

*Referat am 4. Nationalen Tagung der Schlichtungsstellen
nach Gleichstellungsgesetz
vom 1. November 2002 in Basel*

Evaluation des Gleichstellungsgesetzes

Heidi Stutz

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich habe Ihnen vor zwei Jahren bereits Resultate aus unserer Befragung der Schlichtungsstellen vorgelegt und freue mich, Ihnen nach so langer Zeit nun auch noch die Hauptergebnisse der Gesamtevaluation des Gleichstellungsgesetzes präsentieren zu dürfen. Neben mir selbst waren an dieser Arbeit im Auftrag des Bundesamts für Justiz auch Elisabeth Freivogel sowie die Arbeits- und Organisationspsychologin Marianne Schür Moser aus Bern beteiligt.

Sie haben die Resultate der Evaluation sicher schon in der einen oder anderen Form zur Kenntnis genommen. Ich versuche deshalb nur noch das Allerwichtigste zusammenzufassen, um anschliessend genug Zeit zu haben für die Diskussion, insbesondere auch, was den Handlungsbedarf und mögliche Massnahmen betrifft.

Ich werde Ihnen als Erstes den Aufbau der Untersuchung in Erinnerung rufen und als Zweites die wichtigsten Resultate zum Bekanntheitsgrad des Gleichstellungsgesetzes, zu Informationspraktiken und der Haltung der involvierten Akteur/innen zusammenfassen. Drittens geht es darum generell abzuschätzen, wie sich das GLG auf Entwicklung und Stand der Gleichstellung ausgewirkt hat. Es folgen vierens Informationen zu den bekannten gewordenen Diskriminierungsfällen und zum Umgang mit ihnen auf Betriebsebene sowie an den Schlichtungsstellen und Gerichten. Fünftens stellt sich die Frage, wie die neuen Regelungen im GLG sich in der Realität bewährt haben. An sechs Stelle gehe ich darauf ein, welchen Handlungsbedarf wir gerade haben und was

unsere Massnahmenvorschläge waren. Ganz zum Schluss werde ich in einem kleinen Exkurs noch darauf kommen, was seiher gescheh bzw. weiter vorgesehen ist.

1. Aufbau der Untersuchung

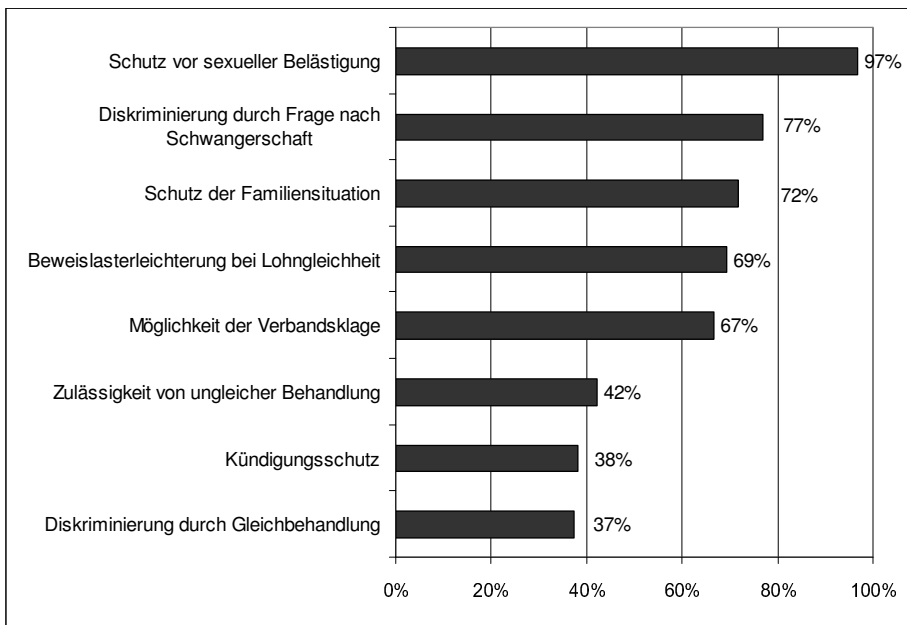
Im Rahmen der Evaluation wurden insgesamt sechs Erhebungen bzw. Analysen durchgeführt:

- **Statistische Grobauswertung von Gerichsenssurveys** (Vollerhebung)
- **Schriftliche Befragung der Schlichtungsstellen:** Vollerhebung der Schlichtungsstellen sowie der institutionellen Regelungen und Erfahrungen der Schlichtungsstellen.
- **Schriftliche Befragung von Befragten der Arbeitnehmendenorganisationen u.a.** (Gewerkschaften, Berufsverbände, Frauen- und Männerorganisationen, spezialisierte Beratungseinheiten sowie Gleichstellungsbüros)
- **Repräsentative schriftliche Unternehmensbefragung** (Privatwirtschaft und öffentlicher Sektor)
- **Inhaltsanalyse der Gerichsurveys für die Kantone Zürich, Waadt, Graubünden und Schwyz** (42% aller Gerichsurveys)
- **Mündliche Befragung von Arbeitnehmendenorganisationen u.a. und Anwältinnen** (persönliche Interviews mit 20 Personen mit Erfahrung in Diskriminierungsfällen).

