

Diskriminierende Arbeitszuteilung

Eine Mitarbeiterin im Versicherungssektor stellt fest, dass ihr trotz der im Stelleninserat versprochenen grossen Eigenverantwortung keine anspruchsvollen Arbeiten zugeteilt werden. Alle komplexen und damit auch interessanten und lehrreichen Versicherungsfälle erhalten ihre beiden Kollegen. Nach dem jährlichen MitarbeiterInnengespräch bemerkt sie, dass ihre Leistungen mit „gut“ beurteilt wurden, die der zwei Kollegen aber mit „sehr gut“ bzw. „Ziele übertroffen“, weil sie komplexere Dossiers bearbeitet hatten. Nicht berücksichtigt wird, dass sie zu diesen Dossiers gar keinen Zugang hat. Als Folge dieser Leistungsbeurteilung fällt die Lohnerhöhung der Kollegen um 50 bzw. 120 Franken höher aus als ihre.

Eine Hochbauzeichnerin arbeitet seit acht Jahren im selben Unternehmen. Aufgrund ihrer Erfahrung und ihrer guten Arbeit übernimmt sie auch grössere Verantwortung in der Bauleitung verschiedener Projekte. Nach der Geburt des ersten Kindes und dem viermonatigen Mutterschaftsurlaub reduziert sie ihr Pensum auf drei Tage pro Woche. Weil die Kinderkrippe erst um halb acht Uhr öffnet, ist es ihr nicht an jedem Arbeitstag möglich, vor halb acht Uhr im Büro oder auf einer Baustelle zu sein. Ihr Vorgesetzter teilt ihr deshalb keine Bauleitungen mehr zu, sondern nur noch Aufgaben, die im Büro erledigt werden.

Kommentar:

Das Gleichstellungsgesetz verbietet, dass Mitarbeitende wegen des Geschlechts, des Zivilstandes oder der familiären Situation bei der Zuteilung von Aufgaben benachteiligt werden. Das obere Beispiel weist auf eine direkte Diskriminierung bei der Arbeitszuteilung hin, die sich auch auf den Lohn auswirkt. Denn erst komplexere Aufgaben ermöglichen es der Arbeitnehmerin, sich zu profilieren und gute Beurteilungen bzw. mehr Lohn zu erhalten. Anspruchsvollere Tätigkeiten erhöhen auch die Chancen auf eine Beförderung. Das reibungslose Erledigen von Routinearbeiten wird hingegen selten als Leistung honoriert. Frauen werden aus unterschiedlichen Gründen öfter als Männern für Routinearbeiten eingesetzt: weil ihre Fähigkeiten anders beurteilt werden, weil damit gerechnet wird, dass sie aus familiären Gründen die Arbeit reduzieren, weil von ihnen weniger Widerstand gegen die Zuteilung von Routinearbeit erwartet wird usw.

Gut zu wissen: In der Beratung und der Vertretung von Arbeitnehmerinnen sind solche Diskriminierungen speziell zu beachten und aufzudecken. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Gründe für die unterschiedliche Arbeitszuteilung nicht geschlechtsspezifisch sind.

Das zweite Beispiel zeigt, dass der Nachweis einer Diskriminierung nicht immer einfach ist. Muss die mit der Bauleitung betreute Person für eine korrekte Erledigung der Arbeit wirklich jeden Tag um halb acht Uhr im Büro erreichbar oder auf einer Baustelle präsent sein oder können solche Abläufe einfach anders organisiert werden? Oft wird mit Sachzwängen begründet, warum gewisse Tätigkeiten für Teilzeitarbeitende nicht mehr möglich sind.

Gut zu wissen: Es gibt Unternehmen, die sich flexibel organisieren und teilzeitarbeitenden Frauen und Müttern mit festen Arbeitszeiten dieselben Tätigkeiten und Verantwortungen wie andern Mitarbeitenden ermöglichen. Sie beweisen, dass Sachzwänge auch Vorwände sein können, um vorhandene Handlungsspielräume nicht nutzen zu müssen.

Was tun bei einem Verdacht auf Diskriminierung?

- **Informationen beschaffen und Verdacht erhärten**
 - Auch für Nicht-Juristinnen lohnt es sich, die [Gesetzestexte](#) zu lesen.
 - "[Mein Lohn unter der Lupe](#)" ist eine Anleitung für einen schnellen Vergleich der eigenen Tätigkeit mit der eines oder mehrere Kollegen, die vergleichbare Arbeit machen.
 - Was verdienen andere Männer und Frauen, die denselben Job haben? Der [Fairpay-Lohnrechner](#) sagts.
 - Was meinen andere Kolleginnen, was verdienen sie? Dieser Informationsaustausch ist wichtig und nützlich. Vielleicht können die Zahlen vom [Fairpay-Lohnrechner](#) das Gespräch anregen?
 - Welche Regelungen zu Löhnen, Funktionen, Weiterbildungen gibt es in Deinem Betrieb? Gibt es einen Gesamtarbeitsvertrag und falls ja, was wird dort geregelt? Nachlesen und Informationen bei [Deiner Gewerkschaft](#) holen!
- **Direktes Gespräch mit dem Personalverantwortlichen / Vorgesetzten suchen**

Das Gespräch soll erst gesucht werden, wenn Du genügend Informationen gesammelt hast und gut informiert bist über die rechtliche Lage, die betrieblichen Regelungen und eventuell auch Vergleichsangaben von KollegInnen hast. Je nach Einschätzung der Situation kann das Gespräch gemeinsam mit dem/der gewerkschaftlichen VertreterIn geführt werden. In grösseren Betrieben sind die Personalkommission oder intern bestimmte Ansprechpersonen für Diskriminierungen erste Anlaufstelle. Sie unterstehen der Schweigepflicht. Zur Vorbereitung auf das Gespräch gibt [es hier wichtige Tipps](#). Dein/e GewerkschaftsvertreterIn kann Dich auch dabei unterstützen.
- **Beurteilungsgespräche vorbereiten**

MitarbeiterInnenbeurteilungen sind wichtig, denn sie können Deine Lohnerhöhungen, die Aufgabenzuteilung und auch eventuelle Beförderungen massgeblich mitbestimmen. Deshalb ist es wichtig, sich gut zu informieren, zu dokumentieren und gut vorbereitet in das Beurteilungsgespräch zu gehen! Wie Beurteilungsinstrumente funktionieren und wie Du Dich [darauf vorbereiten kannst, erfährst Du hier](#).
- **Lohn- und Arbeitsplatzanalysen in Betrieben durchführen**

Die Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten kann nachgewiesen werden. Mit [Arbeitsbewertungsverfahren](#) werden die Gleichwertigkeit der Grundtätigkeiten, Verantwortungen und Qualifikationen untersucht. Mit [statistischen Lohnanalysen](#) kann die Lohnpolitik eines Arbeitgebers untersucht werden. Für beide Methoden braucht es den Zugang zu den Personal- und Lohndaten, die manchmal nur im Rahmen von Lohnklagen auf gerichtliche Anordnung hin gewährt werden. Die Informationen zu diesen beiden Methoden sind vor allem für Fachpersonen in Gewerkschaften und Beratungsstellen wichtig. Willst Du als Einzelperson verschiedene Tätigkeiten vergleichen, kannst Du dies in vereinfachter Form mit dem [Fragebogen „Mein Lohn unter der Lupe“](#) tun.
- **Diskriminierung einklagen**

Das Gleichstellungsgesetz ermöglicht sowohl einzelnen Betroffenen wie auch Gewerkschaften und Frauenorganisationen, [Klage einzureichen](#) gegen Diskriminierungen beim Lohn, bei der Weiterbildung, der Beförderung oder der Arbeitszuteilung. Lohnklagen sind oft langwierig und mit grossem Aufwand verbunden, weshalb zuerst andere Möglichkeiten genutzt werden sollten. Bei einer nachweisbaren Diskriminierung ist die Erfolgsquote aber recht gut. *Die [Schlichtungsstelle](#) ist erste Anlaufstelle. Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz gibt es in jedem Kanton, in manchen Kantonen ist der Gang an*

die Schlichtungsstelle vor der Klage an einem Gericht obligatorisch. Die Schlichtungsstelle kann die notwendigen Informationen einfordern, wenn der Arbeitgeber oder die Vergleichsperson Unterlagen zur Qualifikation wie Lebenslauf und Einträge zu den Qualifikationsgesprächen nicht offen legen wollen. Sie kann Einsicht in die Listen der TeilnehmerInnen an betriebsinternen Weiterbildungen und Abrechnungen der Kostengutschriften verlangen.

Betrifft der Verdacht auf Diskriminierung in Deinem Betrieb nicht nur eine einzelne Arbeitnehmerin, sondern mehrere Frauen? In diesem Fall kann Deine Gewerkschaft prüfen, ob eine Verbandsklage möglich ist.

- **GAV-Regelungen verbessern**

Gesamtarbeitsverträge sind wichtig, um lohngleichheitsfördernde Regelungen verbindlich zu verankern: Förderung von berufsorientierten Weiterbildungen während der Arbeitszeit für Teilzeitangestellte und für alle Hierarchieebenen.

Bei der ungleichen Zuteilung von Aufgaben wird oft als Rechtfertigung angeführt, dass Frauen „nur“ Teilzeit arbeiten oder wegen familiären Verpflichtungen weniger flexibel sind. [Lohngleichheitsfördernde GAV-Regelungen](#) sorgen dafür, dass für Teilzeiterinnen dieselben Bedingungen wie für Vollzeiterinnen gelten. [Deine Gewerkschaft](#) setzt sich dafür ein.