

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 41 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ IN DER PRAXIS

Wie gleich ist «gleich»?

Darf ein Unternehmen Prämien ausrichten an Vollzeitangestellte, nicht aber an Teilzeitangestellte, wenn erstere fast ausschliesslich Männer sind, zweitere hingegen Frauen? Oder einer jungen Mutter eine Stelle verweigern mit der Begründung, sie wäre wegen der Doppelbelastung nicht flexibel genug? Und gibt es auch Fälle, wo das Geschlecht bei einer Stellenbesetzung ausschlaggebend sein darf? Eine Datenbank auf www.gleichstellungsgesetz.ch hilft bei der Beantwortung solcher Fragen aus der Praxis. *Von Anja Derungs (*)*

Seit rund 20 Jahren verbietet das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, dass Männer und Frauen im Erwerbsleben ungleich behandelt werden. Das Gleichstellungsgesetz schützt Frauen und Männer gleichermaßen. Faktisch sind jedoch noch immer deutlich mehr Frauen von Diskriminierungen im Erwerbsleben betroffen. Das zeigt sich zum Beispiel bei schwangeren Frauen oder solchen mit kleinen Kindern.

Indirekte Diskriminierungen

Es gibt aber auch weniger offensichtliche Diskriminierungen. Das Gesetz verbietet nämlich auch Ungleichbehandlungen, die nur indirekt zu einer Benachteiligung einer Gruppe führen. Zum Beispiel, wenn ein Arbeitgeber allen Vollzeitbeschäftigten eine Prämie nach Dienstalter ausrichtet, nicht aber den Teilzeitbeschäftigten

– wenn praktisch alle Vollzeitbeschäftigte Männer und alle Teilzeitbeschäftigte Frauen sind. Das Gleichstellungsgesetz verbietet auch explizit die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und auferlegt den Arbeitgebenden die Pflicht der Prävention und Intervention sowie die Fürsorge- und Sorgfaltspflicht. Auch wenn homo- oder bisexuelle Menschen sowie Transmensen ihre «Geschlechterrolle» nicht wie erwartet erfüllen und deswegen am Arbeitsplatz diskriminiert werden, fällt das in den Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes.

Aktualisierte Datenbank

Eine Datenbank auf www.gleichstellungsgesetz.ch fasst über 700 solche Fälle geschlechtsspezifischer Diskriminierungen im Erwerbsleben aus der ganzen Deutschschweiz zusammen. Das reicht von der

Anstellungsdiskriminierung über die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung und Beförderung bis hin zur Entlassung. Die Datenbank wurde vom Europarat als Good Practice ausgezeichnet und ist seit diesem Jahr noch nutzungsfreundlicher und übersichtlicher gestaltet. Die Webseite ermöglicht die Recherche nach



Anja Derungs: «Das Gleichstellungsgesetz schützt Frauen und Männer gleichermaßen.»

Stichworten (z. B. Schwangerschaft, Mutterschaft, Lohngleichheit, sexuelle Belästigung, Mobbing, sexuelle Orientierung/ Geschlechtsidentität), Branche, Kanton, Anstellung, Stand, Instanz, Rechtsgrundlage, Jahr. Sie bietet Unterstützung für Arbeitnehmende, Arbeitgebende, HR-Verantwortliche, Juristinnen und Juristen, Gerichte, Dozierende oder Medienschaffende.

Noch viele Hindernisse

Obwohl das Gleichstellungsgesetz in den vergangenen 20 Jahren die effektive Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes und des Gleichheitsgebotes erleichtert hat, gibt es noch viele Hindernisse. So scheuen Betroffene oft den Weg zur Schlichtungsbehörde, weil sie sich dabei exponieren müssen und Nachteile für sich befürchten – beispielsweise schlechte Referenzen oder eine Kündigung, insbesondere dann, wenn sie in ungekündigter Stellung sind.

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich berät und vermittelt jährlich in rund 400 solchen gleichstellungsrelevanten Fällen. Dabei geht es auch darum, Arbeitgebende und Arbeitnehmende

konkret über das Gleichstellungsgesetz zu informieren und sie in ihren Rechten und Pflichten zu stärken.

Nicht immer ist das Geschlecht übrigens als Auswahlkriterium verboten. Zum Beispiel dann nicht, wenn das Geschlecht für eine Arbeit objektiv wesentlich ist. So ist es natürlich erlaubt, für eine Plakatkampagne gegen Brustkrebs nur weibliche Fotomodelle zu berücksichtigen.

Positive Massnahmen möglich

Auch sogenannte positive Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar. Die Stadt Zürich hat sich in ihrem Aktionsplan für die Gleichstellung eine angemessene Geschlechtervertretung im Kader aller Departemente zum Ziel gesetzt. Sie darf demnach bis zur Erreichung der Zielvorgabe (von 35 %) dem jeweils untervertretenen Geschlecht bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation in Kaderpositionen den Vorzug geben.

(*) Anja Derungs ist Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich und Mediatorin SDM (anja.derungs@zuerich.ch, www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung, www.gleichstellungsgesetz.ch).