidarität.»* Weiter wird erwähnt, dass ein Vorgehen sehr viel einfacher ist, wenn eine Frau nicht alleine ist, sondern eine ganze Gruppe gegen eine Diskriminierung angeht.

An dritter Stelle steht als wesentliche Rahmenbedingung, dass die Diskriminierung als solche erkannt wird. Dies ist abhängig vom **Wissen und Bewusstsein** der Betroffenen (12 Nennungen) und längst keine Selbstverständlichkeit. *«Die Frauen nehmen es auch einfach an, wenn man ihnen mehr und mehr auf die Schultern lädt und finden es noch normal. Ich denke, das ist auch das Problem, dass es die Frauen nicht sehen (...) dass eine Diskriminierung vorliegt.»*

An vierter Stelle (10 Nennungen) wird festgehalten, dass es einfacher ist, sich gegen eine Diskriminierung zu wehren, wenn man eine **Alternative aus dem Arbeitsmarkt** hat. *«Es tut mir leid, das zu sagen, aber man muss einigermassen sicher im Arbeitsmarkt stehen. Wenn man hundertprozentig auf den Job angewiesen ist, und man an dieser Stelle auch leben will... (...) dann wird es schwierig.»*

Fast gleich häufig (9 Nennungen) wird erwähnt, dass ein höheres **Bildungsniveau** und damit in der Regel verbunden eine höhere berufliche Stellung förderlich sind, damit sich Betroffene wehren können. *«Wenn eine gut qualifizierte Frau in einer Führungsposition in einem Unternehmen ist, dann wird sie es nicht akzeptieren, dass man ihr an die Brüste greift. Aber wenn der kleine Chef hinter der Maschine durchgeht und einen tätschelt, dann ist das zwar inakzeptabel, aber die Frau ist gezwungen, das zu akzeptieren, weil sonst verliert sie ihre Stelle, und sie sagt sich, es war ja immer so.»*

Die **weiteren Gründe** werden weniger häufig erwähnt. Jeweils drei Personen sehen als förderliche Rahmenbedingungen einen genügend hohen Leidensdruck *«dass die Frau das nicht mehr aushält»*, finanzielle Ressourcen, die politische Öffentlichkeit und bei der sexuellen Belästigung eine sensible Haltung des Un-

ternehmens «Weil dann ist es detabuisierter und erlaubt es eher, dass die Leute sich wehren, wenn etwas passiert.» Zwei Befragte glauben, dass sich Personen eher wehren, wenn sie finanzielle Verantwortung haben. «Dann ist man gezwungen, für den Lohn zu kämpfen.» Je einmal werden eine gute Beratung und genügend Zeit als förderliche Rahmenbedingungen genannt.

Tabelle 13: Förderliche Rahmenbedingungen

	Interviewaussagen
Selbstvertrauen und Unrechtsgefühl	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Das Wichtigste ist ein gutes Selbstbild, genügend Selbstvertrauen.» ■ «Es braucht auch Selbstvertrauen, ein gesundes Unrechtsbewusstsein, ein gesundes Gefühl für ‚ich habe Recht‘ und ‚ich habe Recht, dass ich mich wehre‘» ■ «Es sind auch eher jüngere Frauen, die sich wehren, (...) Das ist eine Generation Frauen, welche sich nicht als Feministin fühlt, aber Gleichstellung als normal anschaut. Und wenn sie dann den Lohn eines Kollegen sehen, schockiert sie das. Sie haben die Ungleichheiten nicht wie eine ältere Generation als ‚beinahe natürlich‘ integriert.»
Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich finde es ganz wichtig, dass man Mitglied von einem Verband ist oder von einer Gewerkschaft. Man muss Hilfe im Rücken haben.» ■ «Die Gewerkschaft spielt auch eine grosse Rolle. Sie kann die Fälle aufnehmen und weiterziehen. Weil so sind auch die Anwaltskosten gedeckt.» ■ «Was sicher förderlich ist, ist wenn es eine Gruppe ist. Das hat man bei den Klagen im öffentlichen Dienst gesehen, wo es Gruppen von Frauen waren, das gibt ein Kollektiv und das macht es einfacher, weil man sich intern gegenseitig stützen kann.» ■ «Was extrem wichtig ist, gerade bei sexueller Belästigung, die Unterstützung von Ansprechpersonen im Unternehmen, im privaten Kreis.»
Wissen und Bewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Es bedeutet eben, dass man ein Bewusstsein von sich selber hat. Und deshalb ist in unserer Branche der erste Schritt noch zu machen (...) Man muss den Wert der Arbeit in den Augen der Frauen selber erhöhen.» ■ «Eine Frau muss zuerst realisieren, dass sie diskriminiert ist oder dass da etwas nicht stimmt. Und das ist unglaublich schwierig.» ■ «Ich glaube, ein grosser Teil der Diskriminierungen wird von den Frauen selber gar nicht wahrgenommen. Und sie werden auch von den Verantwortlichen nicht wahrgenommen.» ■ «Sie erkennen nicht, dass sie diskriminiert werden. (...) die Arbeiterinnen müssen begreifen, dass es Probleme gibt, dass es nicht richtig ist, dass es diese Sachen gibt, dass es nicht normal ist.»
Alternative im Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Einfach ist eben auch, wenn man nicht zwingend auf die Stelle angewiesen ist.» ■ «Förderlich wäre, wenn es eine andere Situation auf dem Arbeitsmarkt gäbe. Dass es einfach genügend Stellen gäbe, dass man auch die Möglichkeit hätte zu wechseln.» ■ «Eine Rahmenbedingung ist, dass man sich relativ sicher fühlt in der Stelle oder dass man schon gekündigt hat.»
Hohes Bildungsniveau	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich denke, qualifizierte Frauen wehren sich eher.» ■ «Frauen, welche in guten beruflichen Positionen sind, wehren sich natürlich ganz anders, als eine, welche im Verkauf teilzeitlich angestellt ist. Bildung und berufliche Stellung, das macht wirklich viel aus.» ■ «Die kleine Gruppe von Frauen, welche eine hohe Ausbildung, gute Positionen und so hat, kann die Diskriminierung eher erkennen und wagt mehr, sich dagegen zu wehren. Und sie hat weniger Angst vor dem Gericht, sie versteht, was passiert, kennt das Vokabular.»
Weitere Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Und ich denke, der Leidensdruck muss gross genug sein. Das war bei uns so.» ■ «Es braucht Geld. Ich berate häufig so, dass ich sage, eigentlich müssen Sie eine Anwältin haben. Weil es ist einfach so, die Spiesse sind sonst nicht gleich lang.» ■ «Öffentlichkeitsarbeit, welche die Fälle in einen grösseren Kontext stellt, das ist schon hilfreich. Es braucht die öffentliche Diskussion darum – und das hat man beim Lohn eher geschafft, bei den andern Bereichen viel zu wenig.» ■ «Eine alleinerziehende Frau würde sich vielleicht, wenn es um ihr Leben geht, dass sie alles selber verantworten muss, eher wehren als eine, die noch den Mann hat, der als Hauptverdiener gilt.» ■ «Dass die Frauen sich entschieden haben und sich die Zeit nehmen. Zeit ist aber etwas, das Frauen nicht unbedingt haben, vor allem, wenn sie Kinder haben. Aber das braucht man dafür einfach.»

Quelle: Interviews Baustein 7

4.2.2 Hemmnisse und Probleme

4.2.2.1 Allgemeine Aspekte

Als Hemmnis, welches das Vorgehen gegen eine Diskriminierung verhindert, kann grundsätzlich das Fehlen der förderlichen Rahmenbedingungen verstanden werden – also wenig Selbstvertrauen, keine Unterstützung, fehlendes Wissen und Bewusstsein, tiefer Arbeitsmarktwert und tiefes Bildungsniveau (vgl. oben Kapitel 4.2.1). In den Gesprächen werden aber noch weitere Probleme angesprochen, welche im Folgenden dargestellt werden.

Als erstes Hemmnis, das ein Angehen gegen eine Diskriminierung verhindert, nennt die klare Mehrheit von drei Vierteln der Befragten (16 Nennungen) die Tatsache, dass eine grosse und begründete **Angst vor Kündigung** besteht. Diese Angst ist nach Meinung mehrerer Befragter zunehmend auch bei der öffentlichen Hand real: *«Diese Angst kann man ja nicht völlig nehmen, bei allem Kündigungsschutz nicht. Da kann irgendein Haar in der Suppe gefunden werden, oder man kann einen Kindergarten aufheben, weil es zu wenig Kinder hat und dann kann es die treffen und man kann nicht ganz nachweisen, dass es wegen der Lohnklage war...»*

An zweiter Stelle (13 Nennungen) erachten die Befragten das Erkennen und den **Nachweis** von Diskriminierungen allgemein und das Zusammentrage von Belegen und Beweisen speziell als grosses Problem. Im Lohnbereich ist nach Meinung der Befragten das Erkennen der Diskriminierung durch die fehlende Lohntransparenz insbesondere in der Privatwirtschaft erschwert, allgemein wird der Nachweis durch die weitere Verbreitung von Leistungslohn schwieriger. Bei anderen Diskriminierungsarten ist das Erkennen nicht unbedingt einfacher: *«Das Wahrnehmen der Tatsache und dann das Wahrnehmen, das ist rechtlich nicht korrekt, man kann sich wehren und dann noch, es ist eine Diskriminierung wegen dem Geschlecht, das ist für ganz viele Leute ein weiter Weg.»*

An dritter Stelle (7 Nennungen) werden **ökonomische Aspekte** genannt: der Arbeitsmarkt, die wirtschaftliche Zwänge in den Betrieben und der Spardruck bei der öffentlichen Hand. In einer angespannten Arbeitsmarktlage mit hoher Arbeitslosigkeit wird das Angehen gegen Diskriminierungen schwierig, weil sich die Betroffenen nicht trauen und weil die Kooperationsbereitschaft der – insbesondere männlichen – Arbeitskollegen tiefer ist, weil sie um ihre Stelle oder ihren Lohn fürchten. Mehrere Personen sehen auch wirtschaftliche Zwänge in den Unternehmen: *«Wenn sie die Löhne korrekt anpassen würden, müssten sie zum Teil wirklich den Laden schliessen.»* Andere gehen eher davon aus, dass solche Argumente nur vorgeschoben sind, Frauen aber davon abhalten, sich für ihre Rechte zu wehren: *«Das haben die Verkäuferinnen ganz fest integriert: Wenn wir gerecht bezahlt werden, dann können sie es sich nicht leisten, dann machen wir Konkurs. Und die Arbeitgeber spielen natürlich ganz fest mit dem.»*

Weitere Hinderungsgründe werden nur noch von je zwei Personen genannt: fehlende finanzielle Ressourcen, mangelnder Wille der Gewerkschaften und die fehlende Bekanntheit des GlG.

4.2.2.2 Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses

Ist die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für Personen, welche sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen, überhaupt möglich? Die Hälfte der Befragten (10 Nennungen) verneint diese Frage generell – ihr Erfahrungshintergrund ist primär die Privatwirtschaft. Sie sind der Ansicht, dass trotz theoretischer Möglichkeiten in Realität kaum Chancen bestehen. *«Der Druck ist sehr gross, er ist so gross, dass es die wenigsten aushalten.»* Spätestens nach Ablauf des Kündigungsschutzes muss mit der Kündigung gerechnet werden. *«Schlussendlich ist die Kündigung vor oder nach dem Verfahren unvermeidbar in Realität – selbst wenn die Reintegrationsmöglichkeit juristisch vorgesehen ist.»*

Gut ein Drittel der Gesprächspartner/innen vertritt die Meinung, dass eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses durchaus möglich ist – allerdings ausschliesslich im öffentlich-rechtlichen Bereich und vor allem dann, wenn in einer Gruppe vorgegangen wird (7 Nennungen). *«Wenn man mit 80 Kindergärtnerinnen kommt, dann kann die Gemeinde nicht mehr Druck ausüben, es wird dann eine kollektive Sache, auch wenn in der konkreten Gemeinde vielleicht nur eine arbeitet oder wenn in einer Gemeinde drei sind und nur eine macht mit.»*

Zwei Personen sind der Ansicht, dass eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses auch in der Privatwirtschaft in Sonderfällen möglich sein könnte, nämlich dann, wenn ein Arbeitgeber involviert wäre, *«der wirklich guten Glaubens war und der Opfer seiner eigenen Vorurteile wurde und der sich in Frage stellen könnte»*. Nur eine Person argumentiert, dass die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses dank dem Kündigungsschutz durchaus möglich ist, wie ein ihr bekannter Fall zeigt: *«Sie war dann ja wie ein wenig geschützt, weil es das Gerichtsverfahren gab. Sie wagten nicht, noch etwas draufzusetzen, aus Angst, dass man sie dann noch wegen Mobbing oder so drannimmt. Sicher, die Stimmung war nicht super, das ist klar. Es braucht schon ein wenig eine dicke Haut.»*

In bezug auf die Frage, ob es vorkommt, dass Diskriminierungsopfer das Unternehmen von sich aus ohne Druck verlassen, obwohl sie einen Kündigungsschutz geniessen, sind sich die Befragten einig: Keiner einzigen Person ist ein derartiger Fall bekannt, und sie erachten ihn auch als unwahrscheinlich. Der Hauptgrund dafür ist, dass die meisten Frauen in der Privatwirtschaft ein Verfahren erst anstreben, wenn sie bereits nicht mehr im Betrieb sind. *«Ich meine, die Frauen überlegen es sich vorher sehr gut, mache ich es jetzt oder mache ich es rückwirkend, wenn ich weg bin. Die Frage stellt sich so gesehen vorher.»*

Tabelle 14: Hemmnisse und Probleme

Interviewaussagen	
Allgemeine Aspekte	
(Begründete) Angst vor Kündigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Das grosse Handicap ist dann halt schon, dass die Frauen, die gegen Diskriminierung angehen, ganz schlecht geschützt sind. Wir haben einfach einen schlechten Kündigungsschutz in der Schweiz. Und das kommt natürlich in der Verwaltung auch. Man kann heute Verwaltungsangestellte kündigen und alle, die sich einsetzen, gelten sehr schnell als geldgierig, Motzerinnen und so weiter.» ■ «Wir müssten immer das Einverständnis der Frau haben, wir machen das ja nicht, weil wir einfach einen Fall haben wollen. Und das ist einfach wirklich nicht selbstverständlich. Es müsste vielleicht eine Studentin sein oder so, der das noch Spass macht. Aber Verkäuferinnen, für die es wirklich der Job ist, die wagen es einfach nicht, die haben Angst.» ■ «Auch mit sexueller Belästigung gibt es viele Probleme. Die Frauen kommen zu uns – aber sie wollen dann eben nichts unternehmen, weil sie sagen, sonst verliere ich meine Stelle.» ■ «Aber in der Regel ist es schon so, Frauen wehren sich erst, nachdem das Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist, oder es kommt zur Auflösung, weil sie sich gewehrt haben.»

Nachweis der Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Weil das braucht Wissen, Wissen betreffend Lohn beispielsweise, da muss man wissen, was verdienen meine Kollegen. Wenn man das nicht weiss, hat man überhaupt keine Chance, auch nur auf die Idee zu kommen, dass etwas nicht stimmt.» ■ «Der Leistungslohn erschwert die Durchsetzung des Anspruchs gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit sehr.» ■ «All das, was nicht Lohn oder sexuelle Belästigung ist, hat man bisher auch nicht eingeklagt und ich denke, es ist noch viel schwieriger. Beim Lohn hat man wenigstens einen Lohnzettel und es gibt vielleicht irgend ein Lohnsystem, also es gibt einige harte Fakten. Bei sexueller Belästigung gibt es das vielleicht nicht, aber sehr reale Erlebnisse und eine gewisse Sensibilisierung. (...) Es braucht noch Präzedenzfälle.» ■ «Das Problem ist, die grössten Diskriminierungen finden sich in den kleinen Unternehmen. Die kleinen haben oft nicht einmal einen schriftlichen Vertrag, man macht das nur mündlich ab. Da ist es noch viel schwieriger.» ■ «Mein grösstes Problem in allen Fällen war die Bereitstellung von Beweismitteln. Das ist das grundsätzliche Problem für einen Anwalt in den Gleichstellungsfällen. Es muss gelingen, die Diskriminierung zu beweisen oder glaubhaft zu machen. Und vor allem geht es auch darum, die Gerichte dazu zu bringen, Gutachten einzuholen oder Beweismittel anzufordern, welche es erlauben, einen fundierten Beweis zu erbringen. Weil diese Beibringung der Beweise kann die betroffene Person nicht leisten.»
ökonomische Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> ■ « Es ist halt eine Tatsache: Sie beginnen immer zuunterst mit Sparen, dort, wo man denkt, es ist nicht so wichtig. (...) Und der Arbeitsmarkt ist jetzt ja nicht gut.» ■ «Der Markt ist ja im Moment saturiert, einfach wegen den Budgetrestriktionen. (...) Und das heisst dann auch, dass die Leute eher länger bleiben, sich mehr gefallen lassen.» ■ «Viele Männer haben gesagt nein, wir unterstützen sie nicht, weil wenn alle Frauen die Lohngleichheit einfordern, dann sinken unsere Löhne.»
weitere Hinderungsgründe	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Und dann ist schon gerade mal das erste Problem, das können die Frauen häufig nicht bezahlen. Das finde ich ein zentrales Problem, also dass nur schon die finanziellen Ressourcen nicht da sind.» ■ «Es ist halt schon schwierig, was noch machbar ist. Die Funktionäre sind als Träger für solche Themen ideal, die werden auch geschult. Von dort her müssten sie sensibler sein. Aber bei uns sind sie das gar nicht. Wenn ich mal etwas sage, was das anbelangt, sehe ich klar, die Sensibilität ist nicht da. Das Interesse fehlt dort klar für dieses Thema.» ■ «Das Problem ist eben auch, dass das GIG kaum bekannt ist. Man weiss vielleicht, dass es Lohnunterschiede gibt und dass die eigentlich verboten wären.»

Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses

- «Es ist möglich, das haben ja unsere Frauen bei der Lohnklage gezeigt (...) Die bei uns haben absolut gefestigte Stellungen in ihrem Betrieb. Aber das ist natürlich eine ganze Berufsgruppe und das ist natürlich im Privaten anders.»
- «Es ist nicht grundsätzlich unmöglich, aber so, wie es jetzt im Moment ist, habe ich schon das Gefühl, es ist fast unmöglich. Ich überlege mir gut, ob ich einer Frau raten möchte, im ungekündigten Verhältnis vorzugehen. Man weiss, die Belastung ist sehr gross. Und selbst bei der öffentlichen Hand, wo es einfacher ist, muss man sich das überlegen.»
- «Es ist natürlich theoretisch nicht unmöglich, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Aber das sich Wehren ist mit einem Risiko verbunden, und das Risiko ist für Personen, welche eben schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, kaum tragbar.»
- «Natürlich müsste es auch praktisch möglich sein, die Stelle zu behalten, nicht nur theoretisch – aber wir sind noch weit davon entfernt (...) Wenn ein Arbeitsklima so vergiftet ist, dann ist es in der Verwaltung schlussendlich genauso unmöglich weiterzuarbeiten wie in einem privaten Unternehmen. Also das, was das Arbeitsklima betrifft, da ist kein wesentlicher Unterschied.»
- «Ich denke, es ist fast nicht möglich, sich zu wehren und an der Stelle zu bleiben.»
- «Man muss sich einfach bewusst sein, dass sechs Monate später die Kündigung kommt. Oder zumindest einfach damit rechnen. Und wenn nicht das, dann Mobbing.»

Quelle: Interviews Baustein 7

4.3 Der Gang vor Gericht

Für die Entscheidung, einen Diskriminierungsfall vor Gericht zu ziehen oder darauf zu verzichten, gelten grundsätzlich dieselben förderlichen Rahmenbedingungen und Hindernisse wie beim Vorgehen gegen Diskriminierung allgemein (vgl. Kapitel 4.2). Die Gesprächspartner/innen nennen hier allerdings noch einige spezifische Punkte, welche im Folgenden berichtet werden.

Mehrere Befragte halten zunächst einmal fest, dass ein gerichtliches Vorgehen wichtig ist. *«Das GIG hat seine präventive Wirkung eben auch durch gewonnene Prozesse. (...) Deshalb lohnt es sich eben, durchzuziehen und bis zum Schluss zu gehen.»*

Trotz dieser eigentlich positiven Haltung nennen die Befragten weitaus mehr Gründe, welche einem Gerichtsverfahren entgegenstehen als solche, welche dazu führen, einen Fall vor Gericht zu ziehen.

Bei den Punkten, welche **gegen ein Gerichtsverfahren** sprechen, steht mit grossem Abstand die Angst der Betroffenen im Vordergrund (15 Nennungen). Primär die Angst vor Kündigung, aber auch die Angst vor Druck und Exponierung am Arbeitsplatz und im persönlichen Umfeld halten Betroffene davon ab, ihr Recht vor Gericht geltend zu machen. Weiter sehen die Befragten das Problem, dass ein Verfahren teuer und auch zeitlich aufwändig ist (7 Nennungen). *«Das Verfahren ist schon kostenlos, aber daneben gibt es eben viele Kosten, nicht nur für eine Anwältin, auch für ein Parteiengutachten oder so.»* Gleich häufig erwähnt wird die Problematik, dass der Nachweis der Diskriminierung oft nicht möglich und deshalb ein Gerichtsverfahren zu riskant ist. *«Dass es dann eben so ist, dass man so wenig in der Hand hat, dass man fast nicht weitergehen kann.»*

Die weiteren Aspekte, welche gegen ein Vorgehen vor Gericht sprechen, werden weniger häufig genannt. Vier Personen sind der Ansicht, dass Diskriminierungen zu häufig nicht bemerkt und deshalb auch nicht eingeklagt werden. Drei Gesprächspartner/innen argumentieren, dass das Thema «Gleichstellung» an Bedeutung verloren hat und es deshalb kaum noch Gerichtsfälle gibt. Drei weitere halten kritisch fest, dass ein gerichtliches Vorgehen sowieso nichts bringt, solange politische Urteile gefällt werden. *«Wir sind einfach im Moment in einer Phase, in welcher wir sehr grosse Zweifel haben an der praktischen Brauchbarkeit des GIG, sofern es um Lohngleichheit geht. (...) Das Gericht ist sehr unempfindlich.»*

Je einmal werden das mangelnde Engagement der Gewerkschaften und die Notwendigkeit, sich selber als Opfer zu sehen, als Hinderungsgründe gegen ein gerichtliches Vorgehen erwähnt.

Auf der anderen Seite werden Gründe genannt, welche **für ein Gerichtsverfahren** sprechen. Dabei stehen zwei Themenkreise im Vordergrund. Einerseits geht es um die Betroffene und ihre Situation (12 Nennungen): Betroffene müssen das gerichtliche Vorgehen selber wollen und wissen, worauf sie sich einlassen. Wichtig ist den Befragten, dass die Betroffenen über genügend psychologische und finanzielle Ressourcen verfügen bzw. ein Netzwerk geschaffen werden kann, welches diese bereitstellt. *«Die Klientin spielt auch noch eine wichtige Rolle, eigentlich die entscheidende. Ob sie das will und auch wie man es einschätzt, ob sie das durchhält. Gerade wenn es um Arbeitsverhältnisse geht, ist es oft ähnlich wie eine Scheidung. Es wird dann oft ziemlich wüst und abwertend und das muss jemand auch aushalten und ertragen.»* Andererseits hängt die Entscheidung, ob ein Fall vor Gericht gezogen werden soll oder nicht davon ab, wie die juristische Einschätzung der Erfolgchancen ausfällt (11 Nennungen): Können einem Fall gute Chancen attestiert werden, lohnt es sich, einen Prozess anzustreben.

