

Ostschweiz

«Der Kanton möchte alles intern lösen»

Schlichtungsstelle Das Gleichstellungsgesetz ist mehr als 22 Jahre in Kraft. Regula Schmid, Präsidentin der Schlichtungsstelle im Kanton St. Gallen analysiert, wie Firmen mit dem Thema umgehen. Und warum im Kanton nicht mehr als zwei bis drei Betroffene im Jahr klagen.

Interview: Sina Bühler
ostschweiz@tagblatt.ch

Regula Schmid, 1996 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft: Was ist besonders daran?

Es ist die Umsetzung des Gleichstellungsartikels von 1981 in der Bundesverfassung und besagt, dass die Gleichstellung im Arbeitsverhältnis durchgesetzt wird: beim Lohn, bei den Arbeitsbedingungen, bei sexueller Belästigung.

Warum steht sexuelle Belästigung in diesem Gesetz? Ist das nicht einfach strafbar?

Die Klage nach Gleichstellungsgesetz richtet sich nicht gegen den Belästiger, wie in einem Strafverfahren, sondern gegen den Arbeitgeber. Dieser muss belegen können, dass er alles getan hat, um die Belästigung zu verhindern.

Müssen Klägerinnen immer über Ihre Schlichtungsstelle?

Im Kanton St. Gallen nicht. Die Schlichtung nach Gleichstellungsgesetz ist freiwillig und gilt nur für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Und selbst dann können die Klägerinnen an die Schlichtungsstelle für Arbeit statt an uns gelangen. Darum behandeln wir im Vergleich sehr wenige Fälle. Viele wissen nicht, dass es bei uns Vorteile gäbe: So ist das Verfahren in Gleichstellungsfällen unabhängig vom Streitwert kostenlos – auch vor Gericht. Die Schlichtungsstelle hat zudem eine gewisse Beratungsfunktion.

Wie oft können sich die Gegner einigen?

Heute etwa in der Hälfte der Fälle. Das sind tendenziell mehr als früher.

Früher haben sie eher darauf vertraut, dass die Klage nicht weitergezogen wird?

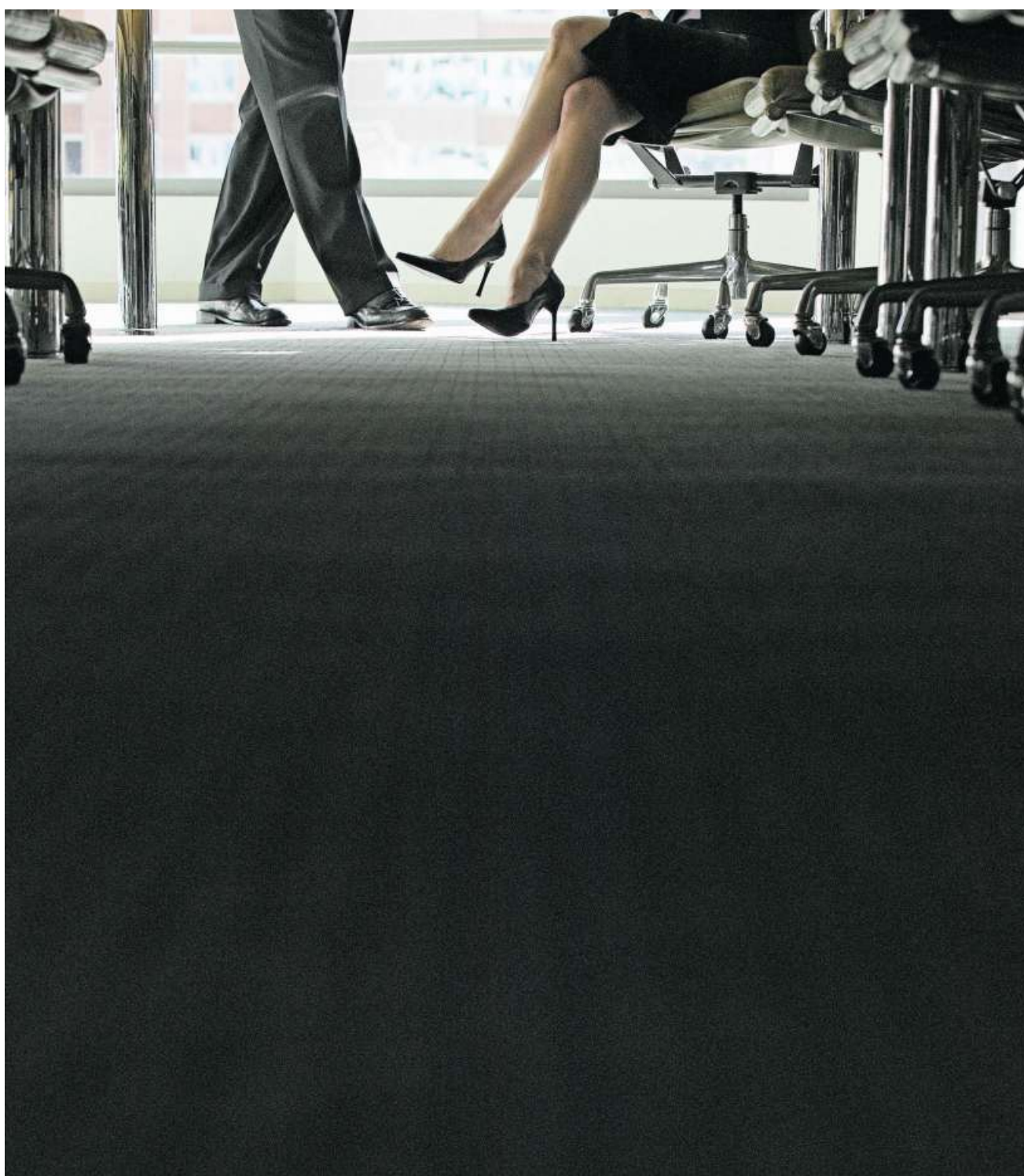
Das ist immer noch so. Ich erkläre den Frauen im Vorfeld oft, dass sie in ihrem Anliegen zwar grundsätzlich gestützt werden. Aber ich sage ihnen auch: «Sie können sich darauf vorbereiten, dass unsachliche Vorwürfe kommen.» Ich habe schon einiges erlebt: Hinweis auf ein Verhältnis mit dem Chef, oder dass es trotz hervorragender Zwischenzeugnisse plötzlich heisst, die Arbeitnehmerin habe schlecht gearbeitet.