2. Bekanntheitsgrad, Information und Haltung

Insgesamt erscheint der Bekanntheitsgrad des GLG zufriedenstellend. Die Mitarbeiterinnen in Arbeitnehmendenorganisationen halten sich und ihresgleichen für gut informiert. Etwas weniger ausgeprägt gilt dies auch für die Personalverantwortlichen in der Unternehmensbefragung. Die Geschäftsführungen halten beide für etwas weniger gut informiert. Eigenliche Wissenslücken orten sie vor allem bei den Arbeitnehmenden.

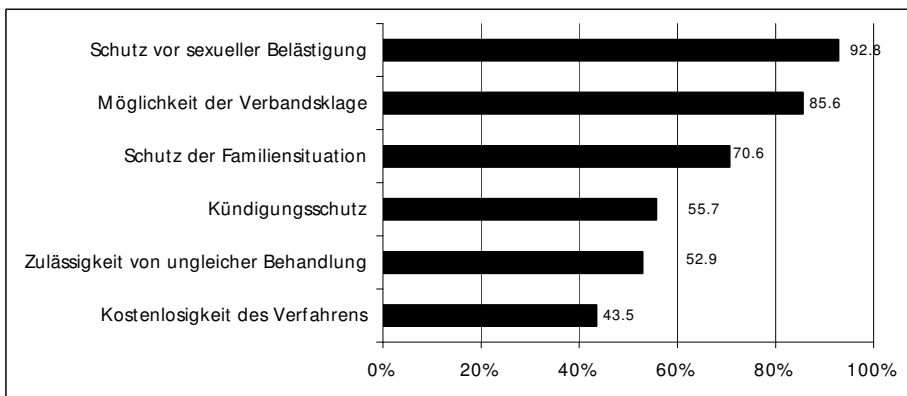
Abbildung 1: Kenntnis neuer Regelungen im GLG



(Personalverantwortliche)

Quelle: Unternehmensbefragung, Evaluation GLG

Abbildung 2: Kenntnis neuer Regelungen im GLG (Mitarbeitende Arbeitnehmerorganisationen u.a.)



Quelle: Schriftliche Befragung von Arbeitnehmerorganisationen u.a., Evaluation GLG

Konkret auf neue Regelungen im GLG angesprochen, zeigt sich je nach Thema ein sehr unterschiedlicher Kenntnisstand (vgl. Abbildung 1 und Abbildung 2). Die Verpflichtung zum Schutz vor sexueller Belästigung ist allgemein bekannt. Auch dass die Frage nach einer Schwangerschaft im Anstellungsgespräch diskriminierend ist und dass das GLG eine Diskriminierung aufgrund der Familiensituation mit verbietet, wissen drei Viertel der Personalverantwortlichen. Die Beweislast erleichterung bei Lohnklagen und die Möglichkeit der

Verbandsklage ist noch zwei Dritteln von ihnen bekannt. Ersäunlicher ist, dass auch nicht alle Arbeitnehmendenverreungen die Verbandsklage kennen. Auf beiden Seiten ist der im GLG vorgesehene Kündigungsschutz längs nicht allen bekannt, desgleichen die Zulässigkeit von Förderprogrammen. Die Kostenlosigkeit des Verfahrens ist den Arbeitnehmendenverreungen oft unbekannt. Die Personalverantwortlichen können mit der Aussage, dass auch Gleichbehandlung diskriminieren kann, am wenigsten anfangen. Zwei Drittel geben auch in einer anderen Frage an, was indirekte Diskriminierung sein sollte, sei ihnen unklar.

Zu Weiterbildung, aktiver Information und persönlicher Haltung lässt sich festhalten:

■ **Unternehmen:** 72% der Personalverantwortlichen haben sich nie zum GLG weitergebildet. 88% der Betriebe haben intern nie über das GLG informiert. Insgesamt ist ihre Haltung gegenüber dem Thema Gleichstellung widersprüchlich: 0% der Personalverantwortlichen sagen, Gleichstellung habe für sie einen grossen Stellenwert, 90% die Umsetzung der Gleichstellung sein in ihrem Betrieb heftigste und drei Viertel, eine Gleichstellungsklage sei für ein Unternehmen ein grosser Imageverlust. Trotzdem erklären 58% Gleichstellungsanliegen hauptsächlich in ihrem Unternehmen keine hohe Priorität. Die persönliche Grundhaltung ist sehr unterschiedlich. In Grossunternehmen und im öffentlichen Sektor ist sie deutlich gleichstellungsfreundlicher als in kleineren Betrieben und in der Privatwirtschaft.