Drei Personen weisen weiter darauf hin, dass für sie der Gang vor Gericht nur dann in Frage kommt, wenn sonst keine Lösung gefunden werden kann. Für die Betroffenen wäre es ihrer Ansicht nach besser, wenn Lösungen im Unternehmen bzw. in der Sozialpartnerschaft möglich wären. *«Die faktische Situation ist häufig so, dass das Rechtliche geltend machen die Beziehungen zerstört, die Karriere kaputt macht, Aussichten kaputt macht... und dass darum das mehr auf der Verhandlungsebene laufen häufig für eine bestimmte Frau auch die einzig realistische Möglichkeit ist.»*

Für eine Person schliesslich sind insbesondere jene Fälle für ein Gerichtsverfahren interessant, welche über den konkreten Einzelfall hinaus eine Bedeutung haben können.

Tabelle 15: Der Gang vor Gericht

Interviewaussagen	
Argumente gegen ein Gerichtsverfahren	
Angst	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich habe das sehr oft erlebt, dass Frauen Sachen haben abklären lassen, aber es dann nicht weiterziehen wollten. Es ist die Angst, sich zu exponieren, ein langes Verfahren durchzustehen und dann vor allem der Druck im Betrieb.» ■ «Und dann ist wieder die Angst da um den Job. (...) Weil das grösste Problem ist doch einfach, die Leute brauchen einen Job.» ■ «Viele Leute haben Angst, vor Gericht zu gehen oder einen Fall aufzurollen, weil sie Angst vor der Kündigung haben.» ■ «Ich denke, es gibt einen enormen Druck. Die Angst, als hysterische Feministin abgestempelt zu sein. Die Angst, isoliert zu sein am Arbeitsplatz. Die Angst vor familiärem Druck.» ■ «Die Frauen haben Angst, der Verlust des Arbeitsplatzes ist einfach ein Damoklesschwert. Es ist eine Tatsache, wer findet jetzt einfach eine neue Arbeit? Es ist schon so, in der Rezession schluckt man einfach mehr als in der Hochkonjunktur, wenn man unter 10 Jobs auswählen kann.»
Kosten, Aufwand	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Was ich auch sehr schwierig finde für uns ist, dass die Kosten-Nutzen Rechnung immer mehr zu Ungunsten des Klagens geht. Die Verfahren werden immer teuer. (...) Es braucht arbeitswissenschaftliche Gutachten, die sehr teuer sind, bereits zum Glaubhaft machen (...) Aber das wird für uns sehr, sehr teuer. Und das ist natürlich auch sehr abschreckend.» ■ «Die Parteikosten sind immer noch ein Punkt, der halt ins Gewicht fällt, die der eigenen Anwältin und die der Gegenpartei, sofern man verliert.» ■ «Ein weiteres Problem ist, dass die Rechtsschutzversicherungen häufig Gleichstellungsfälle ablehnen, weil ihnen das Risiko zu gross erscheint.» ■ «Viele Gerichtsverfahren sind schwierig und langwierig. Aber die Lohndiskriminierungsfälle, an welche ich jetzt denke, die waren es in ganz besonderem Mass.»
Nachweisbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich meine, es ist halt einfach so, es wird sehr schnell konkret. Man muss einen Kollegen haben, den man nehmen kann, um glaubhaft zu machen, dass er mehr verdient als ich. (...) Also muss ich konkret einen andern Denunzieren und sagen, der verdient mehr. Und der andere bleibt ja Kollege, oder. Ich arbeite mit dem jeden Tag.» ■ «Wir haben heute ein Problem mit den Privatisierungs- und Auslagerungstendenzen aus dem öffentlichen Bereich (...) Es ist schwierig, eine vergleichbare Berufsgruppe zu finden.» ■ «Wenn die Frau mir sagt, ich wurde nicht angestellt, weil ich eine Frau bin, dann muss ich einfach sagen: Ich glaube Dir, aber wie soll ich das beweisen?»
Weitere Gründe	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Viele Diskriminierungen werden auch nicht erkannt. Die Beförderungsdiskriminierung beispielsweise, wenn es eine so starke Segmentierung der Arbeiten im Unternehmen gibt, dann kommen die Frauen nicht einmal auf die Idee, dass sie fähig wären, in der Welt der Männer zu arbeiten, die ihnen hierarchisch übergeordnet ist.» ■ «Dass es wenig Fälle gibt zeigt, dass es zu wenig wahrgenommen wird, wenn man diskriminiert wird.» ■ «Generell finde ich, es ist in den letzten zehn Jahren recht abgeflaut. Weil das GlG war ja eben im Vorfeld des GlG ein Thema, das stark im öffentlichen Bewusstsein war. Und im Moment ist es nicht so.» ■ «Andererseits ist es aber auch so, dass man vielleicht nicht daran glaubt, dass es angewendet wird.» ■ «Ich hatte Hoffnungen in das GlG und dachte, so können wir etwas erreichen. Nun muss ich sagen, es hilft uns kaum, wir kommen nur über die Firmen mit Druck und Drohungen der Presse weiter.» ■ «Wenn man vor zehn Jahren einem Arbeitgeber sagte, wir bringen das in die Presse oder mit dem Gericht gedroht hat, dann hat man etwas erreicht. Heute ist das ihnen vollständig egal. Beim Gericht kommen sie nicht einmal zur Urteilsverkündung – ich habe manchmal Gerichtssitzungen wo ich alleine dort bin, der Patron kommt nicht einmal. Es ist ihnen ganz einfach egal.» ■ «Um vor Gericht zu gehen, muss man sich selber als Opfer sehen, Opfer von einem Misstand. Also man muss akzeptieren dass man, einfach weil man eine Frau ist diskriminiert wird. Und vielfach ist das sicher ein Schritt, den man nicht gerne macht. Man sucht eher Entschuldigungen für den Arbeitgeber.» ■ «Als ich mit den Fällen hier bei und in der Gewerkschaft zum entsprechenden Branchenleiter gegangen bin und gesagt habe, schau, da ist Handlungsbedarf, da können wir die Unternehmung wirklich packen und von mir aus gesehen wäre es an der Zeit, hier einen Gerichtsfall zu machen. Da ist es bei ihm einfach unters Eis. ‚Es hat jetzt gerade nicht Platz‘, ‚Es ist politisch nicht wertvoll‘, ‚Wir haben andere Probleme‘...»

Argumente für ein Gerichtsverfahren

Ressourcen der Betroffenen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Und es braucht auch die Abklärung ihres Umfeldes, ihre Karrierewünsche... man darf nicht nur die rechtliche Situation anschauen. Man muss rundum schauen, was hat es für Folgen für sie, wenn sie vor Gericht geht. (...) Letztlich entscheidet das die Frau selber.» ■ «Dann die Kosten, das ist etwas vom Wichtigsten. Wenn jemand eine Versicherung hat, geht man natürlich eher. Weil es geht dann sehr rasch sehr ins Geld.» ■ «Und dann versuche ich zu sehen, ob die Frau bis am Schluss durchhalten kann. Weil ich denke, man muss dann eben vielfach bis vor Bundesgericht gehen und das heisst, die Frau braucht einen langen Atem. Also sowohl finanziell, aber vor allem auch persönlich.» ■ «Ich erkläre den Frauen das Gesetz, sage ihnen, wie ich den Fall einschätze. Und ich sage ihnen auch die Schwierigkeiten in den Prozessen, mache sie darauf aufmerksam, dass es sehr lange Prozesse gibt. (...) Wenn Frauen erschöpft zu mir kommen, empfehle ich ihnen auch, zu einem Psychologen zu gehen und sich Hilfe zu suchen.»
Erfolgsaussichten	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Und da ist es einfach ein juristisches Abwägen, wie stehen unsere Chancen, wenn wir vor Gericht gehen.» ■ «Und da gilt es ganz klar eine Risikoabschätzung zu machen. Das überlege ich mir als Juristin ganz klar, also von der Faktenlage her muss man abschätzen, hat die Frau Chancen vor Gericht oder nicht. Und je nach dem, macht man es.» ■ «Ich denke, ob man vor Gericht geht oder nicht hat viel damit zu tun, wie die Rechtslage ist. Wenn es klar ist, ist es ja ein guter Weg.» ■ «Ich gebe als Anwältin Empfehlungen ab und sage, wie ich etwa die Chancen einschätze und was es heisst und bedeutet, wenn man da vorgeht oder wenn man es weiter abklären möchte.»
Weitere Gründe	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Vor Gericht geht man in den Fällen, in denen es nicht mehr möglich ist, es im Betrieb zu lösen. (...) Man geht nicht vor Gericht um zu schauen, was passiert. Das hängt auch damit zusammen, dass man weiss: Gericht, jetzt geht es lang. Innerbetrieblich geht das natürlich viel schneller, dass man weiss, ob es eine Lösung gibt oder nicht.» ■ «Also manchmal nützt die Sozialpartnerschaft fast mehr als ein langwieriger Prozess (...). Und das ist sehr zeitaufwendig und es ist auch teuer, weil man braucht nachher eine Juristin oder einen Juristen, man muss eine Klage anstreben, die Lohnklage von uns ging über fünf bis acht Jahre – das ist einfach extrem lang.»

Quelle: Interviews Baustein 7

4.4 Zusammenfassung

Das Angebot und die Qualität der bestehenden **Beratungs- und Betreuungsangebote** für von Diskriminierung betroffene Personen wird unterschiedlich eingeschätzt. Eine beachtliche Minderheit erachtet das bestehende Angebot als bekannt, zugänglich und qualitativ gut. Gut die Hälfte schätzt die Situation als verbesserungswürdig ein – insbesondere bei den dezentralen Angeboten ist ihrer Ansicht nach die Qualität nicht garantiert, weil es an vertieftem Wissen fehlt.

Bei der Frage nach **förderlichen Rahmenbedingungen**, welche den von Diskriminierung betroffenen Personen helfen, gegen die Diskriminierung anzugehen, stehen fünf Aspekte im Vordergrund: genügend Selbstvertrauen und ein ausgeprägtes Unrechtsbewusstsein bei den Betroffenen, gute Unterstützung durch Organisationen und privates Umfeld, Wissen und Bewusstsein zur Erkennung der Diskriminierung, genügend Alternativen auf dem Arbeitsmarkt und ein gutes Bildungsniveau.

Das Fehlen dieser förderlichen Rahmenbedingungen kann als Hinderungsgrund, der ein Angehen gegen eine Diskriminierung verhindert, verstanden werden. Weitere **Hindernisse** sind für die Befragten vor allem die Angst vor Kündigung, Probleme im Nachweis der Diskriminierungen sowie ökonomische Aspekte, insbesondere die angespannte Arbeitsmarktlage und der Spardruck bei der öffentlichen Hand.

Für die Hälfte der Gesprächspartner/innen ist die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für Personen, welche sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen, trotz den theoretischen Möglichkeiten in Realität kaum vorstellbar. Gut ein Drittel vertritt die Meinung, dass dies durchaus möglich ist – allerdings nur im öffentlich-rechtlichen Bereich und vor allem dann, wenn in einer Gruppe vorgegangen wird. Nur zwei Personen glauben, dass die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses in der Privatwirtschaft unter besonders günstigen Umständen möglich ist und nur eine führt an, dass eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses dank Kündigungsschutz durchaus möglich ist, wenn die Betroffene eine genügend dicke Haut hat.

Die Befragten nennen spezifische Aspekte, welche die Entscheidung bestimmen, ob ein Diskriminierungsfall vor Gericht zu ziehen ist oder nicht. **Gegen ein Gerichtsverfahren** spricht primär die Angst der Betroffenen, aber auch das teure und aufwändige Verfahren und die Problematik des Nachweises der Diskriminierung. **Für ein Gerichtsverfahren** spricht, wenn die Betroffenen über genügend psychologische und finanzielle Ressourcen verfügen oder diese durch ein Netzwerk bereitgestellt werden können und wenn die Einschätzung der juristischen Erfolgschancen positiv ausfällt.

5 Das Gesetz und seine Umsetzung

In einem nächsten Schritt interessierte die konkrete Auseinandersetzung der Gesprächspartner/innen mit dem GlG selber und seiner Umsetzung in der Praxis. Zur Reflexion dieses Themas ist ein etwas detaillierter Einblick ins Gesetz und dessen Umsetzung und juristisches (Grund)wissen nötig. Den Befragten wurde deshalb frei gestellt, ob sie die entsprechenden Fragen beantworten möchten.

Die Hälfte kann als Jurist/in zum Thema Stellung nehmen: Fünf sind privat tätige Anwälte/innen, fünf weitere arbeiten als Jurist/in in einer der befragten Organisationen. Die restlichen Befragten sind Nicht-Jurist/innen. Drei Personen fühlen sich grundsätzlich mit dem GlG zu wenig vertraut, um auf die Fragen einzugehen. Die anderen nehmen zu einigen Aspekten Stellung. Bei der Darstellung der Resultate wird in den folgenden Kapiteln jeweils angegeben, wie viele Befragte zum Thema berichtet haben.

5.1 Chancen und Probleme des GlG und seiner Umsetzung

Welches sind die grössten Chancen und Probleme des GlG und seiner Umsetzung aus juristischer Sicht? Auf diese Frage gingen 16 Personen ein.

5.1.1 Chancen

Am häufigsten nennen die Befragten als grösste Chance die reine **Existenz** des GlG (10 Nennungen). *«Für mich ist es die wichtigste Errungenschaft im Bereich des Arbeitsrechts in den letzten Jahrzehnten. (...) das GlG ist klar ein Fortschritt, selbst wenn der Einsatz auch Probleme bereitet.»* Die Tatsache, dass ein eigenes Gesetz geschaffen wurde, gibt nach Meinung dieser Befragten dem Thema mehr Gewicht und trägt zur Sensibilisierung bei. Als zweite Chance wird die **Definition** der konkreten Tatbestände und Ansprüche erachtet (8 Nennungen). Einerseits werden dank dem GlG mehr Tatbestände überhaupt einklagbar – konkret etwa die diskriminierende Nichtanstellung – andererseits konnte damit der Verfassungsauftrag konkretisiert werden. Fünf Befragte nennen das Instrument der **Beweislast erleichterung** als eine der grössten Chancen des GlG.

Weitere Aspekte werden nur noch vereinzelt als grösste Chancen genannt. Jeweils zwei Personen erwähnen die Kostenlosigkeit des Verfahrens und die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz vor sexueller Belästigung als wichtige Errungenschaften. Je einmal werden der Kündigungsschutz, das Schlichtungsverfahren und das Verbandsklagerecht als grösste Chancen berichtet.

Tabelle 16: Chancen des GlG und seiner Umsetzung

Interviewaussagen	
Existenz des Gesetzes	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Die Chance ist bereits, dass man ein Gesetz hat. Es ist einfacher, ein System zu verbessern als neu einzuführen.» ■ «Das GlG hat dem Thema mehr Bedeutung gegeben.» ■ «Dass es das Gesetz gibt, man sich darauf berufen kann und die Normen zitieren kann. Dass es doch ein Minimum an Regeln gibt, auf die man sich berufen kann. Sie können dann allenfalls restriktiv ausgelegt werden oder vielleicht nicht so sorgfältig wie man vielleicht sollte, aber das Gesetz ist schon wichtig.»
Definitionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Es war natürlich ein Fortschritt gegenüber dem, was vorher war, insbesondere dass gewisse Diskriminierungstatbestände im Privatrecht vorher gar nicht Diskriminierungen waren, also erst mit dem Inkrafttreten des GlG eine Anstellungsdiskriminierung verboten ist.» ■ «Der grosse Vorteil ist, dass es viel mehr Tatbestände gibt, die klar einklagbar sind.» ■ «Die grösste Chance ist, dass überhaupt Diskriminierungen und ihre rechtlichen Folgen festgeschrieben wurden. Also die Konkretisierung des Verfassungsauftrags hat natürlich schon geholfen, einerseits in der Wahrnehmung, dass es wichtig ist, und andererseits auch in der konkreten Umsetzung.»

Beweislast- erleichterung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Der grosse Vorteil ist die Beweislast-erleichterung. Das ist sehr hilfreich. (...) Sobald das Gericht akzeptiert, dass die Klägerin glaubhaft gemacht hat, dann ist es ein grosser Vorteil, weil der Arbeitgeber häufig sehr Mühe, das Gegenteil zu beweisen und so lassen sich Prozesse gewinnen.» ■ «Der grösste Vorteil für mich ist, dass es an sich genügt, dass man Diskriminierung glaubhaft macht. Ich denke, das ist ganz wichtig.»
Weitere Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Und was vor Gericht auch ganz wichtig ist, dass das Verfahren gratis ist.» ■ «Was für mich ein grosser Vorteil ist, dass bei der sexuellen Belästigung der Arbeitgeber – und nicht der Täter – belangt wird. Das finde ich gut, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, ein Klima zu schaffen.» ■ «Dann auch die Niedrigschwelligkeit mit den Schlichtungsstellen. Dass man eben den Schritt zur Anwältin und zum Gericht zunächst nicht braucht, dass es also eine Anlaufstelle gibt, die nichts kostet.» ■ «Der Vorteil ist, dass man die Möglichkeit einer Verbandsklage hat.»

Quelle: Interviews Baustein 7

5.1.2 Probleme

In bezug auf die Probleme des GlG und seiner Umsetzung betonen eine Mehrheit der Befragten, dass das Gesetz selber im Wesentlichen gut sei. Bei den Problemen stehen für sie deshalb Aspekte im Vordergrund, welche die Umsetzung betreffen. Einerseits wird allgemein festgehalten, dass das GlG **zu wenig umgesetzt** wird (7 Nennungen). *«Ich habe das Gefühl, es wird heute nicht wirklich ernst genommen.»* Gleich viele Personen bemängeln die **konkrete Praxis** der Gerichte und in einem Fall der Schlichtungsstelle. *«Dass die Umsetzung sehr abhängig ist von der Sensibilität der Gericht. Dass die Rechtsprechung das Gesetz meiner Meinung nach nicht ernst nimmt und so ganz gezielt aushöhlt. (...) Mich würde es wirklich interessieren, wie ein Parlament, welches das Gesetz erlassen hat, so etwas hinnehmen kann.»*

Neben diesen Umsetzungsproblemen sehen die Befragten auch eine Reihe von Problemen im Gesetz selber. Vier Personen erwähnen den zu kurzen **Kündigungsschutz** als problematisch. Gleich viele Befragte bedauern, dass das GlG zu sehr **auf das Individuum konzentriert** ist. *«Ich finde es ein grosses Problem, dass man es einfach den einzelnen Betroffenen überlässt, ob die Verfassungsziele erreicht werden. (...) Wer betroffen ist, muss sich halt wehren – aber warum fühlt sich nicht der Staat verantwortlich, dafür zu sorgen, dass keine Geschlechterdiskriminierungen vorkommen? Der Staat fühlt sich auch verantwortlich dafür, dass die Landschaft nicht wild überbaut wird und macht Baukommissionen und Baupolizei und weiss ich nicht was. Da sagt man auch nicht, ‚wer findet, das Naturschutzgebiet müsse man jetzt erhalten, der muss halt klagen‘.»*

Bei den **weiteren Aspekten** sehen jeweils drei Personen die fehlende Beweislast-erleichterung bei sexueller Belästigung, die zu kleinen vorgesehenen Sanktionen und einige begriffliche oder verfahrensmässige Unklarheiten als Probleme. Weiter werden jeweils einmal genannt: das zu eng definierte Verbandsklagerecht, die Beschränkung der Klagemöglichkeiten auf einen konkreten Arbeitgebenden und die Einschränkung des Geltungsbereiches auf das Arbeitsverhältnis, *«also nicht für Auftragsverhältnisse, nicht für Selbständigerwerbende, nicht für Studierende oder andere in Ausbildungsverhältnissen. Für diesen ganzen Bereich gilt es nicht. Das wäre etwas, wo man das Gesetz sicher erweitern könnte.»*

Tabelle 17: Probleme des GIG und seiner Umsetzung

Interviewaussagen	
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Also ich meine, wie jedes Gesetz, wo es keinen Kläger gibt, wird es unter Umständen nicht umgesetzt. Wenn das Gesetz wirklich umgesetzt wäre, würden die Frauen nicht 25% weniger verdienen als die Männer, diese grosse Differenz ist nicht erklärbar.» ■ «Faktisch sieht man eine grosse Unbeholfenheit bei den Gerichten, wie sie damit umgehen sollen. Es wird auch ganz unterschiedlich behandelt. Und das ist ein wenig eine ‚Handgelenk mal Pi‘ Sache, dass man sagt, das ist glaubhaft oder nicht glaubhaft oder bewiesen oder nur glaubhaft gemacht. Es ist nichts Einheitliches in der Rechtssprechung.» ■ «Das Gericht sagt nämlich sehr oft, die Klägerin hat die Diskriminierung nicht glaubhaft gemacht. Das erspart dem Gericht, zum nächsten Schritt zu gehen und der Sache auf den Grund zu gehen.» ■ «Es ist ein gutes Gesetz, aber die Mentalitäten hier sind so, dass man es nicht anwenden will.» ■ «Ich sage einfach, diese Schlichtungsstelle ist ganz einfach ein Alibi (...) Die arbeiten nicht seriös.»
Kündigungsschutz	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Der Kündigungsschutz ist zu wenig umfassend, aber ich sehe die Lösung nicht ganz, weil wenn er noch ein halbes Jahr länger wäre, dann würde das das Problem auch nicht lösen, das Problem ist, dass die Leute zu exponiert sind – und da nützt auch 6 Monate mehr Kündigungsschutz nicht so viel.» ■ «Ein weiteres Problem ist der Kündigungsschutz. Es braucht einen viel besseren Schutz. Es gibt den Kündigungsschutz, es ist sogar die Reintegration während des Verfahrens vorgesehen, aber wenn man die ganze Situation in Betracht zieht, ist er nicht ausreichend.»
Individuums-zentriertheit	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Das GIG geht immer davon aus, man muss klagen, und damit wird die Verantwortung schlussendlich auf das Individuum zurückgegeben. Und man könnte sich ja umgekehrt vorstellen, dass Arbeitgeber regelmässig aktiv nachweisen müssen, dass sie nicht diskriminieren, dass sie also von sich aus aktiv werden müssen – und nicht erst, wenn es eine Klage gibt. Also es wäre eine Art Gleichstellungsprüfung, ähnlich wie die Umweltverträglichkeitsprüfung.» ■ «Das Problem ist, dass Frauen kämpfen müssen, damit sie überhaupt zu einer Gleichstellung kommen. Das ist eigentlich schon ein Fehler. Es sollte ja eben nicht die Aufgabe der einzelnen Frau sein.»
Weitere Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Die einzige Sache, die ich bedaure ist, dass es keine Beweislasteilerleichterung für sexuelle Belästigung gibt. Weil gerade das ist doch die Sache, welche am schwierigsten zu beweisen ist. Weil die meiste Zeit gibt es keine Zeugen der sexuellen Belästigung.» ■ «Ein weiteres Problem ist, dass bei der diskriminierenden Nichteinstellung die Sanktionen zu wenig gross sind.» ■ «Das GIG geht im Prinzip davon aus, dass man im öffentlichen Recht eine Kündigung beispielsweise anfechten kann und dass die nachher aufgehoben wird, also dass man die Stelle behält. Aber das ist beispielsweise im Kanton X nicht so. Man kann die Kündigung anfechten, aber die Kündigung bleibt. (...) Und da müsste man das beispielsweise explizit sagen, dass dort, wo das öffentliche Recht die Aufhebung einer Kündigung nicht vorsieht, dass dort die Normen vom Privatrecht gelten oder so.» ■ «Ein Problem ist die Abgrenzung von sexueller Belästigung und Mobbing. Diese Abgrenzung ist wichtig, weil bei Mobbing hat der Regierungsrat den Letzentscheid und sonst kann man weitergehen.» ■ «Ein Problem ist auch, dass man nur beim gleichen Arbeitgeber klagen kann. Das ist zwar einsichtig, aber pro Branche wäre einfacher. Und ich denke, gewisse Auslagerungen – etwa die Spitäler im Kanton X – wurden auch ganz bewusst gemacht, damit der Vergleich Krankenschwester-Polizist oder was auch immer nicht mehr möglich ist.» ■ «Die Klagemöglichkeiten der Organisationen ist ja vorgesehen. Aber es braucht eine Ausweitung.»