Ist die Schlichtung nicht ein Fehler? Dass man eine private Vereinbarung treffen kann, statt dass ein Gericht die Diskriminierung beendet?

Eine einvernehmliche Einigung ist immer sinnvoll. Und vielleicht denkt ein Arbeitgeber ja um, wenn er nach einer Schlichtung Zehntausende Franken nachzahlen muss. Aber unsere Light-Version finde ich wirklich ein Problem: Früher schrieb ich in jedem Jahresbericht, das Verfahren müsse obligatorisch sein und auch das öffentliche Recht betreffen. Trotzdem hat man es abgelehnt, die St. Galler Variante zu ändern. Gerade im öffentlich-rechtlichen Bereich sträubte sich der Kanton extrem.

Was hat er davon?

In der kantonalen Verwaltung hat man das Gefühl, dass alles intern gelöst werden könnte. Ich verstehe das nicht. Wären diese Fälle bei uns, wäre die Aussenwirkung viel grösser. Wir hätten nicht nur zwei, drei Fälle im Jahr, sondern zehn, zwanzig. Es würde sich auch eine Praxis im Umgang damit herauskristalisieren.



Diversität in Unternehmen gilt als Gewinn – dennoch gibt es weiterhin Diskriminierungen im Alltag.

Bild: Getty

Was ist am Verfahren nach Gleichstellungsgesetz speziell?

Die Beweislastumkehr. In ganz vielen Bereichen, beispielsweise bei der Höhe des Lohns, hat man als Arbeitnehmerin die notwendigen Unterlagen nicht. Deshalb muss man nur glaubhaft machen, von einer Diskriminierung betroffen zu sein. Für den Arbeitgeber ist es hingegen leichter zu beweisen, dass es keine Diskriminierung gibt, dass er sachliche Gründe für den tieferen Lohn hat, wie die höhere Ausbildung oder Berufserfahrung eines Kollegen.

Weshalb gibt es bei sexueller Belästigung keine Beweislastumkehr?

Der Arbeitgeber hat in solchen Fällen keinen Informationsvorsprung. Es handelt sich um einen gravierenden Vorwurf und eine Vorverurteilung eines Beschuldigten wäre nicht zu rechtfertigen. Hier ist die Arbeitnehmerin also darauf angewiesen, dass sie Beweismittel hat, etwa Fotos, SMS oder auch Zeugenaussagen.

Eine Studie zählt verschiedene Kritikpunkte in der bisherigen Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf. Darunter auch, dass die Beweislastumkehr oft nicht angewendet werde.

Ich kenne die Statistik nicht, aber ich habe das Gefühl, die St. Galler Gerichte

Rechtsanwältin und Mediatorin

Die St. Gallerin **Regula Schmid** hat ihr Jusstudium an der Universität Freiburg abgeschlossen, das St. Galler Anwaltspatent gemacht und ein Masterstudium in den USA absolviert. Sie arbeitet als selbstständige Rechtsanwältin und Mediatorin. Seit 1996 ist sie **Präsidentin der kantonalen Schlichtungsstelle Gleichstellungsgesetz**. Zudem ist sie stellvertretende Vorsitzende der Schlichtungsstelle für Personalsachen, an welcher öffentlich-rechtliche Anstellungsklagen behandelt werden. Sie ist Mutter von vier Kindern. (sib)



Regula Schmid

Bild: PD

arbeiten sorgfältig. Die Frage, wie man einen Fall aufbereitet, stellt sich aber immer. Wenn Anwälte auf die gesetzliche Beweislastumkehr pochen, lehnt das Gericht das nicht ab. Aber wenn es gar kein Thema ist, und es in einen komplexen arbeitsrechtlichen Fall verpackt ist, kann es sein, dass es nicht geprüft wird.

Ist das Gesetz noch zu jung?

Nein, das Gleichstellungsgesetz existiert ja seit 22 Jahren. Gerichte wenden laufend neue Gesetze an, das ist also keine Rechtfertigung.

Welche Fälle behandeln Sie am häufigsten?

Lohnungleichheit und sexuelle Belästigung.

Die Studie meint auch, Gewerkschaften und Berufsverbände seien zu selten involviert.

Das denke ich auch. Eigentlich wäre es ihre Aufgabe, auch politisch. Aber sie brauchen auch Leute, die sich engagieren und an die Front stellen. Wie 2003, bei der Lohnklage der Pflegerinnen und Hebammen. Diese klagten, dass sie im Vergleich mit Polizisten oder Rettungssanitätern, also klassischen Männerberufen, zu wenig verdienten. Das Bundesgericht gab ihnen 2010 Recht, ein Jahr später gab es einen Vergleich. Den Kan-

ton kostete das 24,2 Millionen Franken Nachzahlungen und eine beachtliche Lohnerhöhung.

Im Gesundheitswesen gibt es besonders viele Klagen. Warum?

Vermutlich liegt der Grund bei den historisch tiefen Löhnen. Ursprünglich arbeiteten ja Ordensschwestern für Gotteslohn in der Pflege. Man hat nicht wahrgenommen, was sie für eine Verantwortung tragen, es wurde einfach erwartet. Erst langsam kam ein Umdenken, eine Wahrnehmung der unregelmässigen Arbeitszeiten, der anspruchsvollen Ausbildung und der psychischen Belastung.

Was sind das für Frauen, die klagen?

Es gibt nicht einen bestimmten Typ. Es ist sogar so, dass es bei sexueller Belästigung selten die wehrhaftesten Frauen sind, welche klagen, sondern eher jene, die plötzlich erkennen, dass etwas nicht stimmen kann, nachdem sie sich lange selber die Schuld gegeben haben. Es ist ein langsamer Prozess.

Wie lange haben sie Zeit?

Eigentlich beträgt die Verjährungsfrist im Arbeitsrecht fünf Jahre. Eine diskriminierende Nichtanstellung oder Kündigung muss man aber innerhalb von drei, beziehungsweise sechs Monaten geltend machen. Und natürlich ist es auch bei sexueller Belästigung nicht förderlich, wenn man erst nach zwei Jahren kommt. Auch aus Beweisgründen nicht.

Trotz Gleichstellungsgesetz bleiben Frauenlöhne tiefer. Gäbe es andere Lösungen?

Mehr Frauen in Führungspositionen wahrscheinlich. Damit es allen klarer würde, dass Diversität in Betrieben ein Gewinn ist.

Und politisch?

Lohnkontrollen wären sicher ein Weg, auch wenn man das aufwendig findet. Ich glaube, dass sich Betriebe ihrer Diskriminierungen oft nicht bewusst sind.

Wie wird die Lohngleichheitsfrage heute wahrgenommen?

Ich glaube schon, dass es grundsätzlich alle richtig finden, dass Frauen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Aber es geht dann halt ums Detail. Um Teilzeitarbeit, die überproportional weniger wert ist. Dass man findet, es sei doch schon schön, dass der Betrieb einen Wiedereinstieg ermöglicht, da sei der Lohn doch zweitrangig. Dass Familienzeiten bei Frauen als «Pausen» wahrgenommen werden, die beim Wiedereinstieg nicht lohrelevant sind.

Und das ändert sich erst, wenn mehr Männer Teilzeit arbeiten?

Ja, aber das entwickelt sich kaum. 60 von 100 erwerbstätigen Frauen gehen einer Teilzeitarbeit nach, aber nur 17 von 100 Männern. Ein wichtiger Aspekt ist auch die immer noch mangelnde Vernetzung von Frauen, auch was die Mitgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen oder die Schaffung von familienfreundlichen Strukturen angeht. Spreche ich heute beispielsweise mit jungen Anwältinnen, habe ich das Gefühl, es gebe wenig Bewusstsein, dass es diese Vernetzung braucht. Ich denke oft: «Ihr kommt vielleicht etwas später an den Punkt, wo ihr an die Glasdecke stösst, aber ihr werdet ebenfalls eure Erfahrungen damit machen.»