

## **Gleichstellungsgesetz: zwiespältige Bilanz**

Unzufrieden mit dem Resultat der Beratungen des Nationalrates zum Gleichstellungsgesetz sind die zweihundert Delegierten und Gäste der Verbandskonferenz Frauen des VPOD, die am vergangenen Freitag und Samstag im Luzerner Casino stattfand. Die Arbeitgebervertreter und die Rechtsbürgerlichen haben sich in zu vielen Punkten durchsetzen können und damit dem Gleichstellungsgesetz wichtige Zähne gezogen.

Die VPOD-Frauenkonferenz zeigt sich befriedigt darüber, dass der Nationalrat am zweiten Beratungstag zumindest dem Verbandsklagerecht zugestimmt hat. Die Möglichkeit zur Verbandsklage für Gewerkschaften und Frauenorganisationen ohne schriftliche Zustimmung von Betroffenen ist ein äusserst wichtiges Instrument, um gegen Diskriminierung zumindest dort vorgehen zu können, wo sie sich voraussichtlich auf mehrere Arbeitsverhältnisse auswirken würde. „Unsere Freude über diesen Entscheid wird jedoch wesentlich getrübt durch die übrigen Entscheide, mit denen der Nationalrat die Kompromissvorlage des Bundesrates verwässert hat“, heisst es jedoch weiter in der Resolution der VPOD-Frauen.

Ein umfassendes Diskriminierungsverbot, das war das Herzstück des Gleichstellungsgesetzes. Aus diesem Herzstück hat der Nationalrat einen entscheidenden Teil herausgebrochen. Der Zugang zur Erwerbsarbeit - Stellenausschreibung, Anstellung und Aufgabenzustellung - fällt nicht mehr darunter.

Beim Zugang zur Erwerbsarbeit und bei der Aufgabenzuteilung dürfen Frauen also, so will es der Nationalrat, weiterhin ungestraft diskriminiert werden. „Das ist unlogisch und inakzeptabel“, betonten die Delegierten an der VPOD-Frauenkonferenz.

### **Beweislastumkehr eingeschränkt**

Der Nationalrat hat entschieden, dass die Beweislastumkehr ausschliesslich bei Lohndiskriminierungsklagen gelten soll. In allen anderen Diskriminierungsfällen sollen nach wie vor die Betroffenen oder die Verbände die Beweislast tragen.

Die Lohngleichheit ist eine zentrale Gleichstellungsforderung. Aber für eine tatsächliche Gleichstellung müssen auch alle anderen Diskriminierungstatbestände verboten werden und mit realistischen Mitteln einklagbar sein. „Eine Spaltung zwischen Lohn- und anderen Diskriminierungen ist unsinnig“, schlussfolgerten die Delegierten an der Frauenkonferenz.

Sexuelle Belästigung ist eine äusserst schwerwiegende Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Es ist deshalb wichtig, dass ein entsprechender Artikel im Gleichstellungsgesetz enthalten ist. Der Nationalrat kippte nun aber die vom Bundesrat vorgesehene Verpflichtung zu präventiven Massnahmen zur Verhinderung sexueller Übergriffe aus dem Gesetz und fasste die Definition sexueller Übergriffe viel zu eng. Namentlich werden nur Delikte aus dem Strafrecht aufgezählt. Diese Definition zielt an der Alltagsrealität von Frauen in Büros und Betrieben vorbei.

### **Kündigungsschutz ungenügend**

Im Bereich des Kündigungsschutzes ging schon die bundesrätliche Vorlage entschieden zu wenig weit. Bedauerlicherweise hat sich der Nationalrat notwendigen Verbesserungen verweigert. Ungerechtfertigte Kündigungen von Personen, die sich gegen Diskriminierung wehren, sollen auch in Zukunft nur anfechtbar sein, und der Kündigungsschutz endet bereits sechs Monate nach einem Verfahren. „Mit all diesen Abschwächungen befriedigt das Gleichstellungsgesetz keineswegs. Vom Ständerat erwarten wir die notwendigen Korrekturen“, schliesst die Resolution. Ohne ein Diskriminierungsverbot, das den Zugang zur Erwerbsarbeit einschliesst, bleibe das Gleichstellungsgesetz Flickwerk.

Der öffentliche Dienst, 25.3.1994.

Oeffentlicher Dienst, Der > Verbandskonferenz Frauen. Gleichstellung. OeD, 1994-03-25