Quelle: Interviews Baustein 7

5.2 Instrumente, Regelungen und ihre Umsetzung unter der Lupe

5.2.1 Schlichtungsverfahren

Auf die Frage nach den Hauptgründen, welche dazu führen, dass eine **Schlichtungsstelle angerufen** wird oder nicht, geben 8 Personen an, hier keine Antwort zu wissen. «*Da weiss ich zu wenig (...) Ich weiss einfach, dass man es generell relativ wenig macht. Aber warum kann ich nicht beurteilen.*» Bei fünf weiteren stellt sich aus ihrem Erfahrungsschatz diese Frage nicht, da in ihrem Wirkungsbereich das Schlichtungsverfahren obligatorisch ist. «*Da kann ich nichts dazu sagen. Es ist bei uns einfach ein obligatorischer Schritt, wenn man vor Gericht gehen will.*»

Vier Personen, welche in Kantonen mit einem freiwilligen Schlichtungsverfahren tätig sind, geben an, dass die Entscheidung von der Schlichtungsstelle und vom konkreten Fall abhängt. Eine Schlichtungsstelle, welche als kompetent erachtet wird, wird dann angerufen, wenn von der Gegenseite eine gewisse Gesprächsbereitschaft erwartet werden kann oder wenn versucht werden soll, die Argumente der Gegenseite zu erfahren, um die Erfolgchancen eines Prozesses besser abzuwägen. Eine Schlichtungsstelle hingegen, welche als qualitativ schlecht erachtet wird, wird gar nicht angerufen: *«Ich habe im Kanton X nie einen Fall vor die Schlichtungsstelle gebracht, es würde mir nicht einfallen, auf die Schlichtungsstelle zu gehen. (...) das sind dann Anwaltskolleginnen, wo ich zum Teil weiss, dass sie nicht viel Ahnung haben von Gleichstellung. Und ich schaue die einfach als fachlich zu wenig kompetent an und erachte das als Leerlauf.»* Drei Befragte schliesslich sind aufgrund negativer Erfahrungen der Ansicht, dass es generell nichts bringt, vor die Schlichtungsstelle zu gehen, weil diese schlecht arbeite.

Die Hälfte der Gesprächspartner/Innen verzichtet auf eine **Einschätzung** des Schlichtungsverfahrens aus **juristischer Sicht**. Die andern zehn Befragten nehmen zu dieser Frage Stellung.

Am häufigsten thematisiert (8 Nennungen) wird die **Qualitätsfrage**. Aufgrund der Erfahrung der Befragten ist die Qualität der Schlichtungen sehr unterschiedlich und zum Teil ungenügend. Sie plädieren dafür, dass für das Schlichtungsverfahren Vorgaben gemacht werden. *«Es muss eigentlich gesetzlich vorgeschrieben sein, dass es fachkompetente Leute sind an dieser Schlichtungsstelle»* Dreimal wird darauf hingewiesen, dass die Qualität besser gewährleistet werden könnte, wenn es weniger Schlichtungsstellen gäbe – vorgeschlagen wird eine Kantonalisierung oder sogar ein überkantonaler Zusammenschluss in Grossregionen. *«Es liegt halt schon auch an der Erfahrung, und die Erfahrung ergibt sich durch die Häufigkeit der Fälle.»*

Drei Personen argumentieren weiter, dass den Schlichtungsstellen schweizweit vereinheitlicht genügend Kompetenzen zugesprochen werden sollten. *«Es muss gewisse formelle Möglichkeiten haben, es muss zum Beispiel ein Schriftenwechsel möglich sein, dass die Schlichtungsstelle die Arbeitgeberseite auffordert, schriftlich Stellung zu nehmen, damit sie nachher auch einen rechtlich fundierten Vergleichsvorschlag machen kann.»* Eine Person schliesslich gibt dem Schlichtungsverfahren aus strukturellen Gründen wenig Chancen, weil Arbeitgebende nicht an Einigungen interessiert sein können, da das Zugeben einer Diskriminierung zu viele Konsequenzen hat.

Fünf Personen äussern sich auch zur Frage, ob das Schlichtungsverfahren **obligatorisch** sein sollte. Drei unter ihnen sind klar der Ansicht, dass ein freiwilliges Verfahren nützlicher ist. *«Es ist immer eine Frage von Zeit und Kosten. (...) Und ich finde es besser, wenn man wählen kann, brauchen wir jetzt diese Stelle oder gerade direkt das Gericht.»* Eine Person plädiert für ein Obligatorium, weil damit die Schlichtungsstelle mehr Gewicht erhalten würde. Für eine Person schliesslich ist die entscheidende Frage nicht, ob das Verfahren obligatorisch ist, sondern *«wie es funktioniert. Ich denke, dass es wichtiger ist, dass wenn man sie angeht, dass sie grössere Kompetenzen hat.»*

Tabelle 18: Schlichtungsverfahren

Interviewaussagen	
Gang zur Schlichtungsstelle	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Das ist für mich schwierig zu sagen, es ist ja eben kantonal so unterschiedlich.» ■ «Bei uns ist es so, dass das Gericht zuerst die Schlichtung versuchen muss. Es gibt keine Schlichtungsstelle. Wenn man schon das Verfahren eingeleitet hat... ich habe nie einen Fall erlebt, wo die Schlichtung erfolgreich gewesen wäre.» ■ «Bei uns ist das Schlichtungsverfahren obligatorisch, für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Fälle.» ■ «Die Absicht des Gesetzgebers ist ja, eine vorgerichtlichere einfachere schnellere Suche nach einer Einigung zu fördern (...) Und in der Sache kompetente Juristinnen zu haben, welche den Fall anschauen. Und bei uns im Kanton X ist das weitgehend so. (...) in unserem Kanton konnte sich die Schlichtungsstelle auch einen guten Namen machen. Man weiss, das kann sich sehr lohnen, dorthin zu gehen. Bei andern Kantonen habe ich schon gehört, dass es katastrophale Schlichtungsstellen gibt, wo es auch die Anwältinnen möglichst vermeiden, dorthin zu gehen.» ■ «Die Schlichtungsstelle ist ein zusätzlicher Aufwand und da muss man ein wenig einschätzen, ob die Gegenpartei überhaupt gesprächsbereit ist oder nicht. Und wenn sie es nicht sind, dann muss man gar nicht gehen.» ■ «Meiner Meinung nach suchen die Schlichtungsstellen Kompromisse. (...) Es ist ihr Auftrag, die Kosten runterzufahren, damit es nicht zur Gerichtsbarkeit kommt. Sie sind ja dem Staat verpflichtet. (...) Und dann kommt man zu resignierenden Lösungen.» ■ «Ich habe es ihnen in der Schlichtungsstelle auch gesagt: Ich komme nie wieder, ich verliere nur meine Zeit, und ihr verliert eure Zeit. Die ganze Schlichtungskommission wie sie bei uns ist, ist ein Alibi. Das Bundesgesetz sagt, das braucht es, also gut, wir haben es. Und es funktioniert einfach nicht. (...) Die wollen sich gar nicht mit dem GIG auseinandersetzen.»
Juristische Einschätzung allgemein	
Qualitätssicherung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Dort, wo ich Einblick habe, muss ich sagen, diese Kommissionen sind sehr problematisch. Ich bin nicht sicher, dass sie genügend gewappnet sind, um diese Arbeit zu machen. (...) und diese Gruppe kommt vielleicht zwei, dreimal pro Jahr oder noch viel seltener in kleineren Kantonen zusammen – und das kann keine gute Qualität sein. Das ist mein Gefühl.» ■ «Es ist wichtig, dass Schlichter und Schlichterinnen auch im psychosozialen Bereich Fähigkeiten mitbringen. Also juristisch sauber arbeiten, aber andererseits auch versuchen, das Psychosoziale zu berücksichtigen.» ■ «Wenn es in der Schlichtungsstelle motiviertere Personen hätte, wäre es schon sehr viel einfacher. Man hätte wenigstens etwas mehr Biss.» ■ «Und ich denke, es müsste auch zentraler sein. Muss wirklich jeder Kanton eine haben? (...) Mir wäre eine Organisation lieber, wo man das ein wenig professionalisieren könnte. (...) Ich zweifle bei uns daran, wie professionell es wirklich ist, auch, weil ich die Person kenne, die das führt. (...) Ich hätte lieber weniger – und seien es nur vier für die ganze Schweiz – aber die wären wirklich gut und könnten auch noch mal eine gute Beratung anbieten. Also es würde dort einfach Fachfrauen brauchen.» ■ «Gerade weil es wenig Fälle sind, würde es dafür sprechen, dass mindestens pro Kanton nicht mehr als eine Schlichtungsstelle sein sollte. Weil die regionale Aufsplitterung bringt nichts.»
Weitere Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Im Prinzip erachte ich das Schlichtungsverfahren als positiv vom Konzept her. Voraussetzung ist vor allem aber auch, dass die Gegenpartei nachher kommt. Also ich finde, das Erscheinen der Gegenpartei sollte obligatorisch sein. (...) zweitens sollte die Schlichtungsbehörde auch Fragen stellen können, welche man beantworten muss und allenfalls könnte man auch vorsehen, dass wenn das nicht gemacht wird, dass wenn man von Gericht geht und verliert, dass man das Verhalten des Arbeitgebers bei der Schlichtungsstelle berücksichtigt.» ■ «Ich sehe drei Gründe: Erstens, weil (...) auf die eine oder andere Art zugeben oder anerkennen, dass man etwas bezahlt oder tut, was mit einer Diskriminierung verbunden ist, ist schwierig. Weil es hat sehr rasch Einfluss auf andere, auf die Abteilung, die Werkstatt, die ganze Firma. Zweitens gibt es den ideologischen Aspekt: Es geht in der Regel um Frauen gegen Männer. (...) Und da gibt es den Aspekt, nicht nachzugeben, der Stärkere zu sein. Drittens, dass es angesichts der Entwicklung der Gesellschaft schwierig ist, eine Diskriminierung zuzugeben (...) Es gibt ein negatives Bild von ihm oder seiner Firma, (...). Also zieht er es vor, bis zum Schluss zu gehen.»
Obligatorium	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich finde, das Verfahren muss freiwillig sein, und es muss zentral eines sein für alle Arbeitsverhältnisse, so wie wir es im Kanton X haben.» ■ «Die Frage ist schon vom Zeit- und Geldverlust her... Ich finde es noch gut, wenn man entscheiden kann, geht man zur Schlichtungsstelle, wie schätzt man die Chancen auf eine Einigung ein, will man herausfinden, wo man positioniert ist – oder entschliesst man sich direkt vor Gericht zu gehen.» ■ «Ich denke, es wäre wichtig, dass es für alle obligatorisch erklärt würde. Es gäbe einer Schlichtungsstelle mehr Gewicht, es müsste für privat- und öffentlich-rechtlich obligatorisch sein.»

Quelle: Interviews Baustein 7

5.2.2 Möglichkeit von Verbandsklagen bzw. -beschwerden

Die Mehrheit von rund zwei Dritteln der Befragten hat keine direkte Erfahrung mit Verbandsklagen oder -beschwerden. Unabhängig davon wird die Möglichkeit von den meisten als wertvoll erachtet. *«Das Instrument finde ich super, auch wenn man nur die Feststellung bewirken kann.»* Auch die Befragten, welche über eigene Erfahrungen verfügen, berichten mehrheitlich positiv. Die zum Teil hohen Kosten haben sich ihrer Ansicht nach gelohnt. *«Man muss es sich leisten als Gewerkschaft. Ich finde, die Verbandsklagen haben sehr viel gebracht. Wenn wir das nicht gemacht hätten, wäre das Thema nach den Besoldungsrevisionen irgendwo versandet.»* Selbst dort, wo das Ergebnis für die Klagenden negativ war, wird am grundsätzlichen Nutzen festgehalten: *«An sich ist das Instrument aber sehr attraktiv, wenn die Rechnung aufgeht.»* Drei Befragte weisen darauf hin, dass es ihrer Erfahrung nach sinnvoll ist, Verbandsklagen parallel mit Einzelklagen zu ergänzen *«um alles abzudecken»*. Als Chancen von Verbandsklagen werden weiter der *«längere Atem»* und die Möglichkeit zur Klärung von Grundsatzfragen genannt.

Diese positive Einschätzung ist für die Befragten gleichsam die Erklärung dafür, wieso eine Verbandsklage oder -beschwerde eingereicht wird. Alle Befragten sehen aber auch eine Reihe von Problemen, welche für sie die Gründe dafür sind, dass das Instrument bisher eher wenig genutzt wurde. Am häufigsten erwähnt (9 Nennungen) wird die Feststellung, dass eine Verbandsklage ohne das **Engagement von Betroffenen** aus Sicht der Befragten nicht möglich ist – dieses Engagement aber gleichzeitig bedingt, dass sich Frauen exponieren, was einen Vorteil der Verbandsklage aufhebt. *«Die Verbandszentrale kann das nicht einfach führen. (...) Man muss Angaben haben zum Glaubhaft machen und es braucht einfach auch Leute, die sich engagieren.»* Damit ist ein Vorgehen insbesondere in der Privatwirtschaft und gerade in kleinen Unternehmen sehr schwierig: *«Es schützt die Frauen, aber der Schutz trägt nicht ganz.»*

Als zweithäufigste Begründung (6 Nennungen) nennen die Befragten (selbst)kritisch, dass Gewerkschaften und Berufsverbände das Instrument **zu wenig genutzt** haben: *«Da gäbe es schon noch ein Potential, und das haben wir Gewerkschaften bisher grundsätzlich zu wenig genutzt.»* Erklärt wird dies primär mit anderer Prioritätensetzung der Organisationen. Der dritte Grund (5 Nennungen) bezieht sich auf das Gesetz selber: Die Tatsache, dass nur eine **Feststellungsklage** möglich ist, schränkt nach Ansicht dieser Gesprächspartner/innen die Attraktivität dieses Weges deutlich ein: *«Wenn das eine Gewerkschaft macht, dann muss es in einer Branche sein, in welcher die Chance, dass es etwas hergibt, wirklich gross ist, weil sonst hat man nur die Feststellung, punkt und fertig und wenn dann keiner bereit ist, das einzuklagen in der zweiten Phase, dann bringt das nichts. (...) Und deshalb ist klar: Es wäre vieles anders, wenn es nicht nur eine Feststellungsklage wäre sondern eben ein Entscheid mit direkter individueller Wirkung.»* Auch das Problem, dass durch die Feststellungsklage die Gefahr der Verjährung der Lohnforderungen besteht, bis ein Entscheid vorliegt, wird als Nachteil erwähnt. Vier Personen nennen primär **finanzielle Gründe** als Ursache dafür, dass bisher wenig Verbandsklagen realisiert wurden. *«Und das ist dann auch ein Witz – wenn man sagt, es gibt das Verbandsklagerecht, aber effektiv ist es dann so, dass es sich nur die grössten Verbände leisten können oder solche, welche Berufe vertreten, welche dafür zahlen können.»* Weitere Gründe werden nur noch von jeweils einer Person genannt: die Schwierigkeit zur Beschaffung von Informationen über Löhne, die als zu gering erachteten Erfolgsaussichten und schliesslich die Notwendigkeit, den richtigen Zeitpunkt abzuwarten. *«Wir haben das Gefühl, wir müssen das Terrain vorbereiten, wir können nicht einfach so reinfahren.»*

Tabelle 19: Möglichkeit von Verbandsklagen bzw. -beschwerden

Interviewaussagen	
Grundsätzlich Einschätzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich finde das Instrument recht gut, es könnte deutlich mehr genutzt werden.» ■ «Es ist immerhin eine weitere Möglichkeit, die man hat. Ich möchte nicht, dass es abgeschafft würde.» ■ «Die Überlegung war einfach, man macht beides, eine Verbandsklage und Einzelklagen (...) Nur eine Verbandsklage zu machen ist für eine Gewerkschaft ein wenig absurd, weil wenn man Mitglieder vertritt, vertritt man diese.» ■ «Ich habe nie nur Verbandsklagen gemacht, sondern immer parallel Einzelklagen, um alles abzudecken. (...) Vom Druck her, vom Gewicht her, zum Zeigen, dass es einem Ernst ist und dass man auf breiter Ebene abgestützt ist und auf breiter Ebene etwas durchbringen will, ist es gut.» ■ «Weil eines der Problem ist auch noch, dass es ja manchmal nicht um riesige Beträge geht. Die Grundsatzfrage ist vielleicht wichtig und auch die Frau selber möchte die abklären, unabhängig vom Finanziellen... aber bis zu einem gewissen Grad. Und wenn man es dann mit einer Verbandsbeschwerde kombinieren kann und die Frau mag nicht mehr, dann könnte der Verband zur Grundsatzfrage doch weiterfahren.»
Engagement von Betroffenen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Man kann keine Verbandsklage machen, wenn die Betroffenen oder die Mitglieder das nicht wollen.» ■ «Ich denke, das Problem ist, dass man eben wahrscheinlich doch immer irgendwie eine Frau braucht, die mitmacht. (...) Von jemanden muss man die Sachen erhalten und man muss es irgendwie aufhängen können. Vor allem in der Privatwirtschaft ist das nicht so einfach.» ■ «In einer zehnjährigen Hochkonjunktur, wo sie nicht mehr wissen, wo die Leute finden auf dem Arbeitsmarkt, dann findet man Leute, die bereit sind, das Risiko einzugehen und sich für eine Klage zur Verfügung zu stellen. Aber jetzt nicht.» ■ «Im kleinen Betrieb ist sofort klar, um welche Klägerinnen es geht, da sind sie nicht geschützt. (...) Und privatrechtlich hat man selten grosse Berufsgruppen, die das gemeinsam machen könnten – ausser es wäre vielleicht eine grosse Firma (...) Kassiererinnen im Grossverteiler oder so.»
Nutzung des Instruments	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich glaube, der wichtigste Grund, dass es so wenig gegeben hat ist, dass die Gewerkschaften hier zu wenig machen. Dass die Gewerkschaften den Gleichstellungsaspekt nicht als zentralen Schwerpunkt ihrer Arbeit anschauen.» ■ «Wir haben das ja eben so oft diskutiert und da beisse ich auf Granit (...) Konkret habe ich hier ein Dossier vor mir, ich kann ihnen den Inhalt nicht sagen, mit welchem ich zeigen kann, es wird gegen das GIG verstossen. Es wäre eine gute Grundlage für einen Vorstoss im kantonalen Parlament oder eben auch vor Gericht (...). Die Antwort meines Vorgesetzten war ‚was willst du mit dem, die wissen das schon‘. (...) Und das ist zermürbend. Ich fühle mich manchmal auch unheimlich ausgebrannt und hilflos.»
Feststellungsklage	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Dass die Verbandsklage nur eine Feststellungsklage ist, das ist für uns schon ein Nachteil.» ■ «Das Problem ist dann eben, dass aus der Verbandsklage kein Zwang für den Arbeitgeber kommt, etwas zu verändern. Es gibt ja dann eben keine Sanktionen. Und dass man es dann öffentlich weiss, dass er diskriminiert, das ist heute kein Problem mehr.» ■ «Das finde ich einen grossen Nachteil der Verbandsklagen, dass man nur Feststellungsklagen machen kann und in der Zeit, bis es entschieden ist, verjähren laufend Lohnforderungen von einzelnen Frauen.»
Weitere Gründe	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Man muss wissen, dass Diskriminierungsklagen extrem teuer sind – das hat unseren Verband wahnsinnig viel gekostet, all die Klagen in der Schweiz. Und wir sind nicht reich, wir leben von den Mitgliederbeiträgen, die bei uns immer ein Problem sind, weil sie hoch sind. Und es ist enorm zeitaufwendig.» ■ «Die hohen Kosten sind sicher nicht der Hauptgrund, dass es so wenig Verbandsklagen gibt, aber es ist sicher ein wichtiger Faktor. Weil wir müssen uns überlegen, wie viel investieren wir in ein Verfahren, wo die Erfolgchancen so im Moment 10-20% betragen.» ■ «Wir wollen es zum Thema in der Branche machen, wir haben das Gefühl, man kann es nicht einfach so von oben fallen lassen. (...) Es ist eine Etappe, die wir in Betracht ziehen, aber wir wollen die Chance nicht durch verfrühtes Handeln vertun.»

Quelle: Interviews Baustein 7

5.2.3 Kündigungsschutz

Zur Frage, ob der im Gesetz vorgesehene Kündigungsschutz den Bedürfnissen der Praxis entspricht, äussern sich 15 Gesprächspartner/innen. Alle sind der Ansicht, dass es grundsätzlich zu begrüssen ist, dass das GIG einen Kündigungsschutz vorsieht. Allerdings ist für eine klare Mehrheit von 12 Personen insbesondere der für privatrechtliche Anstellungsverhältnisse vorgesehenen Schutz **ungenügend**. «Der mangelnde Kündigungsschutz führt dazu, dass man nicht klagt. Sechs Monate sind zu kurz.» Drei Personen geben demgegenüber an, dass der Kündigungsschutz eher «symbolischen» Charakter hat und für die

Praxis **irrelevant** ist, da sich Frauen sowieso erst wehren, wenn sie für sich selber eine andere Lösung gefunden haben.