Zwei problematische Punkte: Immerhin ein Fünftel der obersten Personalverantwortlichen erklärt, vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, sei eigentlich bloss ein harmloser Scherz. Und über die Hilfe kreuzt an: Die Erwerbsfähigkeit von Müttern geht eher bis völlig auf Kosten der Kinder.

■ **Arbeitnehmendenorganisationen u.a.:** Hier hat sich die Hilfe der Befragten weitergebildet und die Hilfe der Organisationen hat aktiv über das GLG informiert. Die persönliche Haltung ist etwas gleichstellungsfreundlicher als die der Personalverantwortlichen.

■ **Arbeitnehmende:** Sie wurden nicht direkt befragt, gelten in den Augen der Betriebe wie der Arbeitnehmendenorganisationen aber als schlecht informiert. Widersprüche aus der Belegschaft sind jedoch gemäss den

Personalverantwortlichen bei der Umsetzung der Gleichstellung im Betrieb kein Thema.

■ **Juristische Fachpersonen:** Auch unter ihnen sind die GLG-Kennnisse teilweise mangelhaft. Anwältinnen gehen teilweise falsch vor und vergessen namentlich beim Kündigungsschutz, mögliche Forderungen zu stellen. Die *Schlichtungssellen* halten sich selber zwar für gut informiert, haben bislang aber wenig gegen aussen informiert. An den *Gerichten* fand kaum Weiterbildung zum GLG statt. Es wird vor allem von den unteren Instanzen teilweise mangelhaft angewendet.

3. Entwicklung und Stand der Gleichstellung

Welchen Einfluss hatte das GLG auf Entwicklung und Stand der Gleichstellung? Um dies zu ermitteln, wurden Arbeitnehmendenorganisationen und Personalverantwortliche zunächst nach ihrer Einschätzung der Entwicklung der Gleichstellung gefragt. In keinem von neun vorgelegten betrieblichen Handlungsfeldern sehen sie seit Einführung des GLG eine Verschlechterung, aber auch nirgends eine herausragende Verbesserung. Die grössten Veränderungen zum Positiven sehen die Arbeitnehmendenorganisationen bei der Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die Personalverantwortlichen bei den Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. An zweiter Stelle folgt bei beiden das Thema Lohngleichheit. Der *Einfluss des GLG* auf diese Entwicklungen wird von beiden Seiten zurückhaltend eingeschätzt.

Eine **Kontrastanalyse** von Trends und Entwicklungen in Gesellschaft und Unternehmen, welche relativ unabhängig vom GLG einen Einfluss auf die Entwicklung der Gleichstellung von Frau und Mann gehabt haben können, zeigt keine klare Richtung: Es lassen sich sowohl förderliche als auch hinderliche Aspekte beschreiben, deren qualitativen und quantitativen Ausmass nicht bestimmbar ist.

Die konkreten **Wirkungen** des GLG im Unternehmen werden zurückhaltend beurteilt. Für die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden von Arbeitnehmendenorganisationen u.a. und Personalverantwortlichen hat das GLG nichts an ihrer Arbeit geändert. Die Arbeitnehmendenorganisationen sehen es aber sehr wohl als Arbeitsinstrument und als Stärkung der Position der Frauen im Betrieb. Die Befürchtung, das GLG könne kontra-

produktive Wirkungen haben, wird von Arbeitnehmenden-organisationen wie Unternehmen klar verneint.

57% der Unternehmen haben keine Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung getroffen, zwei Drittel keine präventiven Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung. Im öffentlichen Sektor und in Grossunternehmen ist eine aktive Gleichstellungspolitik jedoch die Regel.

Dass bei ihnen überhaupt Handlungsbedarf besteht, verneinen zwei Drittel der Unternehmen. Die restlichen setzen ähnliche Schwerpunkte wie die Arbeitnehmenden-organisationen: Bezüglich Lohngleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen sie den grössten Handlungsbedarf. Ganz an die Spitze stellen die Personalverantwortlichen allerdings die Sensibilisierung für das Thema. Beide Seiten identifizieren wenig Handlungsbedarf beim Schutz vor sexueller Belästigung.

Auch Hindernisse für die Umsetzung der Gleichstellung sehen zwei Drittel der Personalverantwortlichen in ihren Betrieben keine. Wiederum setzen diejenigen, die doch Probleme sehen, die gleichen auf die Agenda wie die Arbeitnehmendenorganisationen. Als Haupthindernis sehen beide, dass Diskriminierungen nicht als solche erkannt werden.

