

Zehn Jahre Gleichstellungsgesetz

Seit der Einführung des eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes vor zehn Jahren haben Frauen im Kanton Zürich über 120 Verfahren angestrebt. Bewährt hat sich dabei vor allem die dazu geschaffene Schlichtungsstelle.

«Das Gesetz ist ein wichtiges Mittel für die Gleichstellung», zieht die Leiterin der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich, Kathrin Arioli, Bilanz im Gespräch mit der sda. Dass etwa eine Frau nur wegen dem Geschlecht eine Stelle nicht bekomme, sei heute nicht mehr denkbar. Seit das Gesetz vor zehn Jahren in Kraft getreten ist, wurden im Kanton Zürich über 120 Klagen wegen diskriminierender Kündigung, Lohnungleichheit oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingereicht. Bei zwei Dritteln geht es um Lohnklagen. Vorwürfe wegen sexueller Belästigung führen weniger oft zu Verfahren. Hohe Wellen warf die Sammelklage des Gesundheitspersonals wegen Lohndiskriminierung. Der Kanton Zürich musste Nachzahlungen in dreistelliger Millionenhöhe leisten. Auf Grund dieses Urteils gab es etliche Nachfolgeklagen. Letzte Woche wurde eine Lohnklage des städtischen Pflegepersonals gut geheissen. Die Stadt Zürich will das Verfahren weiterziehen.

Über die Hälfte erfolgreich

In mehr als der Hälfte der Fälle sind die betroffenen Arbeitnehmerinnen im Kanton Zürich mindestens zum Teil erfolgreich gewesen. Laut Arioli wurden 16 von 27 gerichtlichen Fällen teilweise oder ganz gut geheissen. Bei den Löhnen sieht es noch nicht so positiv aus. Zwar ist der Anspruch auf «gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» bereits seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. 1996 folgte dann mit dem Gleichstellungsgesetz ein Diskriminierungsverbot. Geändert hat sich aber wenig: Frauen verdienen auch heute immer noch rund 20 Prozent weniger als Männer. In Zeiten eines knappen Staatshaushaltes und von Sparmassnahmen seien Lohnklagen zudem nicht einfacher geworden, sagt Arioli. Momentan stagnieren denn auch die Fallzahlen.

Bewährte Schlichtungsstelle

Bewährt hat sich im Kanton Zürich die Schlichtungsstelle. Für 60 Prozent der Klagen wurde aussergerichtlich eine Einigung gefunden. Im Vergleich zur übrigen Schweiz ist dies ein hoher Wert: In Genf sind es nur knapp 20 Prozent. Schlichtungsverfahren seien wichtig, weil hier mehr Berufsgruppen zu ihrem Recht kommen, sagte Arioli weiter. Die Resultate seien zudem für die Klägerinnen gerade so gut wie ein Urteil. Meistens sind es Frauen aus öffentlich-rechtlichen Anstellungen, die Verfahren anstreben. Nur bei 30 Prozent der Fälle im Kanton Zürich handelt es sich um Frauen, die in der Privatwirtschaft arbeiten. Für Arioli machen die Verfahren aber nur einen Teil der Auswirkungen des Gesetzes aus. Die Prävention sei nicht zu unterschätzen. Die Fachstelle hat in den vergangenen Jahren verschiedene Projekte initiiert. Geändert hat sich die Ausrichtung: Es werde viel spezifischer auf Zielgruppen eingegangen. Beispiel dafür ist eine geplante Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die ohne viel Text auskommt und damit den unterschiedlichen Hintergründen bezüglich Sprache, Bildung und Kultur der Mitarbeitenden gerecht werden will.

Von der Pflegerin zur Kaderfrau

Die über 100 Klagen reichen von Lohndiskriminierung des Pflegepersonals, über sexuelle Belästigung von Hotel-Praktikantinnen bis zur Nichtanstellung einer Kaderfrau. Erstmals reichten sechs Krankenschwestern 1982 eine Klage wegen Lohndiskriminierung im Kanton Zürich ein. 1990 hiess das Verwaltungsgericht die Klage teilweise gut. Die bei der Stadt angestellten Krankenschwestern erhielten insgesamt 20 000 Franken. Die erste Klage wegen sexueller Belästigung wurde 1998 gutgeheissen. Das Arbeitsgericht sprach zwei schwedischen Hotel-Praktikantinnen je 35 000 Franken Entschädigung und 7000 Franken Genugtuung zu. Im selben Jahr einigte sich eine Journalistin mit einem Verlag in einem Schlichtungsverfahren für eine Entschädigung von einem Monatslohn. Sie hatte im Vorstellungsgespräch auf die Frage nach der Familienplanung geantwortet, sie sei offen für Kinder, und darauf den Job nicht erhalten. Keinen Erfolg hatte 2001 hingegen eine Kaderfrau, die einen Job als Bereichsleiterin nicht erhielt. Grund für die Absage war Mehrfachbelastung durch Familienpflichten. Der Arbeitgeber machte geltend, dass er dies auch bei Männern gewichtet. Aber auch Männer machen vom Gleichstellungsartikel Gebrauch: So erhielt etwa 2002 ein homosexueller Mann wegen Nichtanstellung nach einem Vergleich eine Entschädigung. Er war im Vorstellungsgespräch für die Stelle als Aussendienstmitarbeiter im Verkauf eines Pharmaunternehmens nach seiner sexuellen Ausrichtung gefragt worden.