So sind diese drei Befragten denn auch der Ansicht, dass ein **Ausbau des Kündigungsschutzes** nichts bringt. *«Wenn es Probleme gibt, nützt der Kündigungsschutz nichts mehr, weil man will und kann ja nicht an einem Ort bleiben, wo es auf der menschlichen Ebene unmöglich ist zum Zusammenarbeiten. Da kann man zwei oder fünf Jahre Kündigungsschutz haben, das nützt nichts.»* Die anderen Gesprächspartner/innen plädieren hingegen für einen Ausbau: Die einen für eine **Verlängerung** – angegeben werden Dauern von einem, zwei und fünf Jahren (7 Nennungen) –, die anderen für ein eigentliches **Kündigungsverbot**, nach welchem eine Kündigung auch im Privatrecht nichtig wäre (5 Nennungen). Einerseits würden umfassendere Regelungen nach Meinung der Befragten für die Betroffenen mehr Sicherheit geben, andererseits würde die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass diese wieder im Unternehmen integriert werden könnten: *«Das würde auch der Frau die Gelegenheit geben, weiter zu arbeiten und zu zeigen, dass ihr Problem geregelt ist und dass sie weiterarbeitet und dass man wieder eine Arbeitsbeziehung aufbauen kann.»* Allerdings sind sich auch diese Befragten bewusst, dass ein besserer Kündigungsschutz **nicht alle Probleme löst**, weil der Alltag für die Betroffenen unlebbar werden kann. *«Der Rechtsanspruch, dass ein Arbeitsverhältnis unbegrenzt weitergeht, reicht nicht aus. Weil dann werden die Frauen einfach rausgemobbt, bis sie selber gehen. Da müsste es flankierend Massnahmen geben, die es ermöglichen, dass das Arbeitsklima aufrecht erhalten wird, dass es ein Klima ist, wo man weiter arbeiten kann.»*

Tabelle 20: Kündigungsschutz

Interviewaussagen	
Einschätzung der aktuellen Regelung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Der Kündigungsschutz – sechs Monate, da kann man nur lachen. Für Frauen, welche auf die Stelle angewiesen sind, ist das total ungenügend. Das ist ein grosses Problem und wohl das Hauptproblem.» ■ «Der ist viel zu kurz. Sie warten das einfach ab und dann entlassen sie die Person einfach mit andern Gründen. Man muss da dringend im Gesetz etwas ändern. (...) Die Arbeitslosigkeit bei uns ist hoch und da haben die Leute einfach Angst.» ■ «Der heutige Kündigungsschutz ist kein Kündigungsschutz, der das Wort verdient.» ■ «Er hat überhaupt keine praktische Relevanz. Sie kommen sowieso erst, wenn sie gekündigt haben oder wenn ihnen gekündigt wurde. (...) Ich finde es gut als Deklaration. Aber in der Praxis ist es nicht relevant.»
Ausdehnung des Kündigungsschutzes	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich denke, durch einen besseren Kündigungsschutz gäbe es nicht mehr Klagen.» ■ «Man muss man sich fragen, ob es wünschbar ist, dass sie unter allen Bedingungen in der Firma bleibt. Und ich meine, da ist es eben auch nicht erstaunlich, dass es bei vielen Fällen dann um Krankheit geht. (...) Eine Verlängerung hilft nicht viel.» ■ «Wenn man ein Kündigungsverbot einführen würde, gibt es schon eine gewisse Sicherheit, auch wenn es das Problem alleine nicht löst. Aber es würde es für einen Teil der Frauen schon erleichtern.» ■ «Ich denke, es müsste im Privatrecht so sein wie im öffentlichen Recht, dass also eine Kündigung einfach nichtig ist rechtlich. Ich finde, es nützt nichts, wenn es 12 Monate sind oder so.» ■ «Ich würde sagen, es müssten wohl zwei Jahre sein. (...) Ein Jahr kann man sagen, dann soll sie da halt noch ein Jahr bleiben und ich stelle sie aufs Abstellgleis. Aber zwei Jahre, da wird es schon längerfristig und da muss man schon schauen, dass man die Frau effektiv beschäftigt und nicht einfach bezahlt.»
weiterbestehende Probleme	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Wenn das Arbeitsklima so schlecht ist, dann braucht man eine sehr dicke Haut um zu sagen, ich ziehe das jetzt durch, es wird mir schon nicht gekündigt. (...) Es ist schon wichtig, aber es ist alleine nicht genug. Es braucht einfach eine gewisse Normalität, dass man sich für gewisse Sachen einsetzen und wehren kann. Und da ist der Kündigungsschutz eine juristische Basis, damit das funktioniert, aber er reicht nicht.» ■ «Aber auch wenn der Kündigungsschutz länger wäre, ist es einfach ein Problem, wenn man sich so exponiert und es so fest nicht auf Akzeptanz stösst, dass man sich für gleichen Lohn wehrt, ist es einfach schwierig individuell auszuhalten.» ■ «Das Problem ist das Mobbing. Das lässt sich aber mit einem längeren Kündigungsschutz nicht lösen. Es wäre dann einfach ein Indiz mehr, dass es eben wirklich Mobbing ist.»

Quelle: Interviews Baustein 7

5.2.4 Beweislasterleichterung, Glaubhaftmachung und Rechtfertigungsgründe

Zum Themenkreis Beweislasterleichterung, Glaubhaftmachung und Rechtfertigungsgründe nehmen 14 Gesprächspartner/innen Stellung.

In bezug auf die Existenz der **Beweislasterleichterung** sind sich die Befragten einig: Grundsätzlich ist dieses Instrument des GIG aus ihrer Sicht hilfreich. Das Fehlen der Beweislasterleichterung bei der sexuellen Belästigung und der diskriminierenden Nichtanstellung wird von 10 Personen als Mangel erachtet. *«Ich finde es einen der wichtigsten Mängel des Gesetzes, dass die Beweislasterleichterung bei der sexuellen Belästigung und bei der Anstellung nicht gilt. (...) Es ist ein absolut politischer Entscheid, er ist rechtlich überhaupt nicht zu rechtfertigen, dass das so ist. Das muss man unbedingt ändern.»*

Die Umsetzung der Beweislasterleichterung bezüglich der **Glaubhaftmachung** einer Diskriminierung ist nur für zwei Personen mehrheitlich befriedigend. *«Das Gesetz kann nicht klarer festlegen, was Glaubhaft machen ist, das ist wie bei jedem Gesetz nur über die Rechtssprechung möglich, da kommt man nicht darum herum. Und durch die Rechtssprechung, die ich kenne hier, wurde das schon präzisiert. Ich denke, es ist heute klar.»* Die anderen 13 Gesprächspartner/innen sehen die Situation kritischer. Einerseits nehmen sie bei den Gerichten eine Unsicherheit oder Verwirrung wahr (6 Nennungen). *«Ich habe den Eindruck, es sei eigentlich nicht so ganz klar, was es bedeutet und es wird unterschiedlich gehandhabt und zum Teil sehr zu Ungunsten der Klägerin ausgelegt. (...) Dort ist die Rechtssprechung nicht klar genug.»* Auf der anderen Seite wird argumentiert, dass die Massstäbe für das Glaubhaftmachen unverhältnismässig streng gesetzt werden (7 Nennungen). Mehrere Gesprächspartner/innen sind sogar der Ansicht, dass an manchen Gerichten die Beweislasterleichterung gar nicht angewendet wird. *«Unsere kantonalen Gerichte machen überhaupt keinen Unterschied zwischen ‚glaubhaft machen‘ und ‚beweisen‘. (...) Es gibt Formulierungen von der Art ‚die Arbeitnehmerin hat nicht bewiesen, dass ihre Arbeit vergleichbar ist, also verlangen wir kein Gutachten‘. Es ist ganz einfach so, sie beherrschen den Artikel 6 nicht. Sie wissen nicht, was Beweislasterleichterung ist.»*

Ähnlich kritisch tönt es in bezug auf die **Rechtfertigungsgründe**. Die zehn Personen, welche sich dazu äussern, sehen hier Probleme. *«Es wird schwammig gehandhabt.»* Einerseits wird bemängelt, dass in vielen Verfahren die Phasen des Glaubhaftmachens und des Erbringen des Gegenbeweises nicht klar getrennt werden oder die notwendigen Schlüsse aus einer Anerkennung des Glaubhaftmachens nicht gezogen werden (6 Nennungen). *«Es ärgert mich, dass ich es glaubhaft mache (...) und trotzdem den Prozess nicht gewinne, wenn die Gegenpartei den Beweis nicht erbracht hat und wir nicht einmal eine Parteientschädigung bekommen.»* Andererseits berichten die Befragten von ihrer Ansicht nach unzulässigen Rechtfertigungsgründen bzw. nicht erbrachten Gegenbeweisen, welche vor Gericht trotzdem zu einer Abweisung der Klage führten (7 Nennungen).

Tabelle 21: Beweislastenerleichterung, Glaubhaftmachung und Rechtfertigungsgründe

Interviewaussagen	
Beweislastenerleichterung allgemein	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Das ist sehr hilfreich. Wir haben bei unseren Fällen zwar bis auf drei Stellen hinter dem Komma argumentiert bei unseren Lohnklagen, schon auch selber, und grosse Recherchen gemacht. Es enthebt einem ja nicht in den schwierigen Fällen, dennoch selber Beweise zu führen, aber es ist ganz sicher eine Hilfe, weil Glaubhaftmachen eben weniger anspruchsvoll ist.» ■ «Die Beweislastenerleichterung ist natürlich schon eine Hilfe und reduziert das Prozessrisiko. Und dann ist es an der einzelnen Anwältin oder am einzelnen Anwalt dafür zu sorgen, dass sie auch wirklich zu tragen kommt.» ■ «Es ist ein Problem, das sie bei sexueller Belästigung nicht da ist (...) Und bei der Nichtanstellung – auch dort sehe ich eigentlich nicht ein, warum die Beweislast anders ist.» ■ «Warum es bei der sexuellen Belästigung und der Anstellungsdiskriminierung nicht auch so ist, finde ich eigentlich komisch. Es wäre dort ja eben auch sehr wichtig, man müsste das ausdehnen, denn sonst ist es für Einzelklägerinnen fast nicht möglich.»
Glaubhaftmachung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Rein rechtlich ist die Frage, macht man im Privatrecht einen Beweisauftragsbeschluss, indem man das Glaubhaftmachen der einen Partei auferlegt und den Gegenbeweis der andern Partei oder sagt das Gericht – wie ich das einmal erlebt habe – wir gehen aufgrund der bisherigen Vorbringungen davon aus, dass es die Klägerin glaubhaft gemacht hat und jetzt auferlegen wir den Parteien auf dieser Grundlage die Beweise. Das wissen sie an den Gerichten nicht (...) es ist eine grosse Hilflosigkeit da, damit umzugehen.» ■ «Es ist einfach ein wenig die mangelnde Erfahrung. Und schon auch die Unsicherheit, was heisst glaubhaft machen, reicht das, ist es eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, wenn man nicht explizit die Beweissätze so festlegt, es ist glaubhaft gemacht und der Gegenpartei den Gegenbeweis auferlegt.» ■ «Mit der Erfahrung, die ich jetzt mit den Prozessen habe, muss ich sagen, das Glaubhaftmachen, das ist blabla... Das ist eine Regelung auf dem Papier, in Realität ist man weit weg davon, das anzuwenden.» ■ «Es wird in der Praxis nicht so gehandhabt. Ich denke, wir müssen eigentlich den Beweis erbringen. Und wir erbringen ihn auch. (...) Ich finde, die Beweislastenerleichterung hat bisher nicht wirklich viel gebracht. Ich habe keinen Fall, wo ich sagen kann, wir haben gewonnen und ich musste es nur glaubhaft machen.» ■ «In der ersten Instanz passiert es oft, dass man sagt, es ist nicht glaubhaft gemacht. (...) Ich habe viele Fälle gesehen, wo der Entscheid auf der nächsthöheren Ebene umgestossen wurde. Das Gericht muss die Verantwortung übernehmen zu sagen, dass die Firma diskriminiert, und das Gericht auf der unteren Ebene folgt der Argumentation der Arbeitgeber, welcher sich darauf beruft, wie schwierig es ist, im heutigen Markt konkurrenzfähig zu sein und wenn sie uns verurteilen, werden wir die Firma schliessen müssen und so. Und auf einer höheren Ebene beziehen sie diese Parameter weniger ein und konzentrieren sich mehr darauf, was das Gesetz sagt.»
Rechtfertigungsgründe	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Oder auch beim öffentlichen Recht, da habe ich Fälle, wo das Verwaltungsgericht sagt, wir haben es glaubhaft gemacht. Und dann wäre für mich die klare Folgerung entweder heissen sie die Klage gut, weil die Gegenpartei nichts vorgebracht hat, was das Gegenteil beweist, oder sie müssen zumindest in dem Verfahren sagen, was sie jetzt beweisen müssen und das verlangen, Unterlagen oder Gutachten oder was weiss ich was. Aber in dem Fall weist das Verwaltungsgericht alles zurück an die Vorinstanz, irgend eine Direktion des Regierungsrats. Und dann können die in aller Ruhe praktisch noch einmal neu mit Prozessieren beginnen.» ■ «Damit das GIG korrekt angewendet wird, sollte es zwei Phasen im Verfahren geben. Die erste Phase wäre das Glaubhaftmachen und dann kommt die Beweislastumkehr und sobald man glaubhaft gemacht müsste man dem Arbeitgeber die Gelegenheit geben, den Beweis zu erbringen, warum die Differenz oder so gerechtfertigt ist. Aber unsere Gerichte machen das nicht.» ■ «Das Marktargument nimmt meiner Meinung nach dem Gleichstellungsgesetz wirklich jeden Biss. Das ist für mich eine verheerende Entwicklung.» ■ «Auch bei der Frage, ist es ein Frauenberuf oder nicht. Ich denke, dort war glaubhaft gemacht, dass Sozialarbeiterin ein Frauenberuf ist, und der Gegenbeweis ist nicht erbracht. (...) es wird nie klar gesagt, es ist glaubhaft gemacht und nun muss man den Gegenbeweis erbringen.» ■ «Die Frau hier hatte trotzdem einen rechten Lohn, sie hatte rund 9'000 Franken – der Kollege hatte rund 18'000 Franken. Aber das Gericht der ersten Instanz hat in seinem Urteil geschrieben ‚und sowieso hatte die Frau ja einen genügenden Lohn‘. Sehen sie das juristische Argument? Die Gerichte sind der Ansicht, dass eine Frau, welche mehr als 5'000 Franken verdient, schon genügend Lohn hat.» ■ «In einem meiner Fälle wurde Diskriminierung in der Aufgabenteilung und Diskriminierung in den Arbeitsbedingungen gebraucht, um die Lohndiskriminierung zu rechtfertigen. (...) Beispielweise hatten all diese männlichen Versicherungsberater Sekretärinnen. Aber meine Klientin war in ihrem ersten Beruf Sekretärin, also hat man gesagt, sie ist Sekretärin, sie kann tippen, also braucht sie keine Sekretärin. Sie machte also nicht nur die Arbeit wie sie die Männer machten, sondern zusätzlich auch noch die Arbeit der Sekretärin, weil man ihr keine gegeben hat. Das ist eine Diskriminierung in den Arbeitsbedingungen. Aber man hat dann gesagt: Die Männer haben untergebenes Personal, also haben sie das Recht auf einen höheren Lohn. Sie hat kein untergebenes Personal, also ist der Unterschied gerechtfertigt. Sie begründen also die Lohndiskriminierung mit der Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen.»

Quelle: Interviews Baustein 7

5.2.5 Abklärung des Sachverhalts und Gutachten

Zur Frage, ob die Gerichte ihrer Erfahrung nach den **Sachverhalt** von Amtes wegen konsequent und korrekt abklären, äussern sich 9 Gesprächspartner/innen. Sie sind aufgrund ihrer Erfahrungen diesbezüglich kritisch eingestellt. *«Ich empfinde die Gerichte als sehr zurückhaltend und nicht sehr interessiert. Und das heisst, es wird einfach auf sehr selektive Art und Weise gemacht. Man merkt, es gibt Dinge, die sie interessieren und andere Dinge... weil es sie nicht interessiert, klären sie es einfach nicht ab.»* Zurückhaltung wird bei der Lohndiskriminierung insbesondere auch in bezug auf die Einforderung von Belegen bei den Arbeitgebenden gesehen. *«Da ist nach meiner Erfahrung eine grosse Hemmung beim Gericht da (...), sobald der Arbeitgeber sagt, das ist Geschäftsgeheimnis, das wollen wir nicht bekannt geben.»*

11 Personen berichten von ihren Erfahrungen mit **Gutachten** im Falle von Gleichstellungsklagen – konkret beziehen sich alle berichteten Erfahrungen auf Lohngleichheitsklagen. Es herrscht Einigkeit darüber, dass Gutachten hier grundsätzlich wertvoll sein können. *«Zum Teil sind es ja schon komplexe Fragen, welche man, wenn man nicht Fachperson ist, wirklich nicht beantworten kann.»* Allerdings haben sie einen mehrfach erwähnten entscheidenden Nachteil: *«Die Gutachten sind häufig ein Grund, welcher das Verfahren entscheidend verlängert.»* und *«Der Aufwand ist natürlich enorm.»*

In der konkreten Auseinandersetzung mit dem Thema sind den Befragten sehr unterschiedliche Aspekte erwähnenswert. Erstens wird auf das Problem hingewiesen, dass es in der Schweiz zu wenig Expert/innen gibt (7 Nennungen). Das führt dazu, dass es schwierig ist, Expert/innen zu finden, lange Wartezeiten in Kauf genommen werden müssen, immer wieder dieselben Personen angefragt werden etc. Verstärkt wird die Problematik, weil die Expert/innen relativ rasch als befangen oder parteilich gelten, was den Personenkreis noch einmal einschränkt. *«In X haben wir jetzt das Problem, dass unsere Gutachter als befangen abgelehnt werden, der Gutachter, welchen der Kanton vorschlägt, hat sich aber bereits mehrfach als befangen erwiesen und man versucht nun doch, ihn einzubringen.»*

Eng damit verbunden wird die Qualitätsfrage thematisiert (7 Nennungen). Hier haben die Befragten unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Einige nehmen eine positive Entwicklung wahr: *«Ich glaube, die Sorgfalt der Gutachten ist gewachsen.»* Andere berichten von aktuellen negativen Beispielen. *«Dieses Gutachten ist unglaublich schlecht gemacht. Es war wirklich eine Katastrophe.»* Einhellig wird festgehalten, dass es nicht einfach nur mehr Expert/innen braucht, sondern solche, welche den Qualitätsansprüchen genügen. Mehreren Befragten wäre es am liebsten, wenn es *«so etwas wie eidgenössisch geprüfte Gutachter»* geben würde. Drei Personen halten fest, dass sie im Zusammenhang mit der Qualität von Gutachten Hoffnungen in andere Vorgehensweisen – konkret Regressionsanalysen – setzen. *«Man braucht eine Methode, die funktioniert und die zugelassen ist von den Gerichten. Und dann gibt es zu diesem Punkt keine Diskussionen mehr. Dann werden die Verfahren auch schneller.»*

Sechs Gesprächspartner/innen thematisieren die Haltung der Gerichte im Zusammenhang mit Gutachten und deren Umgang damit (7 Nennungen). Einerseits geht es hier um die Frage, ob Gutachten eingeholt werden. Zwei Personen berichten von guten Erfahrungen: *«Mittlerweile sind die Gerichte nicht mehr in ihrem Stolz verletzt, wenn sie so ein Gutachten einholen müssen, es ist jetzt eigentlich Standard.»* Ganz andere Erfahrungen macht eine andere Befragte: *«Das Bundesgericht hat ja festgehalten, dass im Falle, wenn Stellen nicht direkt vergleichbar sind, ein Gutachten angeordnet werden muss. Aber die kantonalen Gerichte sagen: Wann muss man das machen, vor oder nach der Glaubhaftmachung? Die Haltung ist, zu sagen, weil sie nicht bewiesen hat, dass es vergleichbar ist, werden wir kein Gutachten anordnen. Ich*

habe schon mehrmals Gutachten gefordert, aber man hat sie mir immer abgelehnt.» Problematisiert wird auch das Thema der zugelassenen Fragestellungen. Eine Person ist zufrieden: *«Eigentlich wurden die Fragen, welche ich als relevant angeschaut habe, jeweils unterbreitet.»* Drei Personen bemängeln, dass in ihren Fällen relevante Fragestellungen nicht zugelassen wurden oder die Herausgabe der Daten im Unternehmen so restriktiv angeordnet wurde, dass eine seriöse Beantwortung der Fragen unmöglich war.

Zwei Personen schliesslich thematisieren den Umgang der Gerichte mit vorliegenden Gutachten. *«Ich denke, es gibt keinen Rechtsbereich, wo man so oft von Gutachten, welche das Gericht angeordnet hat, abweicht.»* Sie halten fest, dass Gutachten zu selten als Beweismittel von Expert/innen angesehen und deshalb willkürliche Würdigungen – in der Regel zu Ungunsten der Kläger/innen – möglich werden.

Tabelle 22: Abklärung des Sachverhalts und Gutachten

Interviewaussagen	
Abklärung des Sachverhalts	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich habe den Eindruck, dass es das Verwaltungsgericht nicht macht. Die weisen es zurück an die Vorinstanz, wenn der Sachverhalt nicht klar ist, zum Beispiel jetzt der Wert einer Arbeit. Anstatt dass sie das selber tun.» ■ «In meinen Fällen ist das nicht so passiert wie ich finde, dass es hätte gemacht werden sollen. (...) Sie haben irgend so einen Grund gebracht, der nicht strikt belegt ist. (...) Aus ihrer Sicht musste man das gar nicht machen, abklären von Amtes wegen, offenbar.» ■ «Zum Teil sehe ich auch Bequemlichkeit. Weil Zurückweisen ist natürlich einfacher als selber ein Beweisverfahren führen und dann einen Entscheid fällen. Sie hoffen wahrscheinlich auch, es erledigt sich dann von selber.» ■ «Sie haben die Lohndaten gar nie rausgegeben (...) die Unterlagen, also über Ausbildung und Erfahrung. Ein Gutachten habe ich gar nicht verlangt, es war gar nicht nötig. Es war für mich so klar. Es ist klar! Die andern hätten belegen müssen, warum der Unterschied gerechtfertigt ist. Sie haben es theoretisch argumentativ schon belegt, so wurde es angeschaut vom Gericht – aber die haben die Unterlagen gar nicht richtig angeschaut, nicht einmal die, die drin waren.»
Gutachten	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Da ist uns sehr bewusst geworden, dass es im Bereich der Experten und Expertinnen wirklich einen Mangel gibt in der Schweiz. Entweder waren die Leute nicht bereit oder das Mandat hat sie nicht interessiert, weil sie überlastet waren oder weil sie die Kompetenzen nicht hatten. Es war sehr, sehr schwierig einen Experten oder eine Expertin zu finden.» ■ «Also ich denke, es müsste eine Qualitätsprüfung geben, wer darf Gutachten machen. (...) Weiterbildung alleine reicht nicht – es braucht staatlich geprüfte Irgendwas. Weil sonst sind es halt dann auch selbsternannte Experten. Es braucht Qualitätskriterien, auf die sollte man sich einigen.» ■ «Man kann ja nicht jedes Mal Herrn X fragen. Also braucht man doch einfach eine gewisse Zahl von Experten, welche auch ausgebildet werden.» ■ «Wir haben jetzt grosse Hoffnung seit dem Gutachten Z (...), das wissenschaftlich ist und das Bundesgericht hat es anerkannt und er hat eine Methode eingeführt, die sehr hilfreich ist und auch in andern Fällen eingesetzt werden könnte » ■ «Ich finde die Rechtsprechung des Bundesgerichts unsäglich, dass bestimmte Methoden gar nicht mehr auf ihr Diskriminierungspotential untersucht werden.» ■ «Wir haben Herrn Y vorgeschlagen. Er wurde nach langem Kampf zugelassen. Aber er hat sein Mandat zurückweisen müssen, weil es (...) war unmöglich für ihn, Informationen über die Lohnpolitik des Unternehmens zu erhalten. Das Gericht hat sie angewiesen, aber so eng, dass es für ihn unmöglich war, eine fundierte Analyse zu machen.» ■ «Bei anderen Gutachten braucht es entweder ein Gegengutachten oder wahnsinnige Gründe, um überzeugend zu machen, dass der Gutachter (...) nicht nach den Regeln der Kunst gearbeitet hat. Und das ist alles so... es ist gar kein richtiges Gutachten, weil die Arbeitswissenschaft ja keine richtige Wissenschaft ist (...) die Arbeitswissenschaftler sind auch selber schuld, sie stellen sich selber immer so dar. (...) das ist ja immer so, das ist bei den Medizinerinnen auch so. Wenn sie den Kosovo-Albaner beurteilen müssen wegen seinem Rücken, ob der noch arbeiten kann und was er noch machen kann. Aber die finden, sie üben eine klare Wissenschaft aus.»

Quelle: Interviews Baustein 7

5.2.6 Gerichte und Gerichtspraxis

11 Gesprächspartner/innen gehen auf die Frage zu Gerichten und der Gerichtspraxis ein. Ihre Eindrücke sind gemischt, im Ganzen gesehen eher ernüchternd – besonders auch bezogen auf die Lohnklagen, welche für die meisten Befragten den grössten Erfahrungshintergrund bilden.

Mit einer Ausnahme halten alle Befragten fest, dass es ihrer Erfahrung nach bei GIG-Fällen stärker als in anderen Rechtsbereichen zu **nicht primär juristisch motivierten Entscheidungen** kommt (10 Nennungen). Grundsätzlich wird festgehalten, dass die persönliche politische Haltung, Werte und Normen der Richter/innen zur Gleichstellung im Speziellen und zu anderen im konkreten Fall relevanten gesellschaftlichen Themen eine entscheidende Rolle spielen. *«Ich denke, dass die persönliche Einstellung von Richtern und Richterinnen nicht zu unterschätzen ist bei diesen Fragen. Also einerseits die Wirtschaftsfreundlichkeit, aber andererseits auch das Wahrnehmen der Geschlechterdiskriminierung, von strukturellen Diskriminierungen generell.»* Die Mehrheit der Befragten nimmt die Gerichte als wenig sensibel und wenig interessiert an Gleichstellungsfragen wahr – es wird sogar eine abnehmende Bedeutung des Themas konstatiert, welche parallel zum Rückgang der Bedeutung des Themas in der öffentlichen Meinung zu sehen sei. Damit wird es möglich, dass gesellschaftlich vorhandene Vorurteile Einfluss auf die Rechtssprechung nehmen: *«Es sind Vorurteile, welche dazu führen, dass Bemerkungen, Positionen und Haltungen, welche man als sexistisch bezeichnen könnten, normal erscheinen für einen Richter. Er merkt dann nicht, dass er selber diskriminierende Situationen als völlig normal reproduziert oder zulässt.»* Zum Teil haben die Befragten selber vor Gericht während der Verhandlung direkte Erfahrung mit problematischem Verhalten gemacht, etwa im Zusammenhang mit Zeugenbefragungen: *«Da hat ein Zeuge gesagt, er habe meine Mandantin einmal weinend vorgefunden, weil man ihr Bemerkungen über ihre Kleidung gemacht habe, obwohl sie genau den Vorschriften entsprechend gekleidet war, mit einem Jupe bis Mitte Wade und dass sie schwarze Strumpfhosen trug. Und dann fragt das Gericht: ‚Wie können sie wissen, dass es Strumpfhosen und nicht Strümpfe waren?‘ Können Sie sich das vorstellen? Da geht dann der Zeuge in Tränen aufgelöst raus, und sie wollen die Frage nicht einmal ins Protokoll nehmen. Es läuft so im Alltag.»* Bei anderen basiert die Kritik vor allem auf den vorhandenen Urteilen, welche als klar politisch motiviert erachtet werden. So wird beispielsweise mehrfach festgehalten, dass bei den Lohngleichheitsklagen der Frauenberufe finanzpolitische Überlegungen eine grosse Rolle spielen. *«Das Bundesgericht stellt die Kantonsfinanzen über die Gleichstellung oder über ein Gesetz, und das ist skandalös.»* Der grosse Einfluss von persönlichen und politischen Aspekten führt nach Meinung der Befragten dazu, dass für die Urteile vielfach nicht juristisch argumentiert wird – dieser Vorwurf wird für die Gerichte der unteren Instanzen, aber auch für das Bundesgericht erhoben: *«Im Bereich GIG hat das Bundesgericht nicht Recht gemacht. Diese ‚öffentliche Meinung‘, die ist omnipräsent. Wie im 19. Jahrhundert. (...) Das ist nicht Rechtsprechen.»*

An zweiter Stelle (7 Nennungen) halten die Befragten fest, dass das **Wissen** an den Gerichten – vor allem auch bei tieferen Instanzen – zu gering ist. Diese Kritik bezieht sich mehrheitlich auf das Wissen über das GIG und seine Anwendung. *«Ich bin in mehreren Fällen beim Gericht Unkenntnis begegnet, wie das GIG anzuwenden ist und was nötige Beweismittel sind. (...) da gab es einfach zum Teil eine Unkenntnis sogar vom Gesetzestext selber, die Interpretation, die man daraus ziehen muss. Und das betraf nicht nur die Laien, sondern auch die Professionellen (...) Das Problem ist ja eben auch, dass sie zu wenig Praxis haben, weil es wenig Fälle gibt.»* Bemängelt wird weiter, dass zu wenig Weiterbildungsbemühungen unternommen werden. Für zwei Personen fehlt neben dem Wissen über das Gesetz vor allem das Wissen über gesellschaftliche Zusammenhänge und Gleichstellung allgemein. *«Es braucht mehr Genderwissen, überall,*

auch bei den Gerichten. (...) sie verstehen nichts von struktureller Diskriminierung und wollen das offensichtlich auch nicht verstehen.»

Neben diesen beiden grossen Themenkreisen werden noch vereinzelt **weitere Aspekte** genannt. Drei Personen halten fest, dass es ihrer Ansicht nach zu wenig Gerichtsfälle gibt und es deshalb an Klarheit fehlt. Einmal wird bedauert, dass es keinen gesetzlichen Zwang gibt, bei GIG-Fällen das Gericht gemischtgeschlechtlich zusammenzusetzen. Eine Person schliesslich hat die Erfahrung gemacht, dass die Gerichte versuchen, das GIG nicht zu bemühen, sondern andere Rechtsnormen anzuwenden, *«damit man nicht zugeben muss, dass man hier Frauen diskriminiert.»*

Sieben Personen – darunter alle Anwält/innen – beantworten die Frage, ob die Gerichtspraxis zu einer zunehmenden **Rechtssicherheit** beiträgt. Sie schätzen die Situation eher kritisch ein. Nur eine Person sieht eine rundweg positive Entwicklung und erklärt noch bestehende Unsicherheiten mit der kurzen Zeit seit der Einführung des GIG. Zwei Personen sehen eine Verbesserung, nehmen aber gleichzeitig weiterhin Unsicherheiten wahr. *«Die Rechtfertigungsgründe für eine Diskriminierung wurden je nach Urteil sehr unterschiedlich definiert. Also kann man sagen, es gibt ein hin und her, also hat es keine Rechtssicherheit. Und doch würde ich auf einer generelleren Ebene sagen, sie ist grösser geworden. Aber es ist klar, die, welche das GIG in Frage stellen wollen und die Unternehmen verteidigen, können sich natürlich auf Bundesgerichtsentscheide stützen, welche ich als mindestens unglücklich bezeichnen würde, weil sie die Nichtexistenz von Diskriminierung festhalten obwohl es klar eine gibt. Aber ich sehe doch eine Verbesserung – nicht dass alles linear zum besseren ginge, aber es geht besser.»* Vier Personen schliesslich nehmen keine zunehmende Rechtssicherheit wahr, weil uneinheitliche Rechtssprechung eine klare Orientierung verunmöglicht. *«Die Rechtssicherheit ist eher wieder ein wenig zurückgegangen, beispielsweise mit dem Entscheid, dass der Markt berücksichtigt werden muss.»*

Tabelle 23: Gerichte und Gerichtspraxis

Interviewaussagen	
Nicht primär juristisch motivierte Entscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Die Mehrheit der Gerichtspräsidenten sind Männer. Und sie haben nicht unbedingt eine gleichstellungsfreundliche Haltung, das hängt von ihrer Mentalität ab.» ■ «Unter diesen Richtern hat es Machos erster Klasse. (...) Man nimmt uns nicht ernst.» ■ «Gerichte sind eindeutig politisch (...), bilden quasi die politischen Mehrheiten ab. Die Rechtssprechung in den Lohnklagen, dort muss ich sagen, die Praxis, welche die Arbeitsmarktlogik dermassen in den Vordergrund stellt, die finde ich verheerend. Und die untergräbt wirklich das GIG.» ■ «Letztlich geht es darum, wie arbeitgeber- oder wirtschaftsfreundlich ist ein Richter oder eine Richterin. (...) häufig schaut man alle irgendwie wirtschaftlich tönenden Gründe gerade als Rechtfertigung an.» ■ «Bei Fällen, welche die öffentliche Hand betreffen habe ich schon sehr das Gefühl, dass finanzpolitische Überlegungen eine grössere Rolle spielen als der Verfassungsauftrag und das GIG.» ■ «Ich weiss nicht, ob ich meinen Fall heute noch so durchbringen würde (...) die Richter identifizieren sich zum Teil auch ein wenig, jetzt beispielsweise mit dem Kanton.» ■ «Und das ist auch das, was mich stresst: wenn es um Lohngleichheit in Frauenberufen geht, versteht sich das Bundesgericht als Filiale vom Ständerat. Ihnen sind die Kantonsfinanzen einfach wichtiger.» ■ «Auf einer Metaebene ist auch alarmierend, dass nicht juristisch argumentiert wird.» ■ «Ich habe das Gefühl, es löst auch Bedrohungen und Ängste aus und dann wird noch mehr emotional entschieden als in andern Fällen. (...) Auch rechtlich wird nicht sauber argumentiert, auch dogmatisch finde ich, ist es verwirrend, was das Bundesgericht rauslässt. Was ist eine Rechtsfrage, was ist eine Tatfrage, also da kommt ja kein Schwein nach, das ist jedes Mal ein wenig anders und sie wissen es offenbar auch nicht recht, können sich auch nicht richtig entscheiden.» ■ «Es steht dort beispielsweise ‚in der öffentlichen Meinung ist der Polizist etc.‘. In der öffentlichen Meinung? Also gut, dann braucht man das Gesetz nicht mehr zu lesen und man geht in die Beizen und hört der öffentlichen Meinung zu und geht dann ins Bundesgericht.» ■ «Eines der Probleme ist schon, dass die Gerichte selber es gar nicht richtig wahrnehmen. Und zum Teil wenden sie das Gesetz auch gar nicht richtig an. (...) Wo man kann, weist man es schon wegen Verfahrensfragen ab. (...) Ich habe den Eindruck, hier will sich niemand wirklich mit der Sache befassen. Sie bringen immer andere Gründe, um nein zu sagen.»

Mangelndes Wissen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Das Know-how in manchen Gerichten ist auch sehr schlecht, da ist Weiterbildung auch sehr wichtig» ■ «Aber das zweite grosse Problem ist, dass sie das Gesetz überhaupt nicht beherrschen. (...) Es ist halt auch eine Folge davon, dass es wenig Gleichstellungsfälle gibt.» ■ «Ich habe den Eindruck, dass die indirekte Diskriminierung konzeptuell das Auffassungsvermögen der Gerichte übersteigt.» ■ «Das GIG ist ein kompliziertes Gesetz. (...) die Richter im Gericht X sind ja Laien. Sie erhalten aber eine Ausbildung in Arbeitsrecht – aber GIG, nein, es ist im Ausbildungsprogramm inexistent. (...) Man bildet sie nicht aus, man erwartet nicht, dass sie es wissen.»
Weitere Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Man hat einfach nicht genug mögliche Fälle. (...) Mehr Fälle führen zu mehr Klarheit.» ■ «(...) dann wäre es doch der erste Schritt, dass man das Gericht ein wenig gemischt zusammensetzen würde. Es gibt dazu keinen gesetzlichen Zwang. (...) Sie nehmen sich nicht einmal die Mühe, Frauen in die Zusammensetzung aufzunehmen.» ■ «Was interessant ist: Das Verwaltungsgericht hat seinen Entscheid nicht auf das GIG abgesellt sondern auf das allgemeine Diskriminierungsverbot. (...) Das haben auch andere festgestellt: wo man kann, handelt man es über andere Rechtsnormen aus.»
Rechtssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich sehe eine positive Entwicklung. Das hat damit zu tun, dass es in den oberen Instanzen Entscheidungen gegeben hat und das nun in die Rechtsprechung einfliesst. Sie beziehen sich darauf. (...) es ist halt einfach so, wenn es ein neues Gesetz gibt, gibt es so viele Sachen, die interpretiert werden müssen. Das braucht seine Zeit.» ■ «Es ist manches schon ein wenig klarer – auch wenn die Entscheide zum Teil etwas widersprüchlich sind. (...) Gewisse Sachen sind schon geklärt worden. Es ist beispielsweise geklärt worden dass es bei der indirekten Diskriminierung nicht ausreicht, dass ein Mann gleich behandelt wird wie 1'000 Frauen. Und was so Kriterien sind, welche eine Ungleichbehandlung begründen können. Ich denke, es ist auch mehr oder weniger geklärt worden, was ein Frauenberuf und was ein Männerberuf ist und was ein neutraler Beruf ist.» ■ «Gerade im Lohnbereich ist es nicht eine konstante Rechtsprechung. Da haben sie immer neue Kriterien. Das Bundesgericht ist da eine Katastrophe. Die eine Abteilung rührt das eine immer wieder um und die andere macht etwas anderes. Plötzlich kann man einen Polizisten nicht mehr mit der Krankenschwester vergleichen, die andere Abteilung sagt aber, das kann man. Oder plötzlich kommt das Marktargument rein – und dann doch wieder nicht, da wird das wieder relativiert.» ■ «Nein, ich würde eher sagen, das Gegenteil ist der Fall. Weil es ist ja eben nicht Recht, was man macht. Auch beim Bundesgericht, der Fall mit den Krankenschwestern, da hat doch jeder gedacht, das ist ein betonsicherer Fall. Juristisch gesehen war es nicht möglich, dass diese Frauen nicht gewinnen.»

Quelle: Interviews Baustein 7

5.3 Zusammenfassung

Das Gleichstellungsgesetz selber und seine Umsetzung in der Praxis wurde mit den Personen, welche genügend Einblick in das Gesetz haben, vertiefend diskutiert. Die Hälfte der Befragten kann als Jurist/in zum Thema Stellung nehmen, unter den Nicht-Jurist/innen beantworten sieben Personen einen Teil der Fragen.

Welches sind die grössten Chancen und Probleme des GIG und seiner Umsetzung aus juristischer Sicht? Als grösste **Chancen** werden die Existenz des Gesetzes, die Definition der konkreten Tatbestände und Ansprüche und an dritter Stelle die Beweislastleichterung genannt. Bei den **Problemen** stehen Umsetzungsaspekte im Vordergrund: die ungenügende Umsetzung des GIG allgemein und die konkrete Praxis der Gerichte im speziellen. Neben diesen Umsetzungsproblemen werden im Gesetz selber am häufigsten der zu kurze Kündigungsschutz und die Konzentration der Verantwortung zum Angehen gegen Diskriminierungen beim Individuum als problematisch angesprochen.

Weiter wurden verschiedene Instrumente und Regelungen des GIG und deren Umsetzung genauer unter die Lupe genommen.

Schlichtungsverfahren

Die Befragten, welche sich dazu äussern, geben an, dass die Entscheidung, ob die Schlichtungsstelle angerufen wird oder nicht, bei einem freiwilligen Schlichtungsverfahren von der Qualität der Schlichtungsstelle und dem konkreten Fall – insbesondere der Einschätzung der Gesprächsbereitschaft der Gegenpartei – abhängt. Bei der Einschätzung des Schlichtungsverfahrens aus juristischer Sicht wird am häufigsten die

Qualitätsfrage thematisiert: Aufgrund der Erfahrung der Befragten ist die Qualität der Schlichtungen sehr unterschiedlich und zum Teil ungenügend. Hier werden schweizweite Regelungen und Vorgaben gewünscht und eine Zentralisierung vorgeschlagen, um mehr Professionalität zu erreichen. Vereinzelt wird argumentiert, dass den Schlichtungsstellen mehr Kompetenzen zugesprochen werden sollten. Von den fünf Personen, welche sich zur Frage äussern, ob das Schlichtungsverfahren obligatorisch sein sollte, plädieren drei für die Freiwilligkeit, eine für das Obligatorium und eine erachtet diese Frage als nicht zentral.

Verbandsklagen /-beschwerden

Die Mehrheit von rund zwei Dritteln der Befragten hat keine direkte Erfahrung mit Verbandsklagen oder -beschwerden. Unabhängig davon wird das Instrument von den meisten als wertvoll erachtet. Auch die Befragten, welche über eigene Erfahrungen verfügen, berichten mehrheitlich positiv. Alle Befragten sehen aber auch eine Reihe von Problemen, welche erklären, warum das Instrument bisher nicht stärker genutzt wurde. Im Vordergrund steht dabei die Feststellung, dass eine Verbandsklage ohne Engagement von Betroffenen nach Meinung der Befragten nicht möglich ist – dieses Engagement aber gleichsam den Vorteil der Verbandsklagen aufhebt, wonach Betroffene sich nicht exponieren müssen. Zweitens wird selbstkritisch festgehalten, dass Organisationen das Instrument bisher zu wenig genutzt haben, weil sie andere Prioritäten gesetzt haben. Drittens wird als hinderlich erachtet, dass nur eine Feststellungsklage möglich ist. Mehrere Personen weisen auch auf die hohen Kosten von Verbandsklagen hin, die den Einsatz dieses Instrumentes schwierig machen.

Kündigungsschutz

Für die Mehrheit der Befragten, welche sich zu dieser Frage äussern, ist der bestehende Kündigungsschutz im GIG insbesondere für die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse zu kurz. Sie plädieren für einen Ausbau – entweder eine Verlängerung oder ein eigentliches Kündigungsverbot. Allerdings ist ihnen klar, dass ein besserer Kündigungsschutz nicht alle Probleme löst, weil der Alltag für die Betroffenen unlebbar werden kann.

Beweislasterleichterung, Glaubhaftmachung und Rechtfertigungsgründe

Die Beweislasterleichterung wird von den Befragten, welche hierzu Stellung nehmen, als sehr hilfreich erachtet und deren Fehlen bei der sexuellen Belästigung und der diskriminierenden Nichtanstellung bedauert. Die Umsetzung der Beweislasterleichterung ist allerdings nur für eine kleine Minderheit wirklich befriedigend. Bezüglich der Glaubhaftmachung einer Diskriminierung werden bei den Gerichten nämlich einerseits Unsicherheiten und Verwirrung wahrgenommen und auf der anderen Seite argumentiert, dass die Massstäbe unverhältnismässig streng angesetzt werden oder gar kein Unterschied zur strengen Beweisführung gemacht wird. Ähnlich kritisch äussern sich die Gesprächspartner/innen, welche diesbezügliche Erfahrung besitzen, in bezug auf die Rechtfertigungsgründe. Einerseits wird bemängelt, dass in vielen Verfahren die Phasen des Glaubhaftmachens und des Erbringens des Gegenbeweises nicht klar getrennt werden oder die notwendigen Schlüsse aus einer Anerkennung des Glaubhaftmachens nicht gezogen werden. Andererseits berichten die Befragten von ihrer Ansicht nach unzulässigen Rechtfertigungsgründen bzw. nicht erbrachten Gegenbeweisen, welche vor Gericht trotzdem zur Abweisung der Klage führten.

Abklärung des Sachverhalts und Gutachten

Klären die Gerichte den Sachverhalt von Amtes wegen konsequent und korrekt ab? Die Befragten, welche sich zu dieser Frage äussern, sind aufgrund ihrer Erfahrungen kritisch: sie erleben die Gerichte diesbezüglich als zurückhaltend und selektiv.

Die Erfahrungen mit Gutachten beziehen sich vor allem auf Lohngleichheitsklagen. Hier sind sich die Befragten mit entsprechendem Wissen einig, dass Gutachten grundsätzlich wertvoll sein können – dass sie aber auch aufwändig sind und Verfahren verlängern. Die Tatsache, dass es in der Schweiz zu wenig Expert/innen gebe und dass eine richtige Qualitätssicherung bisher ausstehe, wird problematisiert. In bezug auf den Umgang der Gerichte mit Gutachten gibt es unterschiedliche Einschätzungen. Ein Teil der Befragten macht gute Erfahrungen: nötige Gutachten werden eingeholt, die relevanten Fragestellungen zugelassen. Andere machten die Beobachtung, dass verlangte Gutachten nicht erlaubt, Fragestellungen nur sehr selektiv zugelassen oder die Herausgabe der Daten als Grundlage für ein Gutachten zu restriktiv angeordnet wurden. Zwei Personen bemängeln, dass im Bereich Gleichstellung sehr oft von vom Gericht angeordneten Gutachten abgewichen wird.

Gerichte und Gerichtspraxis

Die Erfahrungen der Befragten, welche über Gerichte und Gerichtspraxis berichten, sind im Ganzen gesehen eher ernüchternd. Mit einer Ausnahme halten alle fest, dass es bei GIG-Fällen häufiger als in andern Rechtsbereichen zu nicht primär juristisch motivierten Entscheidungen komme, sondern dass persönliche und politische Werthaltungen der Richtenden eine grosse Rolle spielen. Mehrfach wird weiter bemängelt, dass das Wissen über das Gleichstellungsgesetz und Gleichstellung allgemein an den Gerichten – vor allem an tieferen Instanzen – gering ist und zu wenig dafür getan wird, dieses Wissen aufzubauen.

Die Personen, welche sich zur Frage der Entwicklung der Rechtssicherheit äussern, sind zurückhaltend eingestellt. Nur einmal wird von einer rundweg positiven Entwicklung berichtet. Die andern Gesprächspartner/innen sehen entweder eine teilweise Verbesserung mit verbleibenden Unsicherheiten oder aber – häufiger – bedingt durch eine uneinheitliche Rechtssprechung keine zunehmende Rechtssicherheit.

6 Generelle Einschätzungen

6.1 Stellenwert des Gleichstellungsgesetzes

Zweck des Gleichstellungsgesetzes ist die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 1, GlG). Welchen Stellenwert hat das GlG nach Meinung der Befragten in diesem Zusammenhang?

Ohne Ausnahme sind sich die Gesprächspartner/innen einig, dass die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist. Viele unter ihnen halten fest, dass der ständige Einsatz für die Gleichstellung ermüdend ist. *«Es geht halt einfach brutal langsam, das macht einen ab und zu schon fertig.»* oder *«Wenn man die Statistiken des BFS sieht, dann kann man sich gleich aufhängen oder von der Brücke springen.»* sind die etwas resignierten Einschätzungen der bisherigen Erfolge. Nur einzelne Befragte wählen einen Vergleichshorizont, der ein deutlich positiveres Urteil zulässt: *«Im Vergleich zu unseren Grossmüttern haben wir ja schon einen enormen Fortschritt gemacht.»*

Der **generelle Stellenwert** des GlG bei der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung wird von einer Mehrheit der Befragten als gross oder zumindest mittel erachtet. *«Ich finde, das Gesetz hat sehr viel gebracht.»* Nur drei Personen erachten den Stellenwert als gering. *«Das GlG hilft nicht so viel.»*

Bei den Ausführungen zum Stellenwert des Gesetzes nennen drei Viertel der Befragten **konkrete positive Wirkungen** des Gesetzes im Hinblick auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung. Insgesamt werden drei gleich gewichtige Themenkreise (je 8 Nennungen) aufgeführt. Erstens wird die reine Existenz des Gesetzes als wichtiger Positivpunkt erachtet, weil darin der Wille zur Umsetzung der Gleichstellung deutlich wird. *«Die Tatsache, dass es existiert, hat bereits eine Wirkung.»* Zweitens wird festgehalten, dass es dank dem GlG zu einer stärkeren Thematisierung der Gleichstellungsfragen in Unternehmen und Gesellschaft gekommen ist und damit eine Bewusstmachung und Sensibilisierung eingeleitet werden konnte. *«Rein von den Gerichtsverfahren könnte man ja sagen, es hat nicht viel bewirkt. Aber in den Köpfen hat es eben schon etwas bewirkt.»* Schliesslich wird dem GlG auch zugeschrieben, dass es konkrete Handlungsmöglichkeiten eröffnet und dadurch Erfolge auf dem Weg zur Gleichstellung ermöglicht hat. Die Gesprächspartner/innen argumentieren, dass das GlG ein Instrument ist, um gegen Diskriminierungen anzugehen und dass es auch eine gewisse präventive Wirkung zeigt, weil Arbeitgebende von sich aus aktiv werden oder Regelungen in GAV's aufgenommen werden können. Insbesondere für gewisse Berufsgruppen – genannt werden typische Frauenberufe wie Kindergärtnerin oder Pflegefachpersonen – werden grosse Veränderungen wahrgenommen. Inhaltlich wird am häufigsten der Bereich der sexuellen Belästigung als das Thema erwähnt, in welchem sich am meisten bewegt hat. *«Es hat sich seit 96 wirklich etwas verändert, seit es das GlG gibt und weil es das GlG gibt.»*

Mit einer Ausnahme werden aber auch in allen Gesprächen **Probleme, Hindernisse oder Einschränkungen** genannt. Diese lassen sich in drei Themenkreise gliedern. An erster Stelle (16 Nennungen) steht dabei die Meinung, dass die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Rahmenbedingungen abhängt, welche heute nicht förderlich sind. Inhaltlich geht es dabei vor allem um einen allgemeinen Wertewandel, welcher mit der Umsetzung der Gleichstellung einher gehen muss. Hier sehen nicht wenige Gesprächspartner/innen Tendenzen, welche der Gleichstellung widersprechen oder welche ihr weniger Gewicht zuschreiben. Der zum Teil beobachtete Stillstand *«ist nur der Spiegel der Gesellschaft, die sich jetzt weniger für Gleichstellung interessiert.»* Mehrfach wird auch darauf hingewiesen, dass der Einfluss des GlG und auch der Organisationen beschränkt ist, sobald Werte und Verhaltensweisen betroffen sind,

welche nicht den Arbeitsbereich betreffen: *«Du kannst nicht als Gewerkschaft zu einem Paar gehen und die gleichberechtigte Rollenteilung aufzwingen.»* Eine weitere mehrfach genannte Rahmenbedingungen ist für die Befragten genügend Druck von den Betroffenen. *«Es verändert sich nur dort etwas, wo es eingefordert wird, wo Druck gemacht wird.»* Mehrfach wird einschränkend darauf hingewiesen, dass Frauen aufgrund ihrer Doppelbelastung zu wenig Zeit und Energie haben, um sich für ihre Rechte einzusetzen. *«Frauen würden mehr aufschreien, wenn sie mehr Zeit hätten.»* Auch ein besseres wirtschaftliches Umfeld wird als nötige Rahmenbedingung mehrmals erwähnt. *«Ich hoffe auf einen langjährigen Aufschwung der Wirtschaft. Dann ist das Instrument GIG dann weniger theoretisch und dann können wir es besser nutzen.»* In einigen Regionen der Schweiz wird eine andere Lösung im Zusammenhang mit Grenzgänger/innen als Voraussetzung für die Lohngleichheit erwähnt – allerdings gleichzeitig auch als unrealistisch erachtet. An zweiter Stelle (14 Nennungen) wird festgehalten, dass das GIG bis heute zu wenig bekannt und deshalb sein Stellenwert zu gering ist. *«Es ist zu wenig bekannt. Sogar bei den Anwälten. Das erschreckt mich.»* Zudem wird nach Meinung mehrerer Personen die Wirksamkeit durch die Wahrnehmung der Gleichstellung als «Frauenthema» und durch die als gering wahrgenommene Anzahl Gerichtsfälle eingeschränkt. *«Die Wahrscheinlichkeit, dass man als Arbeitgeber mit einer Lohnklage konfrontiert ist, ist sehr klein.»* Als dritter Problembereich (10 Nennungen) wird angeführt, dass das GIG bisher in der Praxis kaum Wirkung gezeigt hat. *«Man hat ja eigentlich seit 96 lamentabel wenig erreicht.»*

Tabelle 24: Stellenwert des Gleichstellungsgesetzes

Interviewaussagen	
Einschätzung bisheriger Erfolge	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Man kann von einem Tag auf den andern nicht die Gesellschaft revolutionieren, es ist eine Arbeit, die längerfristig geschehen muss. Also muss man sich mit kleinen Erfolgen zufrieden geben. (...) aber manchmal ist es schwer, sich mit dem Minimum zu begnügen, wenn man das Maximum will.» ■ «Das macht auch müde. Wir müssen immer wieder auf das Gesetz pochen und wenn wir das tun, dann heisst es ‚Ihr Emanzen‘.» ■ «Die Arbeit ist schwierig und manchmal auch frustrierend.»
Genereller Stellenwert des GIG	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ich habe nicht das Gefühl, dass das GIG einen wahnsinnigen Schub gegeben hat.» ■ Das GIG hat so gesehen nicht einen wahnsinnig grossen Stellenwert. Von dort her kommt nicht viel.» ■ «Es ist wie eine <i>conditio sine qua non</i>. Ohne Gesetz wäre es ganz sicher schlimmer.» ■ «Insgesamt bin ich in bezug auf den Stellenwert des Gesetzes eher ernüchtert. Man sieht, dass man eben doch nicht sehr viel bewirken konnte oder dass es zum Teil sogar wieder zurückgeht.» ■ «Es ist gut, dass es das GIG gibt und wichtig. Wenn man es nicht hätte, müsste man sofort alles daran setzen, dass es das geben würde.»
positive Wirkungen	
Reine Existenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Das Gesetz ist wichtig. Es manifestiert den politischen Entscheid, dass man das will.» ■ «Das Gesetz ist ein Symbol dafür, dass ein Thema oder ein Anliegen gesellschaftliche Relevanz erlangt hat.» ■ «Eigentlich ist es ein riesiger Meilenstein, dass es überhaupt so ein Gesetz gibt. Ich wüsste nicht, ob das Gesetz heute im Parlament noch eine Mehrheit finden würde.»
Thematisierung und Bewusstmachung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Es hat auch eine Detabuisierung gebracht: (...) Von der Arbeitgeberseite her sind sich gewisse Branchen schon bewusst, dass sie ein Problem haben könnten damit. (...) es ist eine Thematik, die auch die Arbeitgeber mehr beschäftigt als vor dem GIG. Und das ist eine Wirkung des GIG.» ■ «Es ist auch ein Erfolg, dass die verschiedenen Diskriminierungsarten aufgezählt sind. Das ist ja auch ein Bewusstmachen.» ■ «Man hat etwas in den Händen, man kann auch auf schulischer Eben sensibilisieren. Ich mache das immer, wenn ich Arbeitsrecht unterrichte. Ich denke, wenn nur wenig in den Köpfen hängen bleibt, so gibt es vielleicht doch einen kleinen Wiederhaken, wo später etwas hängen bleibt.»
Eröffnung von konkreten Handlungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Also wenn ich jetzt an die Kindergärtnerinnen denke, das war ja in allen Kantonen, dann wären wir nicht am gleichen Ort. Und auch mit dem Pflegepersonal wäre man nicht am selben Ort.» ■ «Allein die Tatsache, dass man sich auf das Gesetz berufen kann, hat uns geholfen, im GAV weitergehende Bestimmungen zu machen.» ■ «Den grössten Einfluss sehe ich im Bereich der sexuellen Belästigung. Ich denke, da ist viel passiert und Sachen, wie ich sie noch erlebt habe, sind nicht mehr möglich.» ■ «Ich denke, das GIG hat einen kleinen präventiven Aspekt. Die Arbeitgeber schauen doch ein wenig mehr auf diese Fragen.»

Probleme, Hindernisse, Einschränkungen

Rahmenbedingungen

- «Die Automatismen funktionieren nicht – die Leute verstehen das langsam, aber das heisst noch nicht, dass sie wirklich etwas dagegen unternehmen und auf die Strasse gehen. Aber es ist die Hoffnung, dass das noch mehr Leute merken, dass es sich nicht natürlich regelt und dass sie sich engagieren.»
- «Es braucht den Widerstand und es braucht eine Bewegung, um das durchzusetzen.»
- «Es braucht auch den Zorn der jungen Frauen, die weiterkämpfen. Leider sieht man auch, dass es wieder die Haltung gibt, ich heirate und habe Kinder und dann kann der Mann arbeiten.»
- «Man muss auch realistisch sein: Die Macht der Arbeitgeber steigt. Die Leute haben mehr Angst, ihre Arbeit zu verlieren und so. Und so ist das GIG irgendwie ein Schutzgesetz, das dann funktioniert, wenn es Vollbeschäftigung gibt. Weil dann gibt es die Angst vor Entlassung nicht und so. Und wenn der Arbeitsmarkt so strukturiert ist wie heute (...) dann lässt man sich aber mehr gefallen.»
- «Es braucht die Öffnung der Kultur, weg vom Männerdominierten. Es braucht Teilzeitstellen für Männer, im Kader – und das gibt es nicht, die Betriebe fördern das nicht, die haben offenbar kein Interesse daran. Das gehört ja auch rein. Und das GIG hilft hier relativ wenig, damit hat es wenig zu tun.»
- «Rein gesellschaftlich ist die Frau noch längst nicht gleichgestellt, da sind es noch Welten. Und dort hat das GIG eben wenig Einfluss.»
- «Wir sind eben Latini, bei uns gab es nie eine starke Frauenbewegung. Die Unternehmen wollen nichts ändern, es geht für sie ja gut so. Und die Arbeiterinnen sind zu wenig sensibilisiert und haben zu wenig Bewusstsein. Es war immer so... und dann heisst das wohl, dass es so richtig ist.»

Bekanntheit

- «Ich denke, das GIG ist zu wenig beachtet (...) Erst wenn eine riesige Masse von Frauen aufschreit, wird es wahrgenommen, dass es das GIG gibt.»
- «Es ist ja eine totale Frauendomäne geblieben. Es gibt ja kaum mal einen Mann, der einen Gleichstellungsfall macht. Die meisten haben gar keine Ahnung und es interessiert sie auch nicht – selbst die, die dann noch einen Fall machen.»
- «Ich gehöre auch zu denen: als das Gesetz in Kraft gesetzt wurde, war ich so glücklich und dachte, jetzt haben wir es... ja, und jetzt merke ich, dass es eben nicht so ist.»
- «Bei den Arbeitgebern (...) gibt es viele, die das Gesetz gar nicht kennen.»
- «Aber die Leute im Volk würden sagen, was ist das für ein Gesetz? Sicher, besser dieses Gesetz als gar nichts. Wen es vielleicht mehr Prozesse geben würde, hätte es mehr Wirkung und wäre bekannter.»

praktische Resultate

- «Wir sind ein wenig enttäuscht. Die Bilanz ist nicht ausserordentlich.»
 - «Das Gesetz war die Grundlage, dass man in den Unternehmen überhaupt etwas machen musste. Leider ist es eben in den meisten Firmen erst auf dem Papier.»
 - «Man muss jetzt einfach noch mehr dafür tun, dass es in der Realität eingesetzt wird (...)
 - «Beim Erlass waren ja viele Tagungen, wo viele Personalchefs und so kamen, weil sie Angst hatten, wir müssen und wappnen und vorbereiten und so. Aber ich glaube, dieser Effekt ist ziemlich schnell verpufft, als sie gemerkt haben, so viele Klagen gibt es nicht und so gefährlich ist das nicht mit dieser Diskriminierung. Ich glaube es gab wenig Betriebe, welche ihre Löhne oder Anstellungsbedingungen oder Beförderungspraxen auf das hin überprüft haben, aus präventiven Gründen.»
-

Quelle: Interviews Baustein 7

6.2 Abgedeckte Diskriminierungsarten

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass das Gleichstellungsgesetz alle Diskriminierungen, denen sie in der Praxis begegnen, abdeckt. *«Im Arbeitsverhältnis ist alles abgedeckt, vom Anfang bis zum Ende. (...) Und das Gesetz ist ja nicht abschliessend, es heisst ‚insbesondere‘, also könnte man noch andere Aspekte einfügen.»* Unter den 12 Personen, welche die umfassende Abdeckung wahrnehmen, weist allerdings wiederum eine Mehrheit darauf hin, dass dennoch in Realität Probleme bestehen, weil der Nachweis der Diskriminierungen schwierig ist oder weil das Gesetz nicht richtig angewendet wird. *«Es deckt schon alles ab, das ist nicht das Problem. Die Anwendung ist das Problem.»*

Für weitere fünf Personen sind die Diskriminierungen im Arbeitsleben ebenfalls abgedeckt, sie bezeichnen allerdings die Beschränkung des GIG auf den Bereich der Erwerbsarbeit als Schwäche oder Nachteil – dies insbesondere deshalb, weil die verschiedenen Lebensbereiche beim Thema «Gleichstellung von Frau und Mann» sehr eng verknüpft sind. *«Wenn das GIG nicht mehr auf der Erwerbsarbeit alleine basiert, sondern auf den ganzen gesellschaftlichen Bereich bezogen wäre, hätte es mehr Gewicht.»*

Drei Personen schliesslich nennen konkrete Bereiche, welche ihrer Ansicht nach nicht abgedeckt sind. Dabei handelt es sich um die Gleichstellung von Teilzeitarbeit in den Sozialversicherungen, das fehlende Anrecht auf eine Teilzeitanstellung und die mangelnden Möglichkeiten, Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Alters anzugehen.

Tabelle 25: Abgedeckte Diskriminierungsarten

	Interviewaussagen
Alle Diskriminierungen abgedeckt	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Konkrete Lücken sind mir noch nie aufgefallen. Es ist ja relativ allgemein formuliert..» ■ «Ich denke, es deckt am Arbeitsplatz wirklich alles ab, da sehe ich nicht, was es noch mehr haben könnte.» ■ «Nein, die sind schon abgedeckt. Die Frage ist einfach, wie man sie nachweisen kann.» ■ «Von der Struktur her ist alles abgedeckt. Von der Anstellung über die Arbeitsbedingungen, Beförderung, sexuelle Belästigung, Weiterbildung, Kündigung, da ist alles drin. Zum Teil ist es einfach eben sehr schwer umsetzbar und nachweisbar.» ■ «Als rechtliches Instrument deckt das GIG alles ab. Es deckt alle Diskriminierungen ab. Wenn es in Realität nicht der Fall ist, ist das deshalb, weil die Richter die Diskriminierung nicht erkennen.»
Zu starke Beschränkung auf Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Das GIG beschränkt sich auf den Arbeitsbereich und das andere ist privat – aber es ist so stark geprägt davon, dass man es nicht trennen kann.» ■ «Also den ganzen Bereich der Nicht-Erwerbsarbeit (...). Man könnte ein Gleichstellungsgesetz machen, das in andern Bereichen wirkt. (...) es gibt ja ganz viele Lebensbereiche, wo Frauen auch diskriminiert werden. Und natürlich würde ich das sinnvoll finden, zu sagen, man versucht, in der Bundesgesetzgebung alles anzugehen.» ■ «Die Lücke ist, dass es sich nur auf die Arbeit bezieht. Aber sonst wüsste ich nichts, wo es eine Lücke geben würde im Arbeitsbereich. Weil es erstreckt sich ja auf den gesamten Arbeitsvertrag.»
Konkrete Bereiche fehlen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Die Diskriminierung der Teilzeitangestellten im Sozialversicherungsbereich deckt das Gesetz nicht ab.» ■ «Dass Frauen diskriminiert werden wegen ihrem Alter, das ist nicht fassbar. Und das ist jetzt bei uns wirklich gehäuft vorgekommen. (...) Im Moment braucht das so viel, dass man das unter dem Arbeitsgesetz juristisch verfolgen kann, es ist schon rechtlich erfasst, aber weil man es beweisen muss, ist es fast nicht möglich.»

Quelle: Interviews Baustein 7

6.3 Negative oder kontraproduktive Auswirkungen

Drei Fünftel der Gesprächspartner/innen können im Zusammenhang mit dem GIG keinerlei negativen oder kontraproduktiven Auswirkungen feststellen. *«Da ist für mich nichts Nachteiliges sichtbar.»* Mehrere Personen weisen zusätzlich darauf hin, dass oft gehörte kontraproduktive Auswirkungen des GIG – wie etwa der Druck auf Männerlöhne oder die Haltung, lieber gar keine Frauen mehr zu beschäftigen – einer realen Basis entbehren. *«Was man hört, sind alles Scheinargumente. Ich sehe keinen Anhaltspunkt um zu sagen, dass es irgendwo einen aufrichtigen Teil drin hat.»*

Zwei Fünftel nennen unerwünschte Auswirkungen – die meisten Befragten weisen dabei allerdings darauf hin, dass diese Auswirkungen gemessen an den positiven Punkten von klar untergeordneter Bedeutung sind. Mit vier Nennungen am häufigsten erwähnt wird die Gefahr, dass das Vorhandensein des GIG als *«Ruhekissen»* verstanden wird und zum Nicht-Handeln verleitet. *«Es ist wie ein Endprodukt. ,Ihr seid gleichgestellt, weil es gibt ein GIG'. (...) Und das ist natürlich eine Falle.»* Alle weiteren Negativpunkte werden nur noch von jeweils einer Person angeführt. Konkret genannt werden die Gefahr des Sinkens der Männerlöhne, negative volkswirtschaftliche Auswirkungen durch höhere Frauenlöhne, absurde Klagen von Männern aufgrund des GIG, der Verzicht auf die Einstellung von Frauen und Einflüsse auf die Wahrnehmung der Frauen als schwache, hilfsbedürftige Wesen.

Tabelle 26: Negative oder kontraproduktive Auswirkungen

Interviewaussagen	
keine negativen / kontraproduktiven Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Nein. Nein, man muss es nur anwenden. Es ist ein sehr schönes Gesetz.» ■ «Nein, ich sehe keine negativen Auswirkungen, wirklich nicht. Es ist ein Mittel zur Stärkung der Frauen in einem Konflikt.» ■ «Ich sehe nirgends, dass das Gesetz die Gleichstellung behindern würde.» ■ «Nein. (...) für uns ist es ein Instrument, das hilft. Es ist auch ein Druckmittel und so brauchen wir es auch. Es ist ein gutes Fundament.» ■ «Kontraproduktiv ist das Gesetz nicht, nein. Ich denke eben eigentlich es ist eine Bombe und darum sind die Widerstände so gross.»
negative / kontraproduktive Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Dass man das Gefühl hat, man hat es jetzt erledigt. Also das Gesetz alleine bringt die Gleichstellung – und da muss ich sagen nein, das ist eine Fehleinschätzung.» ■ «Man sagt, wir haben das Gesetz, alles in Ordnung. Es ist dann ein Alibi. (...) Und ich denke, beim GIG ist die Gefahr gross, dass es als Alibi dient.» ■ «Die Gefahr besteht schon, dass man die Männerlöhne senkt. Vor allem jetzt, wo die öffentliche Hand dermassen absurde Sparprogramme auf die Beine stellt, ist das schon ein Problem.» ■ «Volkswirtschaftlich kann es sich schon negativ auswirken. Also wenn das GIG mal richtig funktioniert... die vielen schlecht bezahlten Stellen, welche die Frauen heute inne haben, wenn die recht bezahlt werden, dann würde das schon noch viel bewegen. So gesehen ist es nicht so gut..» ■ «Dass es durch das GIG so das Bild gibt, Frauen sind schutzbedürftig, weil sie so arme ‚Huscheli‘ sind, die sich nicht wehren können und leicht behindert sind. Aber das ist egal, das nehmen wir gerne in Kauf.»

Quelle: Interviews Baustein 7

6.4 Massnahmen für eine (noch) wirksamere Umsetzung des GIG

Insgesamt gehen alle Befragten davon aus, dass das GIG noch nicht umfassend umgesetzt ist. «Weil Diskriminierungen gibt es auf Schritt und Tritt. (...) Also gibt es ein Problem in der Effektivität.» Auf die Frage, was zu einer (noch) wirksameren Umsetzung des GIG beitragen könnte, nennen die Gesprächspartner/innen denn auch eine ganze Fülle von Massnahmen. Ein Teil davon bezieht sich direkt auf das Gesetz und seine Umsetzung, ein anderer setzt auf einer allgemeineren Ebene an.

6.4.1 Massnahmen im Gesetz und seiner Umsetzung

Mit zwei Ausnahmen werden in allen Gesprächen Massnahmen bezug auf das GIG und seine Umsetzung aufgeführt. Am häufigsten erwähnt wird dabei ein anderes Vorgehen in der Umsetzung des Gleichstellungsgesetz. Konkret geht es dabei um **aktive Massnahmen**, mit welchem der Staat gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Akteur/innen die Verantwortung für die Einhaltung des Gesetzes übernimmt (13 Nennungen). «Die Individuen haben heute die ganze Verantwortung für die Einhaltung des Gesetzes und das geht nicht.» Für die meisten beinhalten diese aktiven Massnahmen staatliche Kontrollen. «Dass man weg kommt vom Festlegen auf das Individuelle, dass sich der Staat verantwortlich fühlt, das zu kontrollieren. Bei der Wettbewerbskommission ahndet man das ja, ein ganzes Büro wird eingerichtet vom Bund und hochqualifizierte Leute eingestellt – warum macht man das nicht auch in Bezug auf die Geschlechterdiskriminierung?» Laufende Projekte zur Kontrolle der Lohngleichheit bei der Vergabe öffentlicher Aufträge werden als Schritt in die richtige Richtung verstanden, welcher ausgebaut werden muss. Neben diesen Kontrollen wird die Verpflichtung der Arbeitgebenden zu aktiven konkreten Förderungsmaßnahmen – etwa die Einhaltung von bestimmten Geschlechterquoten – vorgeschlagen.

Bei den bestehenden Regelungen im Gesetz selber werden am häufigsten zwei Aspekte genannt: Die **Ausdehnung der Beweislastleichterung** auf alle Diskriminierungstatbestände und der Einbau von

folgenreicheren Sanktionen für Arbeitgebende (je 7 Nennungen). Bei der Ausdehnung der Beweislast-erleichterung auf alle Tatbestände steht für die Befragten in der Praxis vor allem die Ausdehnung auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Vordergrund – die diskriminierende Nichtanstellung wird auch mit Beweislast-erleichterung als schwer fassbar erachtet. Bei der Forderung nach härteren Sanktionen werden inhaltlich ganz unterschiedliche Vorschläge gemacht. Ihnen gemeinsam ist, dass damit Arbeitgebende, welche gegen das GlG verstossen, härter betroffen sein sollen. *«Bei der Geschlechterdiskriminierung gibt es für den Arbeitgeber gar kein relevantes Risiko.»* Inhaltlich werden vor allem längere Lohnnachzahlungen, höhere Entschädigungssummen und Bussen vorgeschlagen. Eine Person möchte die Arbeitgebenden bei Fällen, in welchen Personen aufgrund von sexueller Belästigung invalid werden, noch stärker in die Verantwortung ziehen, und schlägt eine Kausalhaftung der Arbeitgebenden vor. Anhand eines konkreten Beispiels wird das Ansinnen illustriert: *«Dort [in dieser Firma] hatte es einen Manager, der regelmässig seine Sekretärinnen sexuell belästigte. Alle 8-10 Monate wechselte er die Sekretärin, weil es diese armen Frauen ganz einfach nicht mehr aushielten und kündigten. Sie drohten der Firma mit einem Prozess und die Firma bezahlte sofort 6 Monate Lohn als Entschädigung, ganz freiwillig. Weil die Frau hätte vor Gericht ja nicht mehr erreichen können. Und weil dieser Manager der Firma enorm viel Geld brachte, konnten sie ihn nicht entlassen – sie wollten ihn nicht entlassen, weil es viel günstiger war, alle 10 Monate einer Sekretärin die Entschädigung zu bezahlen. Diese Art von Sachen eliminiert man sofort, wenn man die Kausalhaftung des Arbeitgebers für inskünftige wirtschaftliche Einbussen einführt. Da würden sie den Manager entlassen, weil sie das viel mehr kosten würde.»*

Im Bereich der Umsetzung wird ein **anderes Verhalten der Gerichte** gefordert (4 Nennungen). *«Bei der Umsetzung des Gesetzes ist es wichtig, dass die Gerichte Diskriminierung erkennen und dass sie ein wenig streng sind, auch mit den Begründungen. Dass nicht einfach jeder Grund reicht, um eine Ungleichbehandlung zu begründen. Sondern dass es eben wirklich objektive Gründe sein müssen.»* Fünf Personen nennen die **Ausdehnung des Kündigungsschutzes** als wichtige Massnahme zur effektiveren Umsetzung des GlG. Als **weitere Massnahmen** werden der Ausbau des Verbandsklagerechts, die Verkürzung der Verfahren, die Stärkung der Schlichtungsstellen, die Sicherstellung des Zugangs zu den Daten in einem Verfahren (je 2 Nennungen) sowie eine Verpflichtung zur Belangung des Täters bei sexueller Belästigung und der Einbau des GlG in andere bestehende Gesetze (je 1 Nennung) erwähnt.