4. Charakteristika von Diskriminierungsfällen

Für von Diskriminierung Betroffene ist es nicht überall einfach, Beratung zu finden. Nicht alle Sachlichungsstellen nehmen den im GLG vorgesehenen Beratungsauftrag tatsächlich wahr, was vor allem dort problematisch ist, wo keine anderen Angebote zur Verfügung stehen. Die Arbeitnehmendenorganisationen erahnen das Beratungsangebot in südlichen Zonen als gut und zugänglich, in anderen Regionen besteht in Bezug auf die Qualität und Verfügbarkeit von Beratung teilweise Probleme.

Auf Betriebsebene erklären 9 von 10 Personalverantwortlichen, sie seien nie mit Beschwerden über Diskriminierung konfrontiert worden. Wo Konflikte vorkamen, sehen dieselben Themen im Vordergrund, die auch die Arbeitnehmendenorganisationen nennen: Lohnungleichheit, sexuelle Belästigung, Aufgabenteilung und Beförderung. Als Reaktion nennen drei Viertel der Personalverantwortlichen mit Konflikterfahrung eine betriebliche interne Aussprache, nur ein Viertel betriebliche

Massnahmen zur Lösung der Situation und gleich viele erklären: "Die Sache hat sich von selbst erledigt". In 15% der Betriebe war die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Reaktion, in 3% die Kündigung durch die Beschäftigten, ganze 5% erleben ein Schlichtungsverfahren und nur 1% ein Gerichtsverfahren.

Diese Zahlen dokumentieren nicht nur, dass nur eine kleine Minderheit der Konfliktfälle je über die Betriebsgrenzen hinaus weitergezogen wird. Sie zeigen auch, dass der Umgang der Betriebe mit Diskriminierungsbeschwerden nicht sehr souverän ist. Dies bestätigen die Arbeitnehmendenorganisationen: Häufig werde gar nichts unternommen oder es erfolge eine Betriebsinterne Harmonisierung ohne konkrete Veränderungen oder die Betroffenen kündigen.

Insgesamt liegen Angaben zu 355 Konflikten vor den Schlichtungsstellen und Angaben aus allen Kanälen zu den Erfahrungen der Stellen vor. Zwischen den verschiedenen Kanälen existieren grosse und erklärungsbedürftige Unterschiede. Daraus hat der in Vernehmlassung stehende ZPO-Entwurf nun erste Konsequenzen gezogen. Nur ganz kurz, damit dies bereits einmal vorgeschell habe. Die Unterschiede betreffen einerseits die weit auseinander liegenden Fallzahlen. Doch auch welche Diskriminierungsarten wie häufig vorkamen, unterscheiden sich stark. Ging es im Gesamtsinn in 37% der Fälle um Lohndiskriminierung, gefolgt von sexueller Belästigung (2%) und Kündigung (17% disk. 5% Rahe), so waren die Lohnfälle in der Deutschschweiz und die Konflikte um sexuelle Belästigung in der Westschweiz konzentriert. Desgleichen geht es im öffentlich-rechtlichen Bereich meistens um den Lohn, in der Privatwirtschaft überwiegt sexuelle Belästigung.

Das Ziel des GLG, mit einem niederschweligen Schlichtungsangebot Kündigungen zu vermeiden, wurde eindeutig nicht erreicht: Nur 29% Arbeitsverhältnisse (im Privatsektor 15%) bestehen nach der Schlichtung weiter. In 40% der Schlichtungsverfahren kommt eine Einigung zu Stande. Die Einigungsquote liegt in ZH, BS und BE um 0 Prozent, in GE dagegen bei 19 Prozent. 54 Prozent der Fälle, in denen die Schlichtungsstelle keine Einigung erreichen kann, gelangen vor Gericht.

Stellen, welche sich auf einen einfachen Schriftwechsel zur Erüierung der Sachlage setzen können, erreichen höhere Einigungsquoten. Generell ist die Einigungs-

quo en bei sexueller Belsigung (4%) höher als bei Lohndiskriminierung und diskriminierender Kündigung (je 33%).

Vor Geri-h kamen 29 auswertbare Geri-h-sen-s-heide zusammen, die sich 17 einzelnen Fllen zuordnen lassen, in die 1340 Arbeitnehmende involviert waren. Der personenreichste Fall war eine Sammelklage von 581 Vertreter/innen weiblich geprägter Lehrberufe in Basel-Stadt. Gut die Hälfte der Entscheidungen betreffen den öffentlichen Sektor, insgesamt 32 Verbandsklagen. Wie bereits bei den Schlichtungssellen konzentrieren sich die Fälle stark auf Zürich, aus dem allein ein Drittel der Fälle stammt, und Genève. Die Verfahren mit den finanziell weitreichendsten Konsequenzen waren vier kombinierte Verbands- und Einzelklagen aus Gesundheitsberufen, die den Kanton Zürich zu Lohnnachzahlungen von rund 280 Mio. Franken an mehrere tausend Personen zwangen und im Kantonsbudget für die Zukunft jährliche Mehrkosten um 70 Mio. Franken ausmachten.

