

Beratung im Nationalrat am 9. März 1994

Wird das Gleichstellungsgesetz zur Farce?

Am 9. März soll das Gleichstellungsgesetz im Nationalrat beraten werden. Dieses für Frauen und Gewerkschaften enorm wichtige Gesetz wurde in den Vorberatungen bereits massiv verwässert. Bestandteil des Gleichstellungsgesetzes ist das Diskriminierungsverbot. Es soll verhindern, dass Frauen im Erwerbsleben, zum Beispiel als Folge ihres Zivilstandes, einer Schwangerschaft oder ihrer Teilzeitbeschäftigung, benachteiligt werden.

Über Diskriminierungen von Frauen ist schon sehr viel geschrieben worden, aber verändert hat sich bisher wenig. Vielleicht diene das folgende Zitat von Honoré de Balzac jeweils als Ausrede: „Gleichheit mag vielleicht ein Recht sein, aber keine menschliche Macht kann sie verwirklichen.“ Im Gegenteil! Politische Macht – oder ganz banal - die menschliche Vernunft müsste dazu führen, die Gleichstellung zwischen Frau und Mann im Erwerbsleben zu verwirklichen und den Frauen zu ihrem Recht zu verhelfen.

Das vom Bundesrat vorgelegte Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, soll die Durchsetzung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung erleichtern und generell für die Gleichstellung im Arbeitsbereich sorgen. In der Märzsession, wenn der vom Bundesrat vorgelegte Entwurf über das Gleichstellungsgesetz in die parlamentarische Beratung kommt, wird es sich zeigen, ob die Vernunft oder der Besitzstand der Macht obsiegt. Letzteres wäre ein Beweis dafür, dass unser Parlament nicht in der Lage ist, einen in der Verfassung verankerten Rechtsanspruch auf die Gesetzesebene zu übertragen. Somit würde das legitime Recht von 52 Prozent der Schweizer Bevölkerung negiert.

Bestandteil des Gleichstellungsgesetzes ist ein Diskriminierungsverbot, das jegliche Ungleichbehandlung im Erwerbsleben aufgrund des Geschlechts regelt. In der Tat ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben nur zu verwirklichen, wenn geschlechtsbezogene Diskriminierungen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen allgemein verboten sind.

Ungleiche Massstäbe

Obwohl die Lohndiskriminierung von Frauen nach wie vor schwerwiegend - Frauen verdienen in der Regel 20 bis 30 Prozent weniger als Männer - und eine direkte Diskriminierung ist, handelt es sich nur um eine von vielen Arten von Diskriminierung. Kriterien wie Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft sind weitere. Bedeutungsvoll sind aber auch alle anderen, indirekten Formen von Diskriminierungen im Erwerbsleben. So werden zu oft Teilzeitangestellte - 43,2 Prozent aller erwerbstätigen Frauen in der Schweiz sind Teilzeitbeschäftigte, gegenüber 9,2 Prozent Männern - indirekt und sehr subtil diskriminiert, indem sie zum Beispiel auf Stufenerhöhungen oder Beförderungen doppelt so lange warten müssen wie Vollzeitbeschäftigte. Weitere Diskriminierungen finden wir bei den Stellenausschreibungen, Anstellungen, Aufgabenzuteilungen, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildungen, Beförderungen und Entlassungen. Denn für Frauen und für Männer werden – ohne sachliche Gründe - nicht die gleichen Kriterien angewendet. Dies würde durch das zukünftige Gleichstellungsgesetz verhindert. Obwohl Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung die Gleichstellung, das heisst gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, garantiert, ist dem in der Realität noch lange nicht so. Immer wieder müssen langwierige Prozesse wegen Lohndiskriminierungen von Frauen geführt werden. Das Gleichstellungsgesetz soll nun den Frauen und den Gewerkschaften die rechtliche Grundlage geben, um gegen direkte oder indirekte Diskriminierung im Erwerbsleben vorzugehen.

Umfassende Chancengleichheit

Weitere Aspekte, die ebenfalls im Zusammenhang mit einer Diskriminierung stehen und im künftigen Gleichstellungsgesetz geregelt werden sollen, sind die Beweislast, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie Kündigungsschutz für Frauen. Um die Gleichstellung in der Arbeitswelt zu verwirklichen, braucht es eine umfassende Chancengleichheitspolitik. Dazu gehört das vorliegende Gleichstellungsgesetz. Eine nur annähernde Verwässerung von einzelnen Artikeln würde das Gesetz zu einer Farce verkommen lassen. Bei der Gelegenheit, und einmal mehr, soll darauf hingewiesen werden, dass es neben dem Gleichstellungsgesetz unabdingbare Gleichstellungsmassnahmen zu treffen gilt. So sind in Spezialgesetzen (Steuern, Sozialversicherung, Bildungswesen usw.) die rechtlichen Verankerungen vorzunehmen, um endlich eine vollumfängliche Gleichstellung - auch ausserhalb des Erwerbslebens - zu erreichen.

Hélène Weber, Verbandssekretärin beim SEV.

Der öffentliche Dienst, 25.2.1994.

SEV > Gleichstellungsgesetz. 9.3.1994.doc.