Tabelle 27: Massnahmen für eine wirksamere Umsetzung des GlG I: Im Gesetz und seiner Umsetzung

Interviewaussagen	
Aktive Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Es reicht nicht, wenn man den Frauen sagt, wenn Du Dich beschissen fühlst, dann klage, sondern wenn man will, dass sich die Gleichstellung umsetzt – und das ist der Zweck des GlG – dann müssen alle Beteiligten ihren Beitrag leisten (...) und das ist im Moment nicht der Fall. Das Gesetz geht sehr stark davon aus, das Individuum klagt.» ■ «Was ich auch sehr wichtig finde wäre die Verstärkung eines präventiven Ansatzes, wie es jetzt im Beschaffungswesen des Bundes passiert. Dass man das ausdehnt, dass man systematisch beginnt, die Unternehmen einem Lohngleichheitstest zu unterziehen. (...) ich denke, der Staat müsste vielmehr aktiv dafür etwas tun, dass die strukturellen Diskriminierungen abgebaut werden. Beispielsweise, indem er eine Kontrolle einführt.» ■ «Ich denke, man muss eine Stelle haben, welche in die Unternehmen gehen kann, wie die Arbeitsinspektoren. Es braucht die Drittperson, die das macht, damit das Individuum nicht vorgehen muss.» ■ «Der Staat – oder konkret beispielsweise das Arbeitsinspektorat – hat bisher kein präzises Mandat, die Lohngleichheit zu überprüfen. Die Feststellung der Diskriminierung, die Möglichkeit der Intervention über eine Anzeige beim Arbeitsinspektorat, die gibt es nicht.» ■ «Und dann einfach alle aktiven Fördermassnahmen, es ist nicht vorgeschrieben. Also zum Beispiel Quoten. Quoten geben Druck.» ■ «Also das wäre schon die Frage, den Arbeitgeber via GlG zu aktiven Massnahmen zu verpflichten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder so.»

Ausdehnung der Beweislaste- rleichterung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Dass man die Beweislaste- rleichterung auf alle Tatbestände ausdehnt.» ■ «Das eine wäre die Ausdehnung der Beweislaste- rleichterung, das fände ich schon gut. Aber das wird wohl in einer Revision keine Chance haben. Das ist so ein Thema, wo alle erschrecken.» ■ «Weiter würde ich die Beweislaste- rleichterung ausdehnen, vor allem auf die sexuelle Belästigung.»
Härtere Sanktionen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Und ich denke, Sanktionen müssen stärker sein. Mindestens so, dass die Arbeitnehmerin, welche wirklich eine Diskriminierung erfährt, mehr Entschädigung erhält. Über das Portemonnaie erwischt man die Leute schon noch. Die Arbeitgeber alle in den Knast tun, das bringt es nicht, die sind ja eh überfüllt.» ■ «Solange es für die Arbeitgeber keine starken Sanktionen gibt, wird das weitergehen. Es ist ihnen ganz einfach egal. Das ist wie bei der Schwarzarbeit, da sind die Sanktionen auch so leicht, da ist es ihnen auch einfach egal. Es braucht ein System, wo die Firmen wirklich gesalzene Bussen bezahlen müssen, die sie etwas kosten.» ■ «Und letztlich: das Recht arbeitet halt mit Sanktionen. Eine Sanktion ist das Nachzahlen von Löhnen oder Entschädigungen. (...) Die letzte Sanktion, die wir im Rechtssystem haben, sind Strafen, also Bussen und Freiheitsstrafen. Dort sind wir irgendwie auf einem Punkt stehen geblieben beim GIG. Warum nicht bei schweren Verstößen auch einmal eine Busse?» ■ «Was mir auch wichtig scheint sind strengere Sanktionen. Wer das Gesetz nicht einhält, muss zur Kasse gebeten werden.»
Anderes Verhalten der Gerichte	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Und wenn die Gerichte immer strengere Massstäbe anwenden und ihre Rechtsprechung von mal zu mal verschärfen, dann kann das Gesetz nichts dafür. Und das ist der Punkt, der uns Mühe macht.» ■ «Und dann braucht es neue Richter.»
Ausdehnung des Kündigungsschutzes	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Also sicher eben einmal die Ausdehnung des Kündigungsschutzes.» ■ «Ich bin für einen viel besseren Kündigungsschutz. Er sollte fünf Jahre sein.» ■ «Es braucht einen besseren Kündigungsschutz. Ich denke, dass man den Schutz auf zwei Jahre ausdeh- nen müsste.»
Weitere Massnah- men	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Also sicher einmal, dass die Verbandsklage nicht nur eine Feststellungsklage ist. Das würde schon Grundsätzliches ändern.» ■ «Was auch wichtig wäre, dass die Verfahren sehr viel kürzer wären (...). Ein Verfahren, das vier, fünf Jahre dauert... da gibt es Elemente, die vergessen gehen, die Zeugen haben Sachen vergessen. Man müsste auch sagen können, ein GIG-Prozess darf maximal so lange dauern.» ■ «Wir brauchen eine Schlichtungsstelle, die funktioniert und an das glaubt, was sie macht. (...) Und sie muss einen gewissen Einfluss haben, muss Sachen abklären, objektiv.» ■ «Möglicherweise müsste man auch die Gleichstellungsschlichtungsstellen mit mehr Kompetenzen aus- statten. Aber dort ist eben das Problem, wenn es dann nicht Leute sind, welche wirklich kompetent sind, dann bringt es gerade überhaupt nichts.» ■ «Es braucht die Lohntransparenz im Verfahren.» ■ «Es muss einfach alltäglicher werden und das wäre vielleicht einfacher, wenn es gleich im OR oder im Arbeitsrecht integriert wäre. Dann fände es wohl mehr Beachtung.»

Quelle: Interviews Baustein 7

6.4.2 Massnahmen auf einer allgemeineren Ebene

Mit einer Ausnahme nennen alle Gesprächspartner/innen mindestens eine Massnahme auf genereller Ebene, welche zu einer effektiveren Umsetzung des GIG beitragen könnte. Am häufigsten erwähnt wird hier eine verbesserte **Information und Sensibilisierung** verschiedener Akteur/innengruppen zu den wichtigsten Massnahmen für eine (noch) effektivere Umsetzung des GIG (15 Nennungen). Dabei geht es den Befragten ebenso sehr um eine Information der Öffentlichkeit und der betroffenen Arbeitnehmenden als auch von Fachpersonen in Betrieben, Gewerkschaften und anderen Organisationen sowie Jurist/innen. Für eine Mehrheit der Gesprächspartner/innen ist eine **Verbesserung von Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen** für eine effektivere Umsetzung des GIG unabdingbar (12 Nennungen). Am häufigsten genannt wird dabei die Förderung der Lohntransparenz. *«Ohne das kommt man nicht weiter, weil Frauen gar nicht merken können, dass sie diskriminiert sind.»* Allerdings sind sich die Befragten bewusst: *«Es ist in der Schweiz einfach immer noch ein riesiges Tabuthema und solange das so ist, kann man eben nicht viel machen.»* In einem ähnlichen Zusammenhang steht der ebenfalls häufig erwähnte Wunsch nach einer breiten Einführung von transparenten Lohnsystemen. Weiter werden Veränderungen in der Arbeitswelt – beispielsweise die Förderung von Teilzeitarbeit – und der Gesellschaft – etwa Blockzeiten an Schulen – als nötige Rahmenbedingungen genannt. Ebenso häufig wird der **ver-**

mehrte Einsatz der bestehenden Instrumente gefordert (12 Nennungen) – etwas, was nach Meinung der Befragten vor allem auch vom politischen Willen abhängt. «*Schlussendlich ist es vor allem auch ein politisches Problem.*» Für die Organisationen selber heisst das «*Kleinarbeit und hartnäckig dranbleiben*». Ein häufig genanntes Ziel ist auch, dass versucht werden muss, mehr Prozesse zu realisieren «*dass es ein wenig breitere Wellen schlägt, dass man das sieht.*» Die **Motivierung von Unternehmen** zur Umsetzung der Gleichstellung durch Anreize und Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltungen wird ebenfalls als mögliche Massnahme erwähnt (6 Nennungen). Zusätzlich zur oben erwähnten Kontrolle im Rahmen von aktiven Massnahmen könnte damit eine positive Einflussnahme auf Unternehmen erreicht werden. «*Man muss es auch attraktiv machen für Arbeitgeber, wenn sie wirklich Massnahmen zur Gleichstellung treffen.*» Als **weitere Massnahmen** werden die verbesserte Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmenden, die Bereitstellung von genügend finanziellen Mitteln (für Gleichstellungsbüros, finanzielle Unterstützung von Diskriminierungsopfern etc.) sowie der vermehrte Einbezug der Männer in die Gleichstellungsthematik gefordert (je 4 Nennungen).

Tabelle 28: Massnahmen für eine wirksamere Umsetzung des GIG II: Auf allgemeiner Ebene

Interviewaussagen	
Information und Sensibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Es braucht Sensibilisierung und Information. Und ich denke, man muss auch den Nachwuchs fördern. Die Juristinnen der ersten Stunde sind immer noch dabei und ich weiss nicht, wie viele nachkommen. Und auch der Know-How Transfer bei den Gewerkschaften ist wichtig, es ist eine Generation die das GIG erkämpft hat – und wie kann man die neuen wieder einbinden und die Informationen weitergeben.» ■ «Ein Problem ist, das Gesetz ist viel zu wenig bekannt. Das GIG ist kaum in aller Munde. Man muss es anders kommunizieren.» ■ «Und als zweites braucht es Massnahmen, dass das GIG noch bekannter wird. Man könnte an jeden Haushalt eine Broschüre schicken (...) Es muss einfach viel breiter bekannt sein.» ■ «Dazu muss man einfach immer wieder das Bewusstsein für diese Thematik schärfen. Das ist wichtig. Weil wenn es nicht wahrgenommen wird, weder von den Betroffenen noch von den Gerichten, dann bleibt das GIG toter Buchstabe. Und ich denke, so wie es für Unfallverhütung Kampagnen braucht, braucht es auch für Gleichstellung Kampagnen.» ■ «Es muss viel mehr in den Medien kommen. Ich finde, in den Medien kommt relativ wenig.» ■ «Also muss man viel besser informieren, man muss die Frauen informieren über ihre Rechte. Man muss in den Unternehmen informieren. Und man muss Gewerkschaften informieren. Die Leute müssen ihre Rechte kennen.»
Veränderung von Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Man muss auch immer weiter über Lohntransparenz reden – das ist ja eben eines der Hauptprobleme, die wir haben, dass die Leute gar nicht wissen, was die Kollegen verdienen oder nur von einem der, das mal in der Pause sagt.» ■ «Ein anderer Traum wäre, dass man überall transparente Lohnsysteme einführen würde und damit bereits ein wenig im Voraus die Diskriminierung zum Teil verhindern würde. (...) Aber eben, das politische und gesellschaftliche Klima geht ja überhaupt nicht in diese Richtung.» ■ «Und was man sonst verbessern kann, ist das ganze soziale Umfeld, also Krippen, Blockzeiten, Regulierung der Arbeitszeit und Stopp der Deregulierung der Arbeitszeit (...) es sind halt immer dieselben Dinge, die man sagen kann, mehr Ferien für Eltern, Berücksichtigung von Schlüsselkompetenzen aus der Familienarbeit, damit Frauen nicht schon sowieso unterbewertet sind in ihrer Arbeit.» ■ «Lohntransparenz, Förderung von Teilzeitarbeit, vor allem bei den Männern. Die Mutterschaftsversicherung haben wir ja jetzt... Also eigentlich geht es einfach darum, die Erwerbstätigkeit der Frauen zu fördern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in allen Positionen, auch in den Kaderstellen. (...) Ausserfamiliäre Kinderbetreuung und so... Ja, solches würde das GIG mit der Zeit überflüssig machen.»
Vermehrter Einsatz bestehender Instrumente	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Und man müsste wieder die gemeinsame Richtung finden und das Thema auch wieder politischer machen, (...) wenn es kein öffentliches Thema ist und man nicht einsieht, warum es wichtig ist, kann man bei jedem Sparprogramm sagen, weg damit.» ■ «Der Arbeitgeberverband müsste sich auch mehr engagieren. Sie tun das ja bis heute kaum. Und es braucht auch den politischen Willen.» ■ «Man hätte mehr Klagen machen können, das stimmt, auch die Gewerkschaften. Da habe ich mich auch schon gefragt, warum haben wir das nicht gemacht. Man hat es einfach noch nicht genügend probiert.» ■ «Es ist auch wichtig, dass man ein Vertrauensverhältnis zu den Arbeiterinnen aufbaut und damit dann auch mehr Prozesse führen kann vor den Gerichten. Wenn es viele Prozesse geben würde, würden die Richter das Gesetz doch ein wenig ernster nehmen.»

Motivierung von Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Eine andere Möglichkeit wäre eine Art Zertifizierung von Unternehmen, so wie es eben die in Deutschland zur Familienfreundlichkeit gibt.» ■ «Irgendwie Prämien oder sonst irgendwie ein Zückerlein, das man den Arbeitgebern geben kann, zum Beispiel nur halb so hohe Beiträge an die Familienausgleichskasse, wenn sie nachweisen, dass sie das und das haben. Oder auch so eine Prüfung eines Betriebs, welche zu einem Label führt, also der ist gleichstellungsgeprüft... Ja, dass sich das auch rentiert.» ■ «Die Bundesverwaltung sollte mit dem guten Beispiel vorangehen. Also die oberste Leitung der Bundesverwaltung müsste sagen, wir führen ein Controlling ein und legen uns jedes Jahr Rechenschaft über die möglichen Diskriminierungsbereiche ab, wie es bei uns aussieht. Auch die Kantonsverwaltungen sollten das tun und damit Vorbild werden.»
Weitere Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Vielleicht könnte man auch in der Vernetzung mehr machen, um Frauen zu fördern.» ■ «Und dann müsste man irgendwie einen Fonds haben, wo man Gelder zur Verfügung kennt. (...) Also ein finanzieller Pool, wo man sich von einer Fachperson unterstützen lassen kann, beispielsweise. Ich meine, das könnte ja auch vom Bund alimentiert werden im Rahmen der Finanzhilfen.» ■ «Man müsste beispielsweise nicht Gleichstellungsbüros abschaffen und zusammenkürzen wollen sondern im Gegenteil mehr Ressourcen zur Verfügung stellen.» ■ «Wichtig scheint mir auch der Einbezug der Männer – also Männerförderung statt Frauenförderung.» ■ «Und es wäre taktisch gut, weil es die Männer mehr betreffen würde. Weil heute wird es gar nicht so wahrgenommen.»

Quelle: Interviews Baustein 7

6.5 Zusammenfassung

Welchen **Stellenwert hat das GIG** nach Meinung der Befragten im Zusammenhang mit der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann? Generell wird die Bedeutung des GIG von einer Mehrheit als gross oder zumindest mittel erachtet. Als konkrete positive Wirkungen werden die Existenz des Gesetzes als Manifestation des Willens zur Umsetzung der Gleichstellung, der Beitrag des GIG zur Bewusstmachung und Sensibilisierung für Gleichstellungsanliegen und die Eröffnung von konkreten Handlungsmöglichkeiten im Kampf gegen Diskriminierungen genannt. Umgekehrt wird das grosse Problem gesehen, dass die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Rahmenbedingungen abhängt, welche heute nicht gegeben sind und welche einen Wertwandel bedingen. Zweitens wird festgehalten, dass das GIG bis heute zu wenig bekannt und deshalb sein Stellenwert zu gering ist. Drittens wird bedauernd festgestellt, dass das GIG bisher in der Praxis kaum grosse Wirkung gezeigt hat.

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass das Gleichstellungsgesetz **alle Diskriminierungen abdeckt**, denen sie in der Praxis begegnen. Eine Minderheit erwähnt bedauernd, dass das GIG nur die Diskriminierungen in der Erwerbsarbeit und nicht in anderen Lebensbereichen umfasst. Nur vereinzelt werden konkrete Punkte in der Arbeitswelt genannt, welche ungenügend erfasst sind: konkret je einmal die Gleichstellung von Teilzeitarbeit in den Sozialversicherungen, das fehlende Anrecht auf eine Teilzeitanstellung und die mangelnden Möglichkeiten, Diskriminierung von Frauen aufgrund des Alters anzugehen.

Ebenfalls eine Mehrheit der Gesprächspartner/innen kann im Zusammenhang mit dem GIG keinerlei **negativen oder kontraproduktiven Auswirkungen** feststellen. Eine Minderheit von zwei Fünfteln nennt unerwünschte Auswirkungen – am häufigsten die Gefahr, dass das GIG als Vorwand zum Nichthandeln gebraucht wird, weil aus der Existenz des Gesetzes auf die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung geschlossen wird.

Als Massnahmen für eine noch wirksamere Umsetzung des GIG nennen die Befragten sowohl Aspekte in bezug auf das Gesetz und seine Umsetzung selber als auch allgemeinere Punkte. Beim **Gesetz und seiner Umsetzung** wird am häufigsten die Einführung von aktiven Massnahmen gefordert, welche dem Staat gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Akteur/innen eine verstärkte Verantwortung für die Einhaltung des Gesetzes auferlegt und sie damit vom Individuum wegnimmt. An zweiter Stelle steht die Forderung nach der Ausdehnung der Beweislastleichterung auf alle Tatbestände und die Einführung von folgenreicheren Sanktionen für fehlbare Arbeitgebende. Weitere Punkte – wie ein anderes Verhalten der Gerichte oder eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes – werden seltener genannt. Auf einer **generelleren Ebene** steht für die Befragten die verbesserte Information und Sensibilisierung verschiedener Akteur/innengruppen und die Verbesserung von Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen im Vordergrund. Zentral erscheint den Befragten auch der vermehrte Einsatz der bestehenden Instrumente, welcher vor allem vom politischen Willen abhängt. Etwas seltener erwähnt wird die notwendige Motivierung von Unternehmen zur Umsetzung der Gleichstellung durch Anreize und Vorbilder, die vermehrte Beratung und Unterstützung von Unternehmen, die Bereitstellung von genügend finanziellen Mitteln zur Förderung der Gleichstellung und der stärkere Einbezug der Männer in die Gleichstellungsthematik.

7 Fazit

Die mündliche Befragung von 20 ausgewählten Vertreter/innen von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frauenorganisationen, spezialisierten Beratungsstellen, Gleichstellungsbüros sowie Anwalt/innen gibt einen facettenreichen Einblick in die konkrete Praxis von Personen, welche in ihrer Arbeit mit Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konfrontiert sind. Diskriminierungen, Gleichstellungsthemen allgemein aber auch das Gleichstellungsgesetz und seine Umsetzung werden vor dem Hintergrund realer Beispiele und praktischer Erfahrungen reflektiert und im Konkreten greifbar. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse synthetisiert dargestellt.

Bemerkung zu den Ergebnissen

Die vorliegende Befragung erhebt als qualitative Analyse keinen Anspruch auf die Darstellung eines repräsentativen Abbildes von Meinungen, Erfahrungen etc. der befragten Gruppen von Akteur/innen (also «der Gewerkschaften» oder «der Berufsverbände»). Vielmehr soll beispielhaft ein möglichst konkreter und nachvollziehbarer Einblick in Realitäten geboten werden. Für die Beurteilung der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes ist dieser plastische Einblick in verschiedene konkrete Geschehen und die Einschätzung von Akteur/innen, welche das GIG in der Praxis einsetzen, relevant, weil so Zusammenhänge und Hintergründe veranschaulicht und damit greifbar werden. Eine weitere Bedeutung gewinnen die Ergebnisse in der Synthese gemeinsam mit den andern Bausteinen der Evaluation, wo qualitative und quantitative Resultate zu den einzelnen Fragestellungen miteinander in bezug gesetzt werden können.

Allgemeine Einschätzung

In den Gesprächen berichten die Befragten eine Fülle von verschiedenen **Diskriminierungsarten**, mit welcher sie in ihrer Arbeit konfrontiert sind bzw. waren. Klar am häufigsten genannt wird dabei Lohndiskriminierung, gefolgt von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Mit einigem Abstand folgen an dritter Stelle Diskriminierungen wegen Schwangerschaft bzw. Mutterschaft, fast ebenso häufig genannt wird Diskriminierung im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit. Mit allen anderen möglichen Diskriminierungsarten aufgrund des Geschlechts hat(te) nur eine Minderheit der Befragten zu tun.

In den 20 Gesprächen werden insgesamt 114 **konkrete Diskriminierungsfälle** berichtet. In beinahe zwei Fünftel dieser Beispiele geht es um Situationen, in welchen nichts getan werden konnte, um die Diskriminierung zu beseitigen. Ein knappes Drittel sind Gerichtsfälle – mehrheitlich geht es dabei um Lohndiskriminierung. In einem knappen Fünftel der Fälle konnte eine Lösung im Betrieb gefunden werden, bei einem Siebtel der berichteten Beispiele ist eine Schlichtungsstelle involviert. Die nähere Betrachtung der konkreten Beispiele zeigt einen ganzen Fächer von allgemeinen und konkreten Diskriminierungs- und Gleichstellungsproblemen. Sehr deutlich wird, dass in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ein Vorgehen gegen Diskriminierung sehr oft im Zusammenhang mit Kündigung steht: Mehrheitlich wehren sich die Betroffenen erst, nachdem sie selber die Kündigung eingereicht haben oder – aus ganz unterschiedlichen Gründen – eine Kündigung durch den Betrieb erfolgte. In mehreren Beispielen führt aber auch die interne Thematisierung der Diskriminierung zur Kündigung durch den Betrieb oder zu einem Klima, welches für die Betroffenen ein Weiterarbeiten unmöglich machten. Dieses Muster zeigt sich nicht nur bei Schlichtungs- und Gerichtsfällen. Auch bei den Beispielen, in welchen im Betrieb eine Lösung gefunden werden konnte, hat es mehrere Fälle, bei welchen diese Lösung nach einer Kündigung in der ausssergerichtlichen Erlangung einer Entschädigung und nicht etwa einer Weiterführung der Anstellung bestand.

