Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 14 (1988)
Heft: 6

Artikel: Modell USA : Antidiskriminierungsgesetze im Arbeitssektor
Autor: Freivogel, Elisabeth
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-360821

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

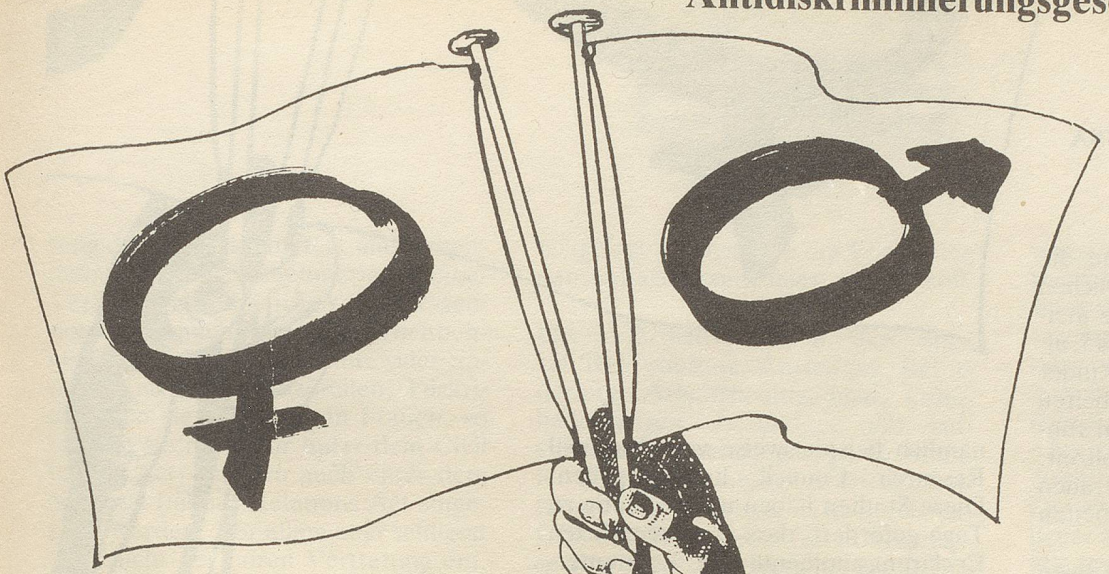
Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

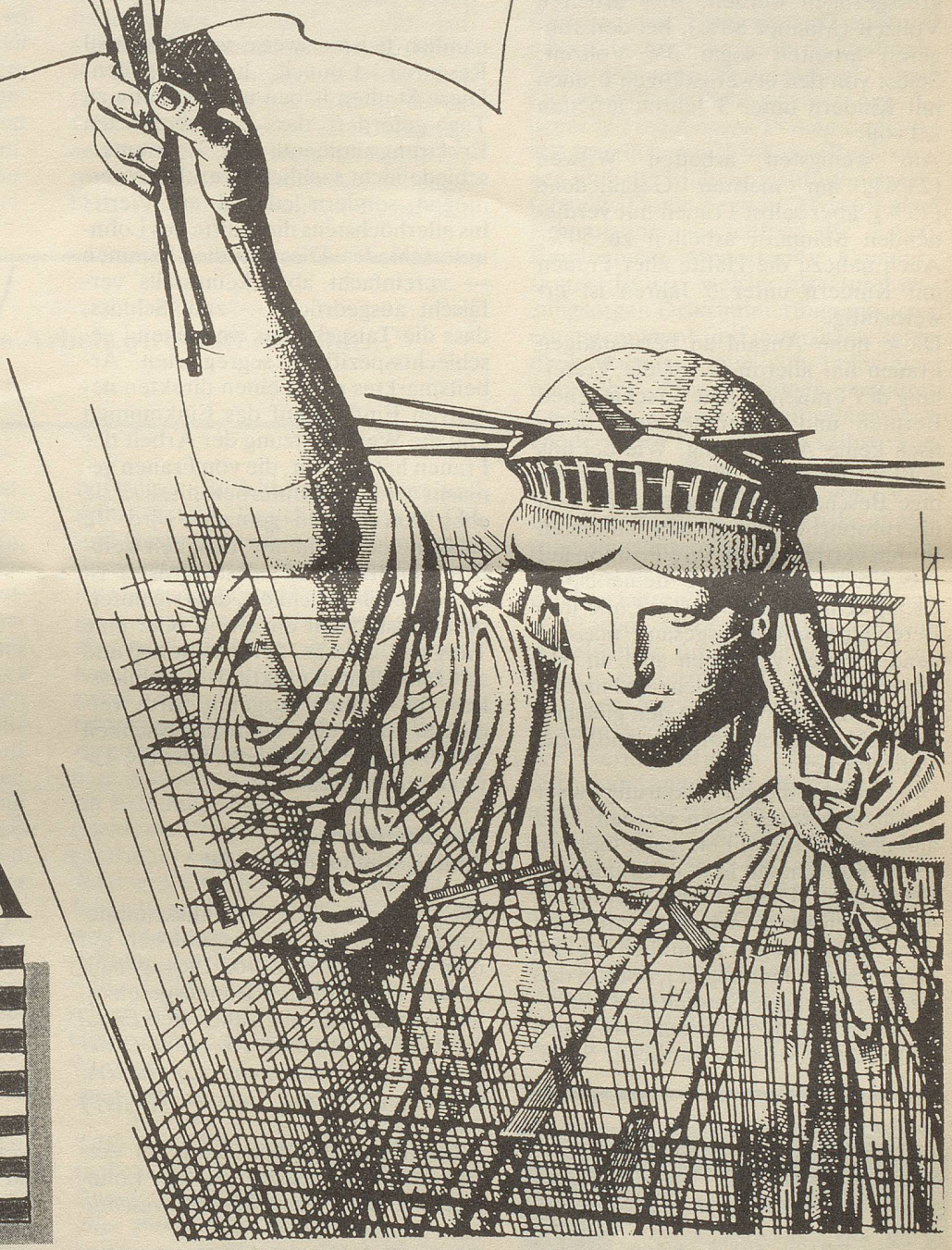
Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

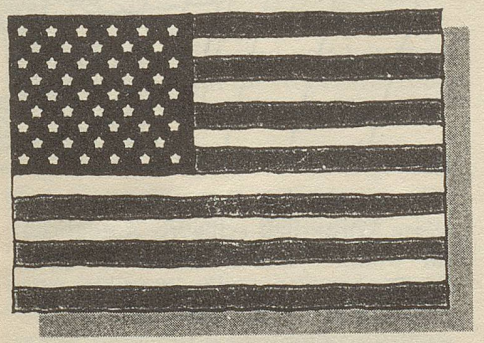
Antidiskriminierungsgesetze im Arbeitssektor

Von Elisabeth Freivogel





Modell USA



„Frauenspezifische Perspektiven im Recht" lautet der Titel einer Vortragsreihe an der Universität Basel, zu der Juristinnen aus der Schweiz, aus Dänemark und der Bundesrepublik Deutschland eingeladen wurden. Im Rahmen dieser Veranstaltung sprach Elisabeth Freivogel, Anwältin in Basel, im Februar zum Thema „Antidiskriminierungsrecht im Arbeitssektor anhand von Antidiskriminierungsmodellen in den USA". Sie beschreibt die rechtlichen Institutionen und Möglichkeiten, die zur Durchsetzung von Gleichstellungsansprüchen zur Verfügung stehen und schildert die Effektivität solcher Massnahmen.
Wir drucken den Vortrag hier in gekürzter Form ab.

Modell USA

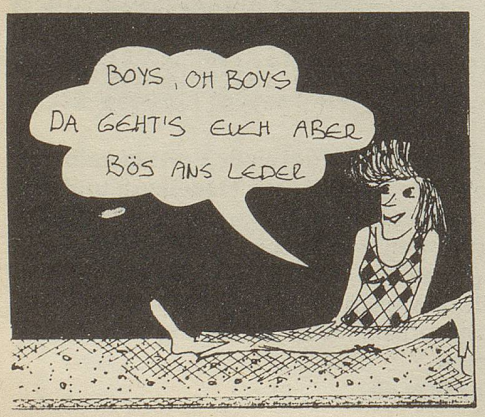
Frauenerwerbstätigkeit in den USA

Heute ist in den USA beinahe die Hälfte aller Arbeitskräfte weiblichen Geschlechts (45%). Weitaus die meisten davon sind zwischen 25 und 45, also in dem Alter, in den auch die Kinder grossgezogen werden. 70% arbeiten Vollzeit (Männer 88%), bei den Jüngeren arbeiten sogar 3/4 Vollzeit. Selbst von den erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten 2/3 voll.

Am wenigsten arbeiten Witwen (23%), am meisten Geschiedene (75%), aber selbst Frauen mit verdienenden Männern arbeiten zu 50%. Auch nahezu die Hälfte aller Frauen mit Kindern unter 6 Jahren ist erwerbstätig.

Diese hohe Anzahl an berufstätigen Frauen hat allerdings auf die Verteilung der Frauen in den verschiedenen Berufen und Arbeitssektoren praktisch keine Auswirkung. Wie bei uns konzentrieren sich die Frauen auf wenige Beschäftigungsgruppen und sind überproportional auf den untersten Stufen vertreten. Für ihre Position auf dem Arbeitsmarkt ist dementsprechend keineswegs in erster Linie ihre Beteiligungsquote insgesamt massgebend. Frauen verdienen auch in den USA nach wie vor zwischen 60 und 80 % von Männerlöhnen in den gleichen Beschäftigungskategorien und bei Vollzeitarbeit.

Die Gründe, die zur Erklärung dieser Tatsache herangezogen wurden, sind die gleichen wie wir sie auch hier hören: Unterschiede in der Ausbildung, Erfahrung, Dienstalter, Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels, Häufigkeit des Ausfalls wegen Krankheit etc. Im Gegensatz zu hier liegen jedoch in den Staaten extensive Studien und Untersuchungen zu diesen Fragen vor, auch auf höchster wissenschaftlicher Stufe, nämlich beispielsweise vom National Research Council herausgegeben. Diese Studien haben unzweideutig zu Tage gefördert, dass alle angeführten Erklärungsmomente die Lohnunterschiede nicht sachlich zu erklären vermögen, sondern lediglich ein Viertel bis allerhöchstens die Hälfte des Lohnunterschiedes. Diese Studien kommen — vereinfacht aber keinesfalls verfälscht ausgedrückt — zum Schluss, dass die Tatsache des weitgehend geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes selbst einen direkten negativen Einfluss auf das Einkommen und die Wertschätzung der Arbeit der Frauen hat. Arbeit, die von Frauen gemacht wird, wird unterbezahlt, *weil* sie eben von Frauen gemacht wird. Je stärker eine bestimmte Tätigkeit weiblich identifiziert ist, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie unterbezahlt ist. Steht ein Beruf oder eine Tätigkeit in Frage, der traditionell und seit Jahrzehnten praktisch ausschliesslich von Frauen ausgeübt wird, verdichtet sich die Wahrscheinlichkeit praktisch zur Gewissheit, dass die Tätigkeit unterbezahlt ist.



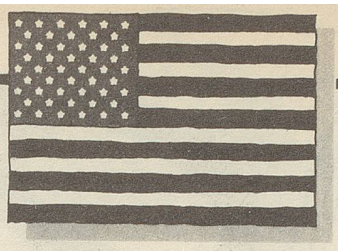
Das amerikanische Antidiskriminierungsrecht

Das amerikanische Antidiskriminierungsrecht fusst im wesentlichen auf dem *Civil Rights Act* von 1964, genauer auf Title 7 dieses Bundesgesetzes. Zu nennen sind aber auch der *Equal Pay Act,* die *Federal Executive Order governing Government Contracters,* sowie der *National Labour Relations Act.*

– Der **Equal Pay Act** schafft ein Verfahren zur Durchsetzung des Lohngleichheitsanspruchs für *im wesentlichen gleiche* Arbeit.

Ich beschränke mich hier auf den Hinweis, dass die intensive Konzentration auf Einzelheiten in diesen Verfahren viel Aufklärung über die Realität der Arbeitssituation der Arbeiterinnen auf niedrigerer Lohnstufe gebracht hat und die Arbeitsbewertungsmethoden weiterentwickelt und wesentlich von männlichen Bewertungsverzerrungen gesäubert wurden. Es sind beispielsweise körperlich schwere Kategorien für Männer und Leichtlohngruppen für Frauen als unzulässig erklärt worden, insbesondere, wenn sie zwar körperlich angstrengene Pflichten höher entlöhnen, nicht aber solche, die mehr Konzentration erfordern.

– Im **National Labour Relations Act** sind die Regeln des kollektiven Arbeitsrechtes, kollektive Organisations- und Verhandlungsrechte sowie die Regeln der kollektiven Arbeitsstreitigkeiten festgelegt. Aus diesem Gesetz resultiert unter anderem die Verpflich-



tung der Gewerkschaften, alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Verhandlungseinheit fair zu repräsentieren und auch selbst die Arbeitnehmenden nicht in irrelevante oder unfaire Kategorien einzuteilen. Diskriminieren sie selbst gegen Frauen, so können sie nicht nur unter dem Civil Rights Act, sondern auch unter dem National Labour Relations Act eingeklagt werden. Vor allem aber schliesst die Pflicht der fairen Vertretung ein, dass über die Gleichstellung der Geschlechter, über konkrete Gleichstellungsmassnahmen zu verhandeln ist, und dass Kollektivverträge, die Gleichstellungsanliegen missachten, rechtswidrig sind. Verweigert der Arbeitgeber diesbezügliche Verhandlungen oder Massnahmen, so sind dagegen gerichtete kollektive Arbeitskonflikte rechtmässig. Die Arbeitgeber können auch gerichtlich gezwungen werden zu verhandeln — andernfalls sie Schadenersatzzahlungen in Kauf nehmen. Kommen Gewerkschaften ihrer Pflicht zur fairen Vertretung nicht nach, nehmen sie Gleichstellungsanliegen nicht auf, so kann ihnen die in Amerika notwendige Zulassung entzogen werden, womit sie nicht mehr zum Abschluss von Kollektivverträgen in Vertretung der Arbeitnehmenden berechtigt sind und von den Arbeitgebern nicht für Kollektiv-Verhandlungen akzeptiert werden dürfen. fen.