Von den *Diskriminierungsarten* dominieren die Lohngleichheitsfrage die Geri-h-sen-s-heide (153). Mit deutlichem Abstand folgen sexuelle Belsigung (57) und diskriminierende Kündigung (50). In der Privatwirtschaft jedoch ist sexuelle Belsigung die am häufigsten vor Geri-h verhandelte Diskriminierungsart (40%). Wiederum lassen sich die bereits bei den Schlichtungssellen erwähnten Unterschiede zwischen Deutsch- und Westschweizer festmachen.

In diesem jungen Rechtsgebiet wurden fast Hälfte ersinsanzlicher Entschieden weitestgehend positiv für Arbeitnehmenden aus. Die höheren Instanzen entscheiden häufiger als die Ersinsanzen zu Gunsten der Arbeitnehmenden, sodass sie eher negative Entschieden kippen. Es dauere gesamtschweizerisch 7.3 Monate, bis die Hälfte der einzelnen GLG-Geri-h-sen-s-heide einer bestimmten Instanz gefällig war (Medianwert). Die Unterschiede sind jedoch gross. Insbesondere die Lohnverfahren dauern mitunter bedeutend länger.

Auch Geri-hsverfahren werden oft ersnah der *Kündigung* angesprochen. Bei den privatrechtlichen Anstellungen beschränkt sich im Zeitpunkt des Geri-h-sen-s-heides nicht einmal mehr jedes vierzehnte Arbeitsverhältnis, bei den öffentlich-rechtlichen dagegen noch fast die Hälfte.

5. Neue Regelungen im GIG

Bezogen auf das **Beweisverfahren** zeigt die Inhaltsanalyse der Gerichsurteile, dass die **Unersuchungsmaxime** bei den Zivilgerichten kaum je bewusst und ernsthaft berücksichtigt wird. Bei sexueller Belästigung scheint den Gerichten zudem teilweise nicht klar zu sein, dass die Unersuchungsmaxime auch gilt, wo die Beweislast-erleichterung nicht gegeben ist.

Die Inhaltsanalyse der Gerichsurteile zeigt eine deutlich mangelhafte Umsetzung der **Beweislast-erleichterung**. Das notwendige Mass der **Glaubhaftmachung** wird hinsichtlich unterschiedlich bestimmt. Aufgrund dessen, dass die unhalbbaren Definitionen meist von oberen Instanzen korrigiert wurden, sind die Anforderungen an die Glaubhaftmachung inzwischen allerdings grundsätzlich geklärt. Ob sich diese Rechtsprechung nun bei den unteren Instanzen durchsetzen wird, kann noch nicht gesagt werden. Aus der Mehrheit der Urteile, in denen die Beweislast-erleichterung zur Anwendung kommen soll, ist zudem keine **Zweifelfreiheit** des Beweisverfahrens ersichtlich, das heisst die Ebenen der Glaubhaftmachung einerseits und der Entlastung/Rechtfertigung andererseits werden nicht getrennt. Nur in einer Minderheit der Urteile wird - nach Glaubhaftmachung der Diskriminierung - für den Nachweis der Nichtdiskriminierung das Beweismass des strengen Voll- respektive Hauptbeweises verlangt. Auch bezüglich **Rechtfertigungsgründe** herrscht noch wenig Klarheit. In der konkreten Fallbeurteilung kann festgestellt werden, dass die unteren Instanzen, insbesondere die ersinstanzlichen Zivilgerichte, dazu neigen, jeden auf den ersten blicksahlichen Grund als Rechtfertigung zu akzeptieren, während die Rechtsprechung der oberen Instanzen mittlerweile oft die zusätzliche Anforderung stellt, dass von Arbeitgebenseite auch nachzuweisen ist, dass die objektiven Gründe konkret sachlich wichtig sind und consequent für alle gleich zum tragen kommen. Dies ist bei den unteren Instanzen (noch) kaum durchgedrungen.

