

Diskriminierung bei der Weiterbildung

In einer Softwarefirma sind ungefähr gleich viele Männer und Frauen beschäftigt. Eine Mitarbeiterin reduziert nach der Geburt ihres Kindes das Arbeitspensum auf 60 Prozent. Die schnellen Entwicklungen in der Informatik erfordern ständige Weiterbildungen, die oft mit Unterstützung des Arbeitgebers absolviert werden. Doch nach der Reduktion ihres Arbeitspensums wird die Mitarbeiterin nicht mehr an interne Schulungen eingeladen und zwei Anfragen für externe Weiterbildungen werden nicht bewilligt. Auf ihr Nachfragen hin erklärt der Vorgesetzte, dass die Richtlinien der Firma nur Weiterbildungen für Vollzeitangestellte vorsehen und unterstützen. Die Mitarbeiterin stellt fest, dass alle Teilzeitarbeitenden Frauen sind und dass die meisten von ihnen seit Jahren keine Weiterbildungen mehr machen.

Kommentar:

Weiterbildung ist oft Voraussetzung für Beförderung und Lohnerhöhung. Das Gesetz verbietet Männern und Frauen aufgrund ihres Geschlechtes, ihres Zivilstandes oder ihrer familiären Situation unterschiedlich zu behandeln.

Das Beispiel zeigt eine typische indirekte Diskriminierung. Das Weiterbildungsreglement ist zwar neutral formuliert und sieht Weiterbildungen für Frauen und Männer vor. Doch durch die Begrenzung auf die Vollzeitarbeit werden ausschliesslich Frauen ausgeschlossen. Nach Gesetz ist eine solche geschlechtsspezifische Diskriminierung in einem Reglement aufzuheben. Als minimale Forderung muss erfüllt sein, dass die Firma Weiterbildungskosten und –zeit proportional zu den Anstellungsprozenten ausrichtet. Eine weitere Benachteiligung im Arbeