

## Diskriminierung bei der Beförderung

*Frau Maillard arbeitet seit rund 10 Jahren im selben Warenhaus und hat sich von der Verkäuferin zur Rayonleiterin emporgearbeitet. Bei den jährlichen Qualifikationsgesprächen schneidet sie immer gut ab. Sie besucht auch alle Weiterbildungen, welche die Firma anbietet. In ihrer Freizeit lernte sie Fremdsprachen und belegte Computeranwendungskurse. Nun wird sie bereits zum dritten Mal bei der Neubesetzung einer AbteilungsleiterInnenstelle übergangen, obwohl sie ihr Interesse beim Chef angemeldet hat. Jedesmal wurde ein männlicher Kollege befördert. Sie erkundigt sich beim Chef nach dem Grund. Er erklärt, dass der neue Abteilungsleiter Familienvater sei und eine bessere Stelle brauche. Die Vorwürfe, dass nur Männer befördert werden, weist er zurück und vertröstet Frau Maillard auf später.*

*Eine Versicherungsangestellte arbeitet 70 Prozent. Die Fachfrau mit ausgewiesener beruflicher Aus- und Weiterbildung und 12-jähriger Berufserfahrung bewirbt sich betriebsintern für eine Stelle als Teamleiter/in. Weil sie die Arbeitsabläufe kennt, macht sie auch konkrete Vorschläge für eine Umorganisation der ausgeschriebenen Vollzeitstelle, damit sie weiterhin 70 Prozent arbeiten kann. Der Vorgesetzte beharrt auf einer vollen Präsenz, weil die unregelmässig im Büro anwesenden Versicherungsagenten sonst nicht ausreichend betreut seien. Er besetzt die Stelle mit einem Mann, der viel weniger Erfahrung im Beruf hat.*

### **Kommentar:**

Diskriminierung bei der Beförderung aufgrund des Geschlechts, des Zivilstandes oder der familiären Situation ist verboten. Mit Arbeitszeugnissen und Qualifikationen kann belegt werden, ob eine Frau gleich oder besser qualifiziert ist als ein Mann und deshalb bei einer Beförderung berücksichtigt werden muss. Wenn sie trotz derselben Qualifikation abgewiesen wird, muss der Arbeitgeber eine zwingende Begründung dafür haben.

Das erste Beispiel zeigt eine häufige Situation im Arbeitsalltag: Trotz vergleichbarer Qualifikation und Berufserfahrung steigen Frauen die Karriere- und Lohnleiter weniger rasch und weniger hoch hinauf als Männer. Sie stossen an die sogenannte „gläserne Decke“, die scheinbar transparent aber undurchdringlich ist. Gründe dafür gibt es viele: Frauen suchen nach einer Nichtbeförderung die Ursache eher bei sich selbst; sie beurteilen die Situation sachbezogener und stellen sich als Person weniger offensiv in den Vordergrund; sie verfügen über andere Netzwerke als Männer und nutzen diese auch oft nicht direkt für die Beförderung.

**Gut zu wissen:** Aus rechtlicher Sicht ist es möglich, dass die Firma verpflichtet wird, die Frau bei der nächsten freien Stelle zu befördern oder ihr eine Entschädigung für die entgangene Beförderung zusteht.

Eine Mehrheit der berufstätigen Frauen arbeitet Teilzeit. Häufig wird die Arbeitsreduktion zum Hindernis für die Karriere, weil von leitenden Angestellten volle Verfügbarkeit verlangt wird, oft auch über die festgelegte Arbeitszeit hinaus. Im Arbeitsalltag zeigt sich aber, dass durch Arbeitsorganisation, Stellvertretungsregelungen und Job-Sharing Teilzeitarbeit möglich ist. Kein Problem ist sie oft auch bei leitenden Angestellten mit häufiger Abwesenheit wegen des Militärs oder ausserberuflicher Mandate in der Politik und Wirtschaft. Damit die reduzierte Arbeitszeit für Frauen nicht zum Karrierehindernis wird, müssen neue Modelle von Arbeitsorganisation und –teilung auf allen Stufen eingeführt werden. Das Bundesgericht hält in einem Urteil fest, dass Teilzeitarbeit als Kriterium für unterschiedliche Löhne geschlechtsdiskriminierend ist. Dasselbe gilt auch für die Beförderung.

**Gut zu wissen:** Bei Beratungen wegen Beförderungsdiskriminierungen ist es wichtig auf den Zusammenhang mit einer Teilzeitanstellung zu achten. Es gibt einige Unternehmen, die Teilzeitangestellte bis ins obere Kader beschäftigen. Sie beweisen, dass das Übernehmen einer leitenden Stellung nicht von der Arbeitszeit abhängt.

## 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](#) sagt's.
  - 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 Lohn Daten, 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.