Die bisherigen **Verbandsklagen oder -beschwerden** betrafen fast alle Löhne im öffentlich-rechtlichen Bereich. Sie waren meist mit Individualverfahren kombiniert. Bei Verfahren, die mit Verbandsklagen oder -beschwerden verbunden sind, liegt die Mediandauer pro

Urteil bei fast drei Jahren. Es handelt sich meist um komplexe Lohngleichheitsverfahren mit breiten Auswirkungen, für die Arbeitsbewerungsverfahren eingeholt werden müssen. Die Gruppen- und Massenklagen sowie kombinierte Verbands- und Individualklagen von Beschäftigten in typischen Frauenberufen bewirken breite Veränderungen im Lohngefüge vorab der Kanone. Die *Arbeitnehmendenorganisationen* monieren, dass ohne die Möglichkeit zu Verbands-Leistungsklagen die Betroffenen mitkämpfen, sich also immer noch exponieren müssen. Deshalb werden Verbandsklagen in der Privatwirtschaft als sehr schwierig erachtet.

Der **Kündigungsschutz** des GLG ist wie erwähnt nicht breit bekannt, obwohl die Angst vor Kündigung aus Sicht von Arbeitnehmendenorganisationen wie Stillehaltungen einer der wichtigsten Gründe ist, warum sich Betroffene nicht gegen Diskriminierungen wehren. Der GLG-Kündigungsschutz wird einerseits als ausreichend und nützlich erachtet, andererseits wird problematisiert, dass er das Problem des Stellenverlusts nicht löst.

In den Stillehaltungsverfahren sieht diskriminierende Kündigung von allen Diskriminierungsarten an dritter Stelle (17%). Mit erheblichem Abstand folgen die Rahekündigungen (5%). Auch bei den Gerichtsentscheidungen sieht diskriminierende Kündigung (50 Entscheidungen) an dritter Stelle. In 14 Entscheidungen spielte eine Rahekündigung eine Rolle. Die Kündigungshemmnisse sind weitgehend ein Problem privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse. Die Kündigung ist dort oft mit anderen Diskriminierungsarten kombiniert.

Die Inhaltsanalyse der Gerichtsurteile zeigt, dass bei Anwältinnen und Gerichten grosse Unklarheit bezüglich diskriminierender Kündigung und Rahekündigung herrscht. Oft werden sie nicht als solche erkannt mit der Folge, dass ausschliesslich das OR zur Anwendung gelangt (rechtmässige Kündigung) mit den entsprechend andern Rechtsgrundlagen und ganz andern (strengeren) Anforderungen an den Beweis sowie der Folge, dass der speziell gehaffene Kündigungsschutz bei Rahekündigung zum vorneherein nicht greifen kann, da er gar nicht ins Blickfeld gerät.

Der neue Absatz der **sexuellen Belästigung** nach GLG erweist sich in allen Erhebungen nach Lohngleichheit als zweifelhafte Diskriminierungsabklärung.

Insbesondere in der Romandie **ri** er sehr häufig auf. Auch diese Diskriminierungsart **komm** in der Privatwirtschaft häufiger vor als im öffentlichen Sektor. Die **asas**he, dass die Beweislasterteilung bei diesem **abes**and nicht gilt, wirkt sich **sa**isisch nicht auf die Erfolgsquote aus. Von Seiten der Vertreter/innen von Arbeitnehmendenorganisationen wird das Fehlen der Beweislasterteilung allerdings als Problem **er**ahene.

Aus der Inhaltsanalyse der Gerichtsurteile geht hervor: Die volle Beweislast auf Seiten der klagenden Partei bezüglich **a** wird in den Urteilen immer klargestellt, hingegen auch die Frage nach präventiven Massnahmen der Arbeitgebenden nur in einer Minderheit der Urteile auf und selbst aus diesen geht nicht hervor, ob überhaupt und welcher Nachweis diesbezüglich abverlangt wird. Die Anwendung der Untersuchungsmaxime wird in einem Fall explizit verweigert und erschein insgesamt nicht sichergestellt.

Ein Angehen gegen sexuelle Belästigung bedeutet in der Regel den Verlust des Arbeitsplatzes: Bei sexueller Belästigung existiert das Arbeitsverhältnis sowohl im öffentlich als auch im privatrechtlichen Bereich in 90 Prozent der vorliegenden Gerichtsfälle nicht mehr.

Bezüglich der **Rechtsentwicklung** ist festzuhalten, dass in der Inhaltsanalyse der Gerichtsurteile erhebliche Mängel bei der Umsetzung und Anwendung des GLG und der juristischen Grundlagen auf den konkreten Fall zugeordnet werden (besonders in den Bereichen Beweisverfahren, sexuelle Belästigung und Kündigungsschutz). In wenigen relativ eng begrenzten Bereichen hat die Gerichtspraxis durch präzisere Definitionen der höheren Gerichte grössere Klarheit gebracht; auf der Ebene der unteren Instanzen, insbesondere der ersinstanzlichen Zivilgerichte, bestehen jedoch grosse Divergenzen und viel Unklarheit. Von grundsätzlich zunehmender **Rechtssicherheit** kann derzeit nicht gesprochen werden.