In bezug auf die **Nutzung des Gleichstellungsgesetzes durch die Arbeitnehmenden** machen die Gespräche deutlich, wie schwierig insbesondere ein individuelles Vorgehen gegen Diskriminierung ist. Wer über genügend Selbstvertrauen verfügt, durch Organisationen und privates Umfeld gut unterstützt wird, die Diskriminierung dank Wissen und Bewusstsein erkennt, genügend Alternativen auf dem Arbeitsmarkt und ein hohes Bildungsniveau hat, geht am ehesten gegen eine Diskriminierung vor. Sich gegen eine Diskriminierung wehren und die aktuelle Stelle behalten, ist für Arbeitnehmende insbesondere in der Privatwirtschaft aus Sicht der Befragten ein schwieriges Unterfangen: trotz theoretischer Möglichkeit ist diese Option für viele in Realität kaum vorstellbar. So erstaunt es nicht, dass bei den Punkten, welche ein Angehen gegen Diskriminierung hindern, an erster Stelle die Angst vor Kündigung genannt wird. Weiter werden Probleme im Nachweis der Diskriminierungen sowie ökonomische Aspekte, insbesondere die angespannte Arbeitsmarktlage und der Spardruck bei der öffentlichen Hand aufgeführt. Gut die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass das bestehende Beratungs- und Betreuungsangebot verbesserungswürdig ist – nicht alle diskriminierten Personen, welche den Schritt in eine Beratung machen, werden also gut betreut, was ein Angehen gegen die Diskriminierung noch einmal erschwert.

Ähnliche Argumente wie beim allgemeinen Vorgehen gegen Diskriminierung werden auch im Zusammenhang mit der Frage genannt, wann ein Gang vor Gericht erfolgt. Gegen ein Gerichtsverfahren spricht primär die Angst der Betroffenen, aber auch das teure und aufwändige Verfahren und die Problematik des Nachweises der Diskriminierung. Für eine Anrufung des Gerichts spricht, wenn die Betroffenen über genügend psychologische und finanzielle Ressourcen verfügen oder diese durch ein Netzwerk bereitgestellt werden können und wenn die Einschätzung der juristischen Erfolgschancen positiv ausfällt.

Das **Gleichstellungsgesetz** selber erhält von den Befragten relativ gute Noten. Als seine grössten Chancen werden die reine Existenz, die Definition der konkreten Tatbestände und Ansprüche und die Beweislast erleichterung genannt. Kritischer sieht es in bezug auf die Umsetzung aus: hier werden Probleme in der Umsetzung allgemein und der konkreten Praxis der Gerichte speziell gesehen.

Sofern das **Schlichtungsverfahren** freiwillig ist, wird diese Möglichkeit primär dann genutzt, wenn die Qualität der Schlichtungsstelle überzeugt und eine Gesprächsbereitschaft der Gegenpartei erwartet werden darf. Aus juristischer Sicht wird denn auch am häufigsten die Qualitätsfrage thematisiert: die Qualität der verschiedenen kantonalen Regelungen wird als sehr unterschiedlich und zum Teil ungenügend erachtet. Schweizweite Vorgaben über Qualität und Kompetenzen und eine Zentralisierung scheinen als mögliche Lösung auf. Ein obligatorisches Schlichtungsverfahren wird demgegenüber nur sehr vereinzelt als Gewinn erachtet.

Das Instrument der **Verbandsklage bzw. -beschwerde** wird positiv eingeschätzt, obwohl die Mehrheit bisher keine Erfahrung damit hat. Problematisch scheint auf, dass eine Nutzung des Instrumentes dennoch das Engagement von Betroffenen verlangt. Für die Befragten ist damit die Gefahr verbunden, dass Frauen erkennbar werden, sich exponieren müssen und damit nicht mehr geschützt sind. Selbstkritisch wird allerdings auch festgehalten, dass von Seiten der Organisationen eine intensivere Nutzung möglich gewesen wäre, wenn andere Prioritäten gesetzt worden wären. Bedauert wird vereinzelt, dass nur Feststellungsklagen möglich sind.

Der bestehende **Kündigungsschutz** wird für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse mehrheitlich als zu kurz erachtet und ein Ausbau im Sinne einer Verlängerung oder eines Kündigungsverbots vorgeschlagen.

Dennoch ist den Befragten bewusst, dass auch ein ausgeprägter Kündigungsschutz Probleme im Arbeitsklima, welche einen Verbleib an der Stelle für die Betroffenen unmöglich machen, nicht lösen kann.

Die **Beweislasterleichterung** wird als hilfreiches Instrument erachtet und ihre Ausdehnung auf alle Diskriminierungstatbestände gefordert. Die eigentliche Umsetzung an den Gerichten ist allerdings nur für eine kleine Minderheit wirklich befriedigend. Die Befragten nehmen Unsicherheit bei den Gerichten wahr, was unter **Glaubhaftmachung** zu verstehen ist und bemängeln, dass unverhältnismässig strenge Massstäbe gelten oder die Beweislasterleichterung gar nicht gewährt werde. Auch bei den **Rechtfertigungsgründen** erhalten die Gerichte keine guten Noten: Die Phase des Glaubhaftmachens und des Erbringens des Gegenbeweises würden nicht sauber getrennt, nötige Schlussfolgerungen aus einer Anerkennung des Glaubhaftmachens nicht gezogen und unzulässige Rechtfertigungsgründe akzeptiert.

In bezug auf die **Abklärung des Sachverhalts** werden die Gerichte als zurückhaltend und selektiv geschildert. In bezug auf **Gutachten** bei Lohngleichheitsklagen haben die Befragten die Erfahrung gemacht, dass zu wenig qualifizierte Expert/innen zur Verfügung stehen. Der Umgang der Gerichte mit Gutachten wird unterschiedlich wahrgenommen. Zum Teil liegen gute Erfahrungen vor, zum Teil wird festgehalten, dass verlangte Gutachten nicht erlaubt, Fragestellungen nur sehr selektiv zugelassen, die Herausgabe der Daten als Grundlage für ein Gutachten zu restriktiv angeordnet oder leichtfertig vom Gutachten abgewichen wurde.

Insgesamt eher ernüchternd sind auch die Erfahrungen mit der **Gerichtspraxis**. Bei GIG-Urteilen spielen nach Meinung der Befragten persönliche und politische Werthaltungen der Richter/innen eine grosse Rolle, und es kommt in ihren Augen häufiger als in anderen Rechtsbereichen zu nicht primär juristisch motivierten Entscheidungen. Zudem wird bei tieferen Instanzen ein Wissensmangel wahrgenommen und die Bereitschaft, dieses Wissen aufzubauen, als tief erachtet. So wird denn auch die Entwicklung der Rechtssicherheit sehr zurückhaltend beurteilt.

Trotz dieser kritischen Einschätzung der Umsetzung des GIG vor Gericht wird ihm in bezug auf die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ein recht grosser **Stellenwert** zugeschrieben. Die konkreten positiven Wirkungen werden vor allem in der damit verbundenen Manifestation des Willens zur Umsetzung der Gleichstellung, dem Beitrag zur Bewusstmachung und Sensibilisierung für das Thema und den konkreten Handlungsmöglichkeiten für das Angehen gegen konkrete Diskriminierungen gesehen. Problematisiert wird, dass der gesellschaftlich nötige Wertwandel zu wenig weit gediehen ist, das GIG zu wenig bekannt ist und die Wirkungen in der Praxis bisher bescheiden sind. Mehrheitlich wird positiv festgehalten, dass das GIG alle in der Praxis der Erwerbswelt vorhandenen Diskriminierungen abdeckt und dass keine kontraproduktiven Auswirkungen festzustellen sind.

Für eine noch **wirksamere Umsetzung des GIG** werden sowohl Massnahmen im Gesetz und seiner Umsetzung als auch auf einer generelleren Ebene genannt. Beim Gesetz und seiner Umsetzung wird am häufigsten die Einführung von aktiven Massnahmen gefordert, welche die Verantwortung für die Einhaltung des Gesetzes vom Individuum wegnehmen würden. An zweiter Stelle steht die Forderung nach der Ausdehnung der Beweislasterleichterung auf alle Tatbestände und die Einführung von folgenreicheren Sanktionen für fehlbare Arbeitgebende. Auf einer generelleren Ebene wird schwergewichtig auf Information und Sensibilisierung verschiedener Akteur/innengruppen und die Verbesserung der Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Unternehmen gesetzt.

Kündigungsschutz unter der Lupe

Angesichts der Tatsache, dass die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes durch eine Motion zum Thema Rache Kündigung und Kündigungsschutz¹⁸ 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.

Diskriminierende Kündigung oder Rache Kündigung spielen bei den Schilderungen der konkreten **Diskriminierungsarten** als Haupt-Tatbestand eine untergeordnete Rolle. Allerdings ist mit sehr vielen anderen Tatbeständen in den **konkreten Beispielen** eine Kündigung verbunden. Es wird sehr deutlich, dass sich die Mehrheit der Betroffenen erst wehrt, wenn sie nicht mehr im Arbeitsverhältnis stehen – sei es, weil sie ihre Stelle aus verschiedenen Gründen verloren haben, sei es, weil sie selber kündigen. Mehrere Fälle zeigen zudem beispielhaft, dass Personen, welche intern gegen Diskriminierung angehen, die Kündigung durch den Betrieb riskieren. Die Beispiele zeigen aber auch, dass sich die Betroffenen selber häufig einen Verbleib am Arbeitsplatz nicht mehr vorstellen können.

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen erstaunt es nicht, dass für die meisten Gesprächspartner/innen die **Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses** für privatwirtschaftlich angestellte Personen trotz theoretischer Möglichkeit in Realität kaum denkbar ist.

Unter den Rahmenbedingungen, welche ein **Vorgehen gegen eine Diskriminierung** fördern, wird genannt, dass Betroffen genügend Alternativen auf dem Arbeitsmarkt haben müssen. Bei den Hinderungsgründen steht an erster Stelle die Angst vor Kündigung. Als Schlussfolgerung wird deutlich: Es ist sehr unwahrscheinlich, dass von Diskriminierung betroffene Personen in der Privatwirtschaft, welche ihre aktuelle Stelle behalten möchten oder müssen, gegen die Diskriminierung angehen. Selbst das Mittel der Verbandsklage schützt die Betroffenen diesbezüglich nach Meinung der Befragten nicht genügend, weil der Einsatz von konkreten Personen nötig ist und diese erkennbar werden. Bei öffentlich-rechtlich beschäftigten Personen ist die Situation bei Lohnklagen entspannter – insbesondere dann, wenn in Gruppen vorgegangen werden kann.

Der bestehende **Kündigungsschutz** wird für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse mehrheitlich als zu kurz erachtet und ein Ausbau im Sinne einer Verlängerung oder eines Kündigungsverbots vorgeschlagen. Dennoch bleibt der Zweifel bestehen, inwieweit ein Verbleib an der Stelle für die Betroffenen möglich und erstrebenswert ist, wenn das Arbeitsklima zu belastend ist. So steht denn bei den auf das Gesetz und seine Umsetzung bezogenen Vorschlägen für eine wirksamere Umsetzung des GLG nicht die Verbesserung des Kündigungsschutzes an erster Stelle. Vielmehr wird gefordert, dass Massnahmen getroffen werden, welche die Verantwortung für die Einhaltung des Gesetzes vom Individuum wegnehmen und dem Staat und anderen gesellschaftlichen Akteur/innen übertragen. Mit deutlichem Abstand folgen weiter die Forderung nach der Ausdehnung der Beweislast erleichterung auf alle Tatbestände und die Einführung von folgenreicheren Sanktionen für fehlbare Arbeitgebende.

¹⁸ 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.

Teil III: Anhang

8 Interviewleitfaden

Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes

Mündliche Befragung von Vertreter/innen von Gewerkschaften, Berufsverbänden und weiteren betroffenen Organisationen sowie spezialisierten Anwält/innen

Im Auftrag des Bundesamtes für Justiz

Einführung

Zunächst einmal herzlichen Dank, dass Sie sich heute für mich Zeit nehmen. Mein Name ist Marianne Schär Moser, ich bin Arbeitspsychologin und arbeite im Büro a&o in Bern, wir sind ein Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung.

Unser Büro ist gemeinsam mit dem Büro BASS, dem Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien und dem Advokaturbüro Elisabeth Freivogel vom Bundesamt für Justiz beauftragt, eine Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes GIG vorzunehmen. Diese Evaluation umfasst verschiedene Erhebungen und Analysen. Unter anderem werden die Gerichtsurteile erfasst, einzelne Urteile detailliert ausgewertet, die Perspektive von Gewerkschaften, Berufsverbänden und anderen betroffenen Organisationen sowie jene der Arbeitgebenden in schriftlichen Befragungen erhoben. Jetzt soll in einer vertiefenden mündlichen Befragung die Perspektive von Personen, welche als Vertreter/in einer Gewerkschaft, eines Berufsverbandes, einer Frauen- bzw. Männerorganisation, einer spezialisierten Beratungsstelle, eines Gleichstellungsbüros oder als spezialisierte/r Anwält/in viel Erfahrung mit konkreten Diskriminierungsfällen haben, zusammengetragen werden. Insgesamt führen wir 20 Gespräche mit ausgewählten Fachleuten. Für diese Befragung haben Sie sich freundlicherweise zur Verfügung gestellt.

Ich möchte mit Ihnen zunächst konkrete Beispiele von Diskriminierungsfällen betrachten, anschliessend einige generelle Überlegungen aufgrund dieser Erfahrungen anstellen, in einem dritten Schritt das GIG etwas genauer unter die Lupe nehmen und zum Schluss Ihre Meinung zu einem allfälligen Handlungsbedarf im Bereich des GIG erfahren.

Wenn Sie einverstanden sind, würde ich unser Gespräch gerne auf Tonband aufnehmen, damit ich mir nicht ständig Notizen machen muss und wir dennoch alle Informationen behalten können. Ihre Aussagen werden gemeinsam mit denen der anderen Gesprächspartner/innen so ausgewertet, dass sich keine Rückschlüsse auf Ihre Person ziehen lassen. Sie selber bleiben also vollständig anonym.

Unser Gespräch wird zwischen einer und eineinhalb Stunden dauern.

Ich schalte jetzt das Tonbandgerät ein.

Beispiele von konkreten Diskriminierungsfällen

Zunächst möchte ich mit Ihnen gerne über konkrete Diskriminierungsfälle sprechen, welche Ihnen bei Ihrer Tätigkeit begegnet sind.

- Mit welchen Diskriminierungsarten aufgrund des Geschlechts waren bzw. sind Sie in Ihrer Arbeit konfrontiert?
- Ich würde nun mit Ihnen gerne jede der erwähnten Diskriminierungsarten näher anschauen. Können Sie mir ein konkretes Beispiel, bei welchem es um (Diskriminierungsart 1) ging, näher schildern?
Nachfragen, bis folgende Punkte geklärt sind:

- *Wie ist die Situation entstanden? Was war der Hintergrund? Wie wurde die Diskriminierung erkannt?*
- *Wie hat sich die Situation entwickelt? Wie wurde vorgegangen?*
- *Was waren die Folgen für die involvierten Personen (Diskriminierte Person, Zeug/innen, ev. Belästiger/in, Arbeitgebende, Arbeitskolleg/innen etc.)*

Können Sie mir nun ein konkretes Beispiel, bei welchem es um (Diskriminierungsart 2) ging, näher schildern?

** Analog vorgehen, bis alle erwähnten Diskriminierungsarten beispielhaft geschildert sind.*

Falls nicht aus obiger Schilderung bereits ersichtlich:

- Haben Sie in einem oder mehreren der Fälle, mit denen Sie konfrontiert waren, nichts tun können, um die Diskriminierung zu beseitigen? Falls ja, wieso?
Nachfragen analog wie oben
- Haben Sie in einem oder mehreren der Fälle, mit denen Sie konfrontiert waren, im Unternehmen eine Lösung finden können? Falls ja, wie kam diese zustande?
Nachfragen analog wie oben
- Hatten Sie in einem oder mehreren der Fälle, mit denen Sie konfrontiert waren, mit der / einer Schlichtungsstelle zu tun? Falls ja, wie sind hier Ihre Erfahrungen?
Nachfragen analog wie oben
- Hatten Sie in einem oder mehreren der Fälle, mit denen Sie konfrontiert waren, mit einem Gericht zu tun? Falls ja, wie sind hier Ihre Erfahrungen?
Nachfragen analog wie oben
- Haben Sie in einem oder mehreren der Fälle, mit denen Sie konfrontiert waren erlebt, dass eine Klage zurückgezogen wurde? Falls ja, wie ist es dazu gekommen?
Nachfragen analog wie oben
- Haben Sie jemals eine Verbandsklage bzw. -beschwerde erhoben (bzw. vertreten)? Falls ja, wie sind hier Ihre Erfahrungen?
Nachfragen analog wie oben

Generelle Überlegungen aufgrund der Erfahrung mit konkreten Fällen

In einem nächsten Schritt würde ich gerne auf einer etwas generelleren Ebene – basierend auf Ihrer Erfahrung mit den konkreten Fällen – über Diskriminierung sprechen.

- Welches sind förderliche Rahmenbedingungen, damit von Diskriminierung betroffene Personen gegen die Diskriminierung angehen bzw. angehen können?
Nachfragen, falls nicht genannt:
 - * Wie beurteilen Sie das den Betroffenen zur Verfügung stehende Beratungs- und Unterstützungsangebot?
 - * Gibt es bestimmte Gruppen von Diskriminierungsopfern, welche sich eher wehren als andere? Was zeichnet diese aus?
- Ist Ihrer Erfahrung nach die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für Personen, welche sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen, möglich?
Falls ja, unter welchen Bedingungen? Falls nein, weshalb nicht?
Nachfragen, falls nicht genannt:
Kommt es Ihrer Erfahrung nach vor, dass Diskriminierungsopfer das Unternehmen verlassen, obwohl sie Kündigungsschutz genießen? Falls ja, weshalb?
- Welches sind Ihrer Erfahrung nach die Hauptgründe, welche dazu führen, dass die Schlichtungsstelle angerufen wird?
Wo liegen umgekehrt die Hauptgründe dafür, dass Diskriminierungsopfer von einer Inanspruchnahme der Schlichtungsstelle absehen?

- Welches sind Ihrer Erfahrung nach die Hauptgründe, welche dazu führen, dass ein Fall bis vor Gericht gezogen wird?
Wo liegen umgekehrt die Hauptgründe dafür, dass Diskriminierungsoffer von einem Prozess nach GIG absehen?
- Welches sind Ihrer Erfahrung nach die Hauptgründe, welche dazu führen, dass eine Verbandsklage bzw. -beschwerde eingereicht wird?
Wo liegen Ihrer Ansicht nach die Hauptgründe dafür, dass es bisher wenig Verbandsklagen bzw. -beschwerden gegeben hat?

Das Gesetz unter der Lupe – Spezialfragen für Anwält/innen und Jurist/innen
--

Für Anwält/innen/Jurist/innen: Im Folgenden möchte ich mit Ihnen gerne als Anwält/in bzw. Juristin über das GIG und seine Anwendung sprechen.

Für andere Gesprächspartner/innen (unter denen es auch Jurist/innen haben kann): Nun haben wir eine Reihe Fragen vorbereitet, welche das GIG und seine Anwendung sehr genau unter die Lupe nehmen. Dabei sind wir an einer juristischen Sicht interessiert. Sind Sie mit den juristischen Feinheiten des GIG vertraut? Ansonsten würde ich gerne direkt zum nächsten Themenkreis übergehen. Sie können gerne auch bei den jeweiligen Fragen entscheiden, ob Sie diese beantworten möchten.

- Wo sehen Sie aus juristischer Sicht die grössten Chancen des GIG und seiner Umsetzung?
- Wo sehen Sie aus juristischer Sicht die grössten Probleme des GIG und seiner Umsetzung?
- Wenn eine Einigung nicht möglich ist, unter welchen Bedingungen entscheiden Sie sich dafür, den Gerichtsweg zu beschreiten?
Nachfragen falls nicht genannt:
 - * Ist diese Entscheidung bei sexueller Belästigung anders als bei anderen Tatbeständen?
 - * Ist diese Entscheidungsfindung bei öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Verfahren dieselbe oder gibt es für Sie Unterschiede?
- Kündigungsschutz:
 - * Entspricht der im Gesetz vorgesehene Kündigungsschutz den Bedürfnissen der Praxis?
 - * Wie stehen Sie zu einem Ausbau des Kündigungsschutzes? Wie könnte dieser Aussehen? Welche Chancen und Risiken sehen Sie dabei?
- Beweislast erleichterung:
 - * Welchen Einfluss hat das Vorhandensein bzw. Fehlen der Beweislast erleichterung je nach konkretem Tatbestand? Wie beurteilen Sie die Bereitschaft, die Risiken eines Gerichtsverfahrens auf sich zu nehmen, in den jeweiligen Fällen?
 - * Wird ihrer Erfahrung nach das Prinzip der Beweislast erleichterungen bei den Diskriminierungstatbeständen, wo sie gilt, korrekt und konsequent angewendet? Falls nein, wo sehen Sie die Probleme?
 - * Vereinfacht die Beweislast erleichterung in der Praxis die Durchsetzung der Gleichstellung in genügendem Masse? Falls nein, was müsste zusätzlich eingeführt werden?
- Glaubhaftmachung / Rechtfertigungsgründe:
 - * Wie beurteilen Sie die Schlichtungsstellenpraxis bezüglich der Glaubhaftmachung einer Diskriminierung? Wie bezüglich der Rechtfertigungsgründe?
 - * Wie beurteilen Sie die Gerichtspraxis bezüglich der Glaubhaftmachung einer Diskriminierung? Wie bezüglich der Rechtfertigungsgründe?
 - * Werden Ihrer Erfahrung nach die beiden Schritte „Glaubhaftmachung“ und „Rechtfertigung“ korrekt und konsequent auseinandergelassen? Falls nein, wo sehen Sie die Probleme?
 - * Wie beurteilen Sie allgemein die praxisübliche Umschreibung der zulässigen Rechtfertigungsgründe?
- Untersuchungsmaxime:
 - * Klären Ihrer Erfahrung nach die Gerichte den Sachverhalt von Amtes wegen konsequent und korrekt ab? Falls nein, wo sehen Sie die Probleme?

- Schlichtungsverfahren:
 - * Wie beurteilen Sie die heutige Regelung des Schlichtungsverfahrens aus juristischer Sicht?
 - * Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie in diesem Zusammenhang?
 - * Sind Sie der Meinung, dass es ein obligatorisches Schlichtungsverfahren geben sollte?
- Gutachten:
 - * Haben Sie Erfahrung mit Gutachten im Falle von Gleichstellungsklagen? Falls ja, welche?
- Gerichtspraxis:
 - * Wie beurteilen Sie Ihrer Erfahrung nach die Gerichtspraxis in GIG-Fällen in Ihrem Tätigkeitsgebiet und in der Schweiz allgemein?
 - * Fällt diese Beurteilung für alle Tatbestände gleich aus oder sehen Sie hier Unterschiede?
 - * Trägt die Gerichtspraxis zu einer zunehmenden Rechtssicherheit bei?

Handlungsbedarf auf Gesetzesebene
--

Ganz zum Schluss möchte ich Sie bitten, das GIG ganz generell zu beurteilen.

- Welchen Stellenwert hat für Sie das Gleichstellungsgesetz im Zusammenhang mit der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann?
- Sind alle Diskriminierungen, welchen Sie begegnen, im GIG behandelt oder deckt das Gesetz relevante Bereiche der Praxis nicht ab?
- Hat das Gleichstellungsgesetz Ihrer Ansicht nach negative oder kontraproduktive Auswirkungen? Falls ja, wie könnten diese korrigiert werden?
- Was muss unternommen werden, damit das Gleichstellungsgesetz (noch) wirksamer umgesetzt werden kann?
 - * *Nachfrage falls nicht genannt:* Sehen Sie auch im Gesetz selber bzw. seiner Umsetzung Handlungsbedarf?
- Wir kommen zum Schluss unseres Gespräches. Gibt es noch etwas, über das wir jetzt nicht gesprochen haben, das Ihnen aber wichtig erscheint und das Sie gerne anfügen möchten?

Bern, im September 2004

büro a&o, Marianne Schär Moser