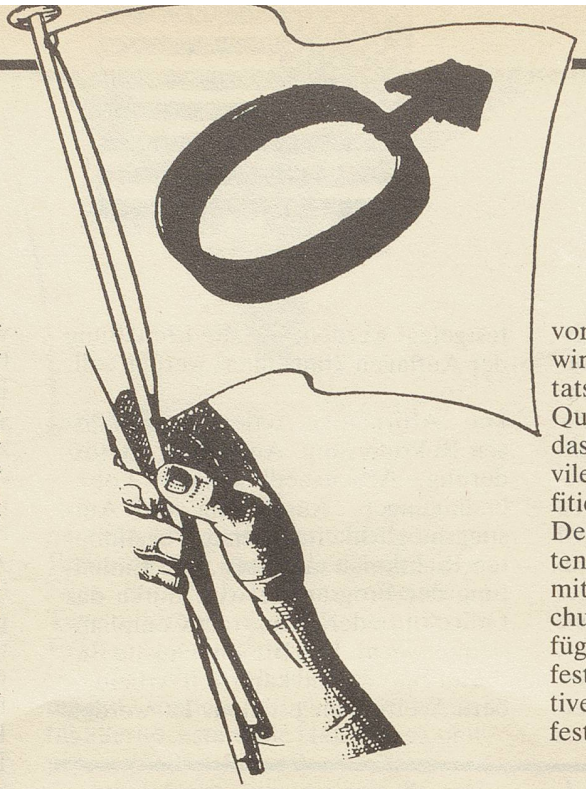
– Die **Federal Executive Order governing Government Contracts** ist ein äusserst wichtiges Instrument im Gleichstellungskampf. Die Verordnung bestimmt, dass Subventionen, Geld oder Staatsaufträge nur an Institutionen und Firmen vergeben werden dürfen, welche eine *aktive* Gleichstellungspolitik verfolgen. Ungefähr ein Drittel der gesamten nationalen Arbeitskräfte sind davon betroffen. In Subventionsverträgen oder Staatsaufträgen *müssen* Nichtdiskriminierungsklauseln sowie ganz konkrete „Affirmative Action Plans" aufgenommen werden, und es muss in den Verträgen festgelegt werden, wie die Einhaltung der Auflagen kontrolliert werden soll.

Die „Affirmative Action Plans" müssen Rekrutierung, Anstellung, Beförderung, Arbeitsbedingungen, Lohnbedingungen, Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten gemäss bestimmten Richtlinien umfassen. Die Einhaltung der Programme wird durch das Office of Federal Contract Compliance überwacht. Das Büro hat lokale Büros im Einsatz und kann den Arbeitgebern Weisungen erteilen. Es werden periodisch Berichte angefordert und selbst erstellt, Besichtigungen an Ort und Gespräche mit Arbeitnehmenden durchgeführt. Das Büro kann Geld zurückhalten, Subventionen und Aufträge sistieren oder streichen, es kann aber auch Fälle der Nichteinhaltung ans Justizdepartement weiterleiten zwecks Einleitung eines Gerichtsverfahrens gemäss Title 7 des Civil Rights Act. Das Büro steckt einerseits permanent in einer Misere, weil das Personal zur Erfüllung seiner Aufgaben nie ausreicht, die Programme also nicht genügend überwacht werden können, andererseits jedoch wurde in den letzten Jahrzehnten immer wieder klar, welch potentes Instrument mit dieser Einrichtung geschaffen wurde. Die freiwillige Einhaltung ist enorm, und schon eine leichte Androhung von Geld- oder Auftragskürzungen wirkt Wunder.

„...weiblich identifizierte Arbeit wird unterbezahlt..."

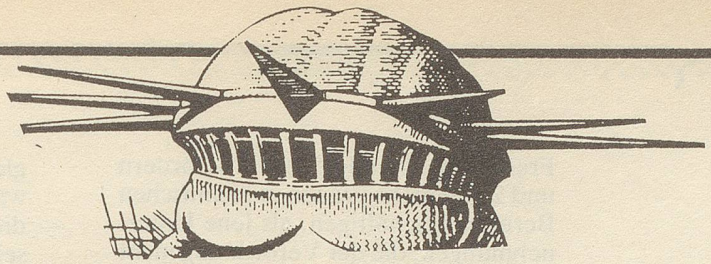
Title 7

Title 7 des Civil Rights Act verbietet jegliche Diskrimierung aufgrund von Rasse, Farbe, Religion, Geschlecht oder nationaler Abstammung. Ein Arbeitgeber macht sich der Verletzung des Gesetzes schuldig, wenn er es ablehnt oder einfach unterlässt, auch Frauen oder Minderheiten anzustellen, oder wenn er Frauen oder Minderheiten in anderer Weise diskriminiert bezüglich Entschädigung, Grundlagen und Bedingungen oder Privilegien am Arbeitsplatz. Er macht sich auch der Verletzung des Gesetzes schuldig, wenn er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Bewerberinnen und Bewerber auf irgendeine Art und Weise eingrenzt, segregiert oder klassifiziert, welche eine Frau irgendwelcher Arbeitsmöglichkeiten oder Chancen beraubt, eine Tendenz dazu aufweist oder in anderer Weise ihren Status als Arbeitnehmerin beeinträchtigt. Dem Gesetz sind sämtliche privaten Arbeitgeber mit mindestens 15 Angestellten, alle staatlichen und lokalen Regierungen und alle Bildungsinstitutionen unterstellt. Durch Section 705 wird eine Kommission geschaffen, die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), welche als Durchsetzungsorgan Diskriminierungsanzeigen entgegennimmt und untersucht, seien diese Anzeigen nun von Individuen oder von Organisationen erstattet worden oder auch von einzelnen Mitgliedern der Kommission selbst. Die Kommission kann selbst Verfahren einleiten, bei Vorliegen von Verdachtsmomenten, dass Diskriminierung stattfindet. Die EEOC versucht zuerst in einem sogenannten freiwilligen Verfahren (Voluntary Compliance Procedure) zu vermitteln und den Arbeitgeber auf freiwilliger Basis zu gesetzeskonformem Verhalten zu verpflichten. Schlägt dieser Versuch fehl, so kann die anzeigende Partei den Fall vor Gericht bringen. Die Behörde selbst kann aus eigener Kompetenz die privaten Arbeitgeber nach fehlgeschlagenem Vergleichsverfahren gerichtlich einklagen. Eine Firma, welche Title 7 verletzt hat, kann dazu verurteilt werden, grosse Summen an Lohnnachzahlungen und Schadenersatz zu bezahlen, sie kann aber auch zu entscheidenden Änderungen ihrer Anstellungspraxis und Personalpolitik verurteilt werden. Die Firma kann den



Prozess jederzeit zu Ende bringen, indem sie sich freiwillig den Anweisungen der EEOC-Behörde unterzieht.
Gemäss Supreme Court muss das Gesetz weit ausgelegt werden, um alle Barrieren zu beseitigen, die bestimmte Gruppen von Menschen privilegieren und andere benachteiligen. Mit Title 7 sollen nicht nur jetzige Diskriminierungen verboten, sondern es sollen auch sämtliche weiterbestehenden Auswirkungen vergangener Diskriminierungen beseitigt werden. Das Augenmerk ist auf die Konsequenzen der Diskriminierung zu richten; Ziel des Gesetzes ist es, sämtliche Diskriminierungserscheinungen in der gesamten Wirtschaft auszuradieren.
Diskriminierung liegt vor bei ungleicher Behandlung, aber auch bei gleicher Behandlung, wenn an der Oberfläche neutrale Verhaltensweisen tatsächlich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen haben. Zentral ist die Verteilung der Beweislast: Nach Title 7 muss sowohl bei direkter als auch bei indirekter Diskriminierung („disparate treatment" und „disparate impact") die Klagpartei lediglich ein sogenanntes „prima facie showing" machen. Sie muss lediglich glaubhaft machen, dass die infrage stehende arbeitgeberische Praxis „more likely than not" auf einem diskriminatorischen Kriterium fusst. Das Vorliegen eines diskriminatorischen *Motivs* seitens des Arbeitgebers ist im Falle indirekter Diskriminierung ohnehin vollständig irrelevant, im Falle direkter Diskriminierung muss zwar ein diskriminatorisches Motiv vorliegen, dieses Motiv wird jedoch bei rechtsgenügender Glaubhaftmachung im „prima facie case" unterstellt. Bei direkten wie bei indirekten Diskriminierungsfällen wird der „prima facie"-Nachweis meist mittels und anhand von statistischen Daten erbracht.
Bei Feststellung diskriminatorischer Praktiken verfügt das Gericht diejenigen Massnahmen, die ihm als zur Wiederherstellung des Rechtszustandes angemessen erscheinen.
Es handelt sich hier um eine sehr flexible generelle Ermessensarbeit der Gerichte. Sie erlaubt, jene generellen Massnahmen anzuordnen, welche die Auswirkungen von Diskriminierung soweit als möglich beseitigen und inskünftige Diskriminierung verhindern. So kann — nebst rückwirkender Lohnzahlung und Schadenersatz — auch Anstellung und Weiterführung des Arbeitsverhältnisses, Beförderung, Schulung, Anrechnung von Erfahrungs- oder Dienstaltersjahren verfügt werden. Ebenso können die unter dem Begriff „Affirmative Action Plans" bekannten Förderungsmassnahmen als Wiedergutmachungsmassnahmen gerichtlich angeordnet werden, um ein Ungleichgewicht zu korrigieren, welches als Resultat früherer Diskriminierung erscheint. Das Wort Förderungsmassnahmen ist keine korrekte Übersetzung, es verfälscht im Gegenteil den Sinn und Inhalt des „Affirmative Action Plans". „Affirmative Action" ist nicht Förderung, was Bevorzugung impliziert, sondern Sicherstellung: Diese Massnahmen sollen sicherstellen, dass Diskriminierung nicht mehr vorkommt und die bestehenden Auswirkungen früherer Diskriminierung tatsächlich beseitigt werden.
Quotenregelungen sollen verhindern, dass Männer auch weiterhin durch Privilegierung auf Kosten der Frauen profitieren.
Der Supreme Court hat klar festgehalten, dass „Affirmative Action Plans" mit Zielvorgaben als Wiedergutmachung gerichtlich aufgestellt und verfügt werden können. Überdies hat er festgestellt, dass freiwillige „Affirmative Action Plans" privater Firmen mit festen Quoten rechtmässig sind, wenn der Zweck des Plans darin besteht, alte Muster der Segregation aufzubrechen, wenn der Plan nicht unnötig auf den Rechten bereits vorhandener Arbeitnehmer herumtrampelt und wenn der Plan eine vorübergehende Massnahme darstellt und kein absolutes Hindernis für Männer generell. Freiwillige Aktionspläne mit Zielvorgaben, aber ohne feste Quoten waren immer unumstritten.
In seinem jüngsten, relativ spektakulären Fall bezüglich Quotenregelung hat der Supreme Court der Vereinigten Staaten 1987 schliesslich in bezug auf ein System von sogenannten Entscheidungsquoten festgestellt, dass Entscheidungsquoten selbst dann nicht rechts- oder verfassungswidrig seien, wenn Frauen mit schlechteren Qualifikationen als die Mitbewerber *vor* den besser qualifizierten Männern angestellt werden. Der Supreme Court hat damit anerkannt, dass Qualifikationskriterien auch eine subjektiv unterschiedlich gewichtete Angelegenheit sind und der Gerechtigkeit im Wege stehen können. Ich möchte nochmals in Erinnerung rufen, welche Grundarten von Quotensystemen es gibt. Wir kennen drei Grundformen: Das System der Zielvorgaben, das System der festen Quoten und das System der sogenannten Entscheidungsquoten. Bei allen drei Systemen geht es immer um auf ganz bestimmte und konkrete Be-

„...Staatsaufträge dürfen nur an Firmen vergeben werden, welche eine aktive Gleichstellungspolitik verfolgen..."



reiche bestimmter Arbeitgeber zugeschnittene Integrationsmassnahmen. *Zielvorgaben* legen fest, in welchen Zeitabschnitten welcher Frauenanteil in welchen Beschäftigungsgattungen erreicht werden soll. Wie der Arbeitgeber das Ziel ereichen will, bleibt ihm überlassen. Das System der *festen Quoten* legt anhand von Bezugsgrössen Quoten fest, die die Beschäftigungsgruppen beim Arbeitgeber aufweisen müssen. Der Arbeitgeber muss dann bei Neuanstellung oder Beförderung die Menschen immer im Verhältnis dieser festgesetzten Quoten anstellen oder befördern. Als Untervariante gibt es die Möglichkeit, bis zum Erreichen der Quote nur noch Frauen anzustellen. Dies ist die einzige Variante, die verfassungsrechtlich dann bedenklich ist, wenn über lange Zeit nur noch Frauen angestellt werden müssten und Männer deshalb über lange Zeit überhaupt keine Chance der Anstellung mehr hätten. *Entscheidungsquoten* sind Systeme, die bestimmen, dass bei gleichwertiger Qualifikation immer die Frauen angestellt werden müssen, bis ihr repräsentativer Anteil erreicht ist. Alle drei Arten können grundsätzlich freiwillig ergriffen oder aber als Wiedergutmachungsmassnahmen verfügt werden. Alle drei Systeme müssen, sollen sie wirklich greifen, kontrollierbar sein und durch zu bestimmende Kontrollorgane periodisch überprüft werden. Bei allen Systemen stellt sich die Frage nach den zulässigen Entlastungs- oder Entschuldigungsgründen, also nach den Verteidigungsmitteln für die Arbeitgeber im Fall, dass die Systeme nicht eingehalten werden können. Die Frage nach den Bezugspunkten ist bei jeder Beschäftigungs- oder Berufskategorie gesondert zu stellen. Bei sämtlichen Beschäftigungsgruppen, die in einem Betrieb angelernt oder ausgebildet werden, sowie bei den darauffolgenden Beförderungsmöglichkeiten kann ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass diese Arbeitsplätze grundsätzlich zur Hälfte mit Männern und Frauen zu besetzen wären. Bei anderen Berufen wiederum kann der Frauenanteil bei den Ausgebildeten massgebend sein, hier kommt es jedoch wesentlich darauf an, ob der Arbeitgeber selbst ausbildet. Im letzteren Fall kann von ihm zusätzlich verlangt werden, dass er einen höheren Prozentsatz an Frauen ausbildet. Dasselbe gilt natürlich für interne Weiterbildungs- und Beförderungswege. Werden bestimmte Berufserfahrungswerte als Qualifikation vorausgesetzt, so ist bei der Bestimmung der Bezugsgrösse darauf zu achten, dass Erfahrungswerte, welche typischerweise Frauen aufweisen, nicht herausfallen. Bei allen Systemen, insbesondere aber bei demjenigen der Entscheidungsquoten, ist darauf zu achten, dass nur solche Qualifikationen in Frage stehen können, die direkt mit dem konkreten Arbeitsplatz tatsächlich etwas zu tun haben.

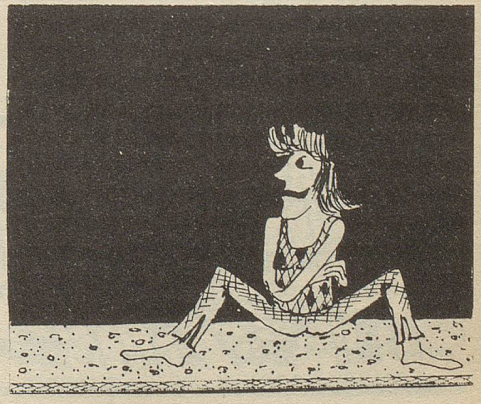
Es können nur Qualifikationen einbezogen werden, die am konkreten Arbeitsplatz wirklich vorausgesetzt werden müssen. Beispielsweise kann natürlich ein Trämlifahrer nicht deshalb als besser qualifiziert bezeichnet werden, weil er im Gegensatz zu einer Mitbewerberin über die Maturität verfügt. Zulässig sind jedoch wie bereits erwähnt, Bestimmungen, die zwecks Erreichung der Quote vorsehen, dass Frauen angestellt werden müssen, sobald sie die Mindestanforderungen für die konkrete Stelle erfüllen, selbst wenn dadurch ein Mann abgewiesen wird, welcher zusätzlich Qualifikationen mitbringt, die zwar vielleicht nützlich sein können, nicht aber notwendig sind.

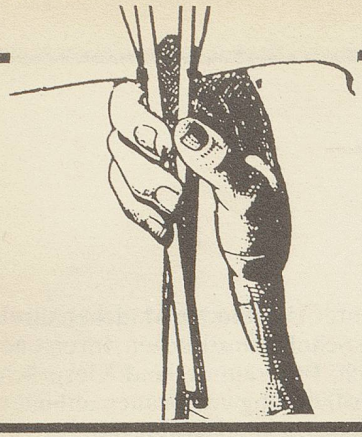
Werden die eingeführten Quotensysteme nicht eingehalten, so kann sich der Arbeitgeber nur dann entlasten, wenn er nachweist, dass er alle zumutbaren Massnahmen zur Einstellung von Frauen ergriffen hat. Dieser Beweis ist zweifellos dann nicht erbracht, wenn er zwar Frauen, die sich melden, gemäss dem Plan anstellt, befördert oder weiterbildet, wenn er aber in passiver Haltung verharrt hat und keine positive Anstrengungen unternommen hat. Ein Arbeitgeber muss beispielsweise offensiv für Frauen inserieren, unter Umständen Mädchen direkt in den Schulen ansprechen, im eigenen Bereich Programme und Gespräche zur Motivierung von Frauen anbieten, Arbeitsplätze und soweit möglich beispielsweise auch Arbeitszeiten auch für Frauen attraktiv gestalten.

Die „Affirmative Action"-Diskussion möchte ich vorerst mit folgenden Bermerkungen abschliessen: Die meisten Menschen werden eingestehen, dass in den meisten attraktiven und besser bezahlten Beschäftigungsgruppen und Berufen und insbesondere auf höheren Positionen Frauen weit unterproportional vertreten sind. Sie werden auch eingestehen, dass Frauen in Berufen mit sozial schlechtem Status und schlechter Bezahlung proportional übervertreten sind. Die wenigsten Menschen werden heute behaupten, dass dies gerecht ist, etwas mit irgendwelchen genetischen Unzulänglichkeiten und Mängeln der Frauen zu tun hat oder einer rationalen Widerspiegelung und vernünftigen Bewertung der tatsächlichen Talente und Fähigkeiten von Frauen entspricht. Die wirklich zu stellende Frage scheint mir deshalb zu sein, was den eigentlich *gegen* „Affirmative Action" und Quotensysteme spricht. Stellt frau diese Frage, so stellt sie fest, dass die weitaus häufigsten Antworten sich mit Befürchtungen befassen, die Qualität der Arbeit unserer Institutionen und Wirtschaft könnte darunter leiden.

Tatsache ist aber, dass noch keine der in verschiedenen Ländern relativ zahlreich durchgeführten „Affirmative Actions" ein Geschäft, eine Verwaltung oder gar die Wirtschaft zum Zusammenbruch gebracht oder zu qualitativen Schwierigkeiten geführt hat. Gemäss Auswertungsberichten bewähren sich die Frauen bestens, vor allem, wenn sie zahlreich vertreten und nicht einzeln ausgeliefert sind. Oft

„...weiterbestehende Auswirkungen vergangener Diskriminierungen sollen beseitigt werden..."





werden positive Veränderungen der Arbeits- und Geschäftswelt durch den Einzug der Frauen konstatiert. Firmen entdecken sogar Frauen plötzlich als brachliegende Qualitätspotenz. Ich werde den Verdacht nicht los, dass die geäusserten Befürchtungen bezüglich Qualitätsverlust mehr mit Befürchtungen und Ängsten um die eigene Position der Männer zu tun hat, damit nämlich, dass sich wohl jeder gelegentlich fragt, wo er selbst wohl stünde, hätte er nicht von der kollektiven Privilegierung der Männer profitiert.

„...ein Arbeitgeber muss offensiv für Frauen inserieren..."

Und die Bilanz?

Ganz global gesehen haben sich die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nicht gebessert, in einzelnen bestimmten Branchen (Banken, Versicherungen) wurde sogar eine Verschlechterung konstatiert. Ebenso sind, global gesehen, nur geringe Fortschritte in der Aufhebung der Segregierung des Arbeitsmarktes festzustellen. Lediglich die Aufstiegschancen haben sich generell erheblich verbessert: Beispielsweise hat sich der Anteil der Frauen in Leitungs- und Managementfunktionen bestimmter Bereiche erheblich korrigiert: Werden z.B. Unternehmungen betrachtet, die Geschäftsbeziehungen zum Staat unterhalten und demgemäss unter der Executive Order stehen, so zeigt sich, dass diese Unternehmungen 7 mal mehr Frauen anstellen, 50% mehr Frauen in leitende Stellen befördern und 2 mal mehr Frauen in technischen Berufen beschäftigen, als jene Unternehmungen, die der Verordnung nicht unterstehen. Das ist nur ein Beispiel. Generell kann gesagt werden, dass die grössten Fortschritte in sehr grossen Unternehmungen und in jenen Unternehmungen erzielt werden, die bereits einen hohen Anteil von Frauen beschäftigen. Individuallohnklagen auf Grundlage des Equal Pay Act erweisen sich als auf kollektiver Ebene wenig effektiv. Wesentlich besser ist die Bilanz bei den ergriffenen Massnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit: Dort, wo wie beim Civil Rights Act und der Executive Order dem gerichtlichen Weg ein Verwaltungsverfahren vorangestellt ist, die Vollzugs- und Kontrollbehörden über weitreichende Kompetenzen verfügen, wo sie tatsächlich eingegriffen haben, *und* wesentlich auf „Affirmative Action Plans" gesetzt haben, in jenen Bereichen sind beträchtliche Erfolge erzielt worden. In den weitaus meisten Fällen wurden „Affirmative Action Plans" reif durch Verhandlungen der EEOC oder des FOCC, ohne Anrufung der gerichtlichen Instanzen, aufgestellt. Der Einhaltungsgrad einmal aufgestellter Pläne erweist sich — ohne Eingriff der Behörden — als *sehr hoch*. Die Zusammenarbeit der beiden Behörden und die Koordinierung der von ihnen erlassenen Richtlinien erscheint ebenfalls als eine wesentliche Komponente des Erfolgs. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die meisten Erfolge dann zu verzeichnen waren, wenn die amerikanischen Verwaltungsinstanzen

— die Interdependenz der Lohngleichheits- und der Chancengleichheitspolitik erkannt und wahrgenommen haben
— die durch die Gesetzgebung vorgesehene Möglichkeit der Verknüpfung von unternehmensspezifisch ausgearbeiteten „Affirmative Actions Plans" wahrgenommen haben
— verbindliche Zielvorgaben mit festgelegtem und periodisch überprüftem Zeitplan den Vorzug geben.

★

Elisabeth Freivogel (geb. 1953)

Lizentiat der Rechte in Basel, Praktiken und Assistenz an der Universität Basel, Nachdiplomstudium 1981/82 an der Harvard-Law-School, USA. Advokaturexamen in Basel. Arbeitet heute als selbständige Rechtsanwältin in Binningen, BL. Aktives Mitglied der Ofra (seit 77), Mitglied der Vereinigung für Frauenrechte, Gründungsmitglied der Frauengruppe der Demokratischen JuristInnen (DJS) Basel, Vertrerin der Ofra in der Kantonalen Arbeitsgruppe für eine Kantonale Frauenstelle. Arbeiten u.a.: Ausarbeitung der Klageschrift der Ofra im Prozess „Offiziersschiesen"; Masterarbeit über das Amerikanische Antidiskriminierungsrecht im Arbeitssektor. Mitautorin des Alternativentwurfs zur Sexualstrafrechtsrevision „Was heisst hier Vergewaltigung?", Prozessführung im Lohngleichheits-Klageverfahren der Kindergärtnerinnen in Basel (1987).