1. Handlungsbedarf und Massnahmenvorschläge

Handlungsbedarf identifiziert die Evaluation in folgenden Punkten:

- **Angs**, gegen Diskriminierung anzugehen
- **Mangelndes Wissen**
- **Nicht**erkennen der indirekten Diskriminierung

- Fehlende Gleichstellungsmassnahmen
- Ungenutztes Potenzial der Schlichtungsstellen
- Fehlender Zugang zu Informationen, Unklarheit
- Lange Verfahrensdauer (v.a. in Lohnverfahren)
- Vorgehen gegen strukturelle Diskriminierung

Die darauf folgenden **Massnahmenvorschläge** sind:

Angs / Vorgehen gegen strukturelle Diskriminierung

- Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen
- Ausbau der Sanktionen

Mangelndes Wissen / Nichterkennen indirekter Diskriminierung

- Information, Schulung, Sensibilisierung
- Klärung durch Rechtsprechung / juristische Forschung

Fehlende Gleichstellungsmassnahmen in Unternehmen

- Sensibilisierung
- Anreize / Kontrolle / Ausbau der Sanktionen
- Verpflichtung zur Gleichstellungsförderung

Ungenutztes Potenzial der Schlichtungsstellen

- Nationale Mindeststandards

Fehlender Zugang zu Informationen, Unklarheit, lange Verfahrensdauer

- Regelung der Informationsklärung und Gutachtenerstellung;
- Schulung zur Beweislastentlastung
- Ausdehnung der Beweislastentlastung

7. Umsetzung der Evaluationsergebnisse

Der **Bundesrat** vom 15.2.200 zur Evaluation stellfest, das GLG habe sich als grundsätzlichlich, zweckmässig und praktikabel erwiesen. Es bestehe kein dringender Revisionsbedarf, jedoch existieren gewisse Probleme weiter, so die Angs vor Arbeitsplatzverlust und die Schwierigkeit der Informationsbeschaffung. Das Gesetz werde auch zu wenig angewendet. Da die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung bei den von Diskriminierung Betroffenen liege, würden Diskriminierungen nach dem Zufallsprinzip geahndet, was nicht befriedige. Auch der Bedarf nach Information, Sensibilisierung und Weiterbildung sei unbeschränkt. Der Bundesrat müsse sich wie folgt zu einzelnen Massnahmenvorschlägen:

- Ein *Ausbau des Kündigungsruhezes* (Motion Hubmann) würde das Problem der Angst vor Arbeitsplatzverlust nicht lösen.
- Eine *Ausdehnung der Verbandsklage* auf Leistungsbegehren und eine *Verschörfung der Sanktionen* sind der schweizerischen Rechtsordnung fremd.
- *Behörden mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen*: Zusätzliche Kosten sind unvermeidbar, daher ist dies derzeit politisch nicht opportun. Der Bundesrat ist aber bereit, die Vor- und Nachteile verschiedener Modelle vertieft zu prüfen (Auftrag ans Bundesamt für Justiz).
- *Lohntransparenz*: Der Bundesrat will dem Parlament vorschlagen, dass Sühlichungsstellen Lohnbuchhaltung verlangen können.
- Eine *Ausdehnung der Beweislast erleichterung* auf sexuelle Belästigung und Nötigung lehnt er ab, da der Gegenbeweis für Firmen zu schwierig zu erbringen sei.
- Das Eidg. Büro für Gleichstellung EBG soll *Empfehlungen für die Erstellung von Lohnguidelines* erarbeiten.
- Akzent bei *Informations- und Sensibilisierung*, auch über die existierenden GLG-Finanzhilfen. Zielgruppen sind auch Universitäten, Anwaltschaft und Gerichte (Federführung EBG).
- Prüfung eines *Gleichstellungslabels* (2 durch GLG-Gelder unersetzte Projekte: *Equal-Salary* (Fachhochschule Nordwestschweiz); *equal-salary* (Universität Genf)).
- *Beschaffungsgesetz*: Verfahren definieren damit Einhaltung des Gesetzes überprüft werden kann EBG: bereits realisierbar; Selbstesinstrumente (Logib)
- *Neue ZPO*: Sühlichungsstellen sollen Urkunden verlangen können (Lohnbuchhaltung), Augenschein durchführen, Beweismittel abnehmen können (sofern keine Verzögerung).
- *Praxisänderung bei Finanzhilfen*: Firmen (nicht nur Non-Profit-Organisationen) dürfen sich an Pilotprojekten beteiligen.

Zur **neuen gesamtschweizerischen Zivilprozessordnung**: Im Entwurf, der diesen Sommer in Vernehmlassung ging, sind folgende Regelungen für Sühlichungsstellen vorgesehen:

- *Kompetenz, Misshandlung*, die neben dem GLG auch arbeitsrechtliche Punkte umfassen, in jedem Fall zu

verhandeln (ZPO Art. 198: Streitfragen ausserhalb des GLG)

■ *Zusammensetzung der Schlichtungsbehörde* (ZPO Art. 197): mindestens 3 Personen und doppelparitisch

■ *Kompetenzen zur Einholung von Beweismitteln* (ZPO Art. 200): Neben der Befragung der Parteien sind Urkunden und Augenschein vorgesehen. Weitere Beweismittel wie Zeugenbefragung und Gutachten kommen in Frage, wenn sie das Verfahren nicht wesentlich verzögern.

■ *Einfacher Schriftwechsel und kurze Verfahrensdauer* (ZPO Art. 199): Das Verfahren soll unverzüglich durchgeführt werden (Verhandlung innerhalb 2 Monaten). Es besteht aber die Möglichkeit, einen Schriftwechsel zuzuordnen.

■ *Enscheidmöglichkeit* (ZPO Art. 207/208: Urteilsvorschlag): Die Schlichtungsbehörde kann den Parteien einen Urteilsvorschlag unterbreiten, der eine kurze Begründung enthält. Der Urteilsvorschlag hat die Wirkungen eines rechtskräftigen Entscheids, wenn ihn keine der Parteien innerhalb 20 Tagen ablehnt. Diese Ablehnung bedarf keiner Begründung. Sowie ZPO Art. 209: Entscheid in Bagatellfällen

Bei einem Streitwert bis Fr. 2'000.- kann die Schlichtungsbehörde einen verbindlichen Entscheid fällen, sofern die klagende Partei dies beantragt.

■ Das Verfahren ist *einseitig freiwillig* (ZPO Art. 199), d.h., die klagende Partei kann darauf verzichten und direkt ans Gericht gelangen.

■ *Berungsauftrag* (ZPO Art. 198): Der bereits im GLG verankerte Beratungsauftrag wird hier im Sinne der Rechtsberatung nochmals bestätigt.

Nach Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse erfolgen auch **parlamentarische Vorstösse** zum Thema, die grossenteils noch hängig sind. Sie sind in der folgenden Übersicht aufgelistet:

■ 0.3391 Postula Leuenegger Oberholzer Susanne : Nationale Konferenz zur Lohngleichheit von Frauen und Männern (*nicht behandelt, Bundesrat beantragt Ablehnung*)

■ 0.451 Pa.Iv. Leuenegger Oberholzer Susanne : Lohngleichheitsinspektorinnen und -inspektoren (*hängig bei WAK-NR*)

- 0.3338 Mo. eus her Franziska : Einföhrung des Lohngleichheits-esses in der Bundesverwaltung (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)
- 0.3343 Po. eus her Franziska : Erfolgskontrolle. Einföhrung des Lohngleichheits-esses in der Privatwirtschaft (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)
- 0.3037 Po. Fehr Hans-Jörg : Gleichstellung. Lohnsrukerhebung (Kantone müssen Lohndaten an Lohnsrukerhebung des Bundesamts für Statistik liefern) (*angenommen*)
- 03.3534 Po. eus her Franziska : Lohngleichheitsberih (*angenommen*)
- 0.3029 Po. Graf-Lis her Edith : Gleichstellung. Lohnpraxis des Bundes (*angenommen*)
- 0.5009 Fra. eus her Franziska : Wie viel sind dem Bund die Frauen wert? (*bean wor e*)
- 0.5008 Fra. eus her Franziska : Wie viel Lohn entging den Frauen? (*bean wor e*)
- 0.303 Mo. Hubmann Vreni : Gleichstellungsgesetz. Verbesserung des Kündigungsschuzes (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)
- 0.3035 Po. Leu enegger Oberholzer Susanne : Zertifizierung gleichstellungsfreundlicher Unternehmen (*Bundesra bean rag Annahme des Posulaes, im NR bekmpf , Diskussion vers hoben*)
- 0.3034 Po. Roth-Bernasconi Maria : Gleichstellungsgesetz. Zuszberih zur Wirksamkeit (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)
- 0.3033 Po. Leu enegger Oberholzer Susanne : Gleichstellung. Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen einrichten (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)
- 0.3032 Mo. Hubmann Vreni : Gleichstellungsgesetz und Kündigungsschuz. Ausbau der Sanktionen (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)
- 0.3031 Mo. Hofmann Urs : Gleichstellungsgesetz. Leisungsklage von Organisationen (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)
- 0.3030 Po. Heim Bea : Gleichstellung. Anerkennung ausserberuflich erworbener Kompetenzen (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)
- 0.3028 Mo. Roth-Bernasconi Maria : Gleichstellungsgesetz. Beweislastererleichterung (*no h nich handel , Bundesra bean rag Ablehnung*)