

Gleichstellungsgesetz: Unsicherheit im Umgang mit offenen Fragen

Was versteht man unter einer direkten Diskriminierung und was ist der Unterschied zwischen einer gleichen und einer gleichwertigen Arbeit? Zu Fragen der Gleichstellung ist längst nicht alles klar. Die Neuauflage des Kommentars zum Gleichstellungsgesetz bietet da Unterstützung und sollte nach Ansicht der Autorin in keiner HR-Abteilung fehlen.

Am 1. Juli 1996 trat das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, kurz Gleichstellungsgesetz genannt, in Kraft. Um dessen Wirksamkeit zu überprüfen, wurde im Auftrag des Bundesamtes für Justiz eine umfassende Evaluation durchgeführt. Der Bericht des Bundesrates vom 15. Februar 2006 zeigte einerseits die positive Wirkung des Gesetzes auf die tatsächliche Gleichstellung, andererseits aber auch den weiteren Handlungsbedarf.

Das Gleichstellungsgesetz allein kann eine Ungleichstellung im Erwerbsleben nicht verhindern. Zwar hat es Instrumente geschaffen, die es den Betroffenen erleichtern, sich gegen eine Ungleichstellung zur Wehr zu setzen. Den eigentlichen Gleichstellungsauftrag aber haben insbesondere die Unternehmen. Diesen ist die Förderung der Gleichstellung zwar in der Regel grundsätzlich ein Anliegen, die Unsicherheit im Umgang mit offenen Fragen und Unklarheiten jedoch ist oft gross. Gesetz und Instrumente sind zu wenig bekannt oder nicht verständlich genug.

Human-Resources-Fachleute tragen bei der Lösung solcher Probleme oder noch besser bei deren Vermeidung eine grosse Verantwortung. Sie beschäftigen sich regelmässig mit Fragen der Geschlechtergleichstellung im Anstellungsverhältnis, sei dies in der Rekru-

tierung, in der Betreuung, im Personalcontrolling, in der Entlohnung und oder anderen Bereichen des Personalmanagements.

Auslegung der Gesetze für Praktiker nicht ganz einfach

Was versteht man unter einer indirekten Diskriminierung? Wann spricht man von einer sexuellen Belästigung? Was versteht man unter einer Beweislasterleichterung und wann genau kommt diese zur Anwendung? Wann gilt eine Ungleichbehandlung als Massnahme zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung? Wann ist eine Kündigung diskriminierend? Darf man eine Stelle geschlechterspezifisch ausschreiben? Was ist der Unterschied zwischen einer gleichen und einer gleichwertigen Arbeit?

Für diese und zahlreiche weitere Fragen rund um die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben bildet das Gleichstellungsgesetz die Grundlage. Es gilt für Unternehmen der Privatwirtschaft ebenso wie für die öffentliche Verwaltung und verbietet Diskriminierungen in sämtlichen Bereichen des Anstellungsverhältnisses. Die Auslegung der einzelnen Gesetzestexte und die Folgen ihrer Nichteinhaltung gestalten sich für Praktiker nicht ganz leicht. Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollte man sich mit allfälligen Fragen oder Unklarheiten frühzeitig genauer auseinandersetzen. Ein Beitrag zur besseren Umsetzung der Gleichstellung liefert die Zweitauflage des Kommentars zum Gleichstellungsgesetz. Verständlich und fundiert informiert der Kommentar über die Folgen des Gleichstellungsgesetzes für die juristische Praxis. Seit Inkrafttreten des Gesetzes vor 13 Jahren wurden über 450 Fälle von Gerichten durch

Urteil oder Vergleich entschieden. Die Neuauflage berücksichtigt die seit der ersten Auflage 1997 erfolgten Gesetzesänderungen, die Gerichtspraxis sowie die neu erschienene schweizerische und auch ausgewählte ausländische Literatur bis Dezember 2008.

In die Erläuterungen zu den Gesetzesartikeln einbezogen wurden auch die Ergebnisse der erwähnten Gesetzesevaluation. Damit erfuhr der Kommentar eine gewichtige Aktualisierung. Berücksichtigt worden ist zudem die zukünftige Schweizerische Zivilprozessordnung. Ein Kapitel zu Hintergrund und Entstehung des Gesetzes sowie eine Übersicht zum relevanten europäischen Gleichstellungsrecht runden das praxisgerechte Werk ab.

Der Kommentar zeichnet sich aus durch Aktualität, Vollständigkeit und Praxisbezug. Er bietet sowohl Juristinnen als auch Nichtjuristen umfassende Antworten, Erläuterungen und Empfehlungen zu sämtlichen Aspekten der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und wird als nach wie vor einziger Kommentar zum Gleichstellungsgesetz von den Gerichten zur Urteilsbegründung beigezogen. Entsprechend sollte er in der Human-Resources-Bibliothek zu den Standardwerken gehören.

Esther Geisser



Die Autorin

Esther Geisser, lic. iur., arbeitet als Personalbeauftragte bei der Finanzdirektion Zürich und ist Mitglied der Geschäftsleitung des Personalamts des Kantons Zürich. Ausserdem ist sie Dozentin und Examinatorin für Arbeitsrecht und weitere Rechtsgebiete.
Kontakt: esther.geisser@pa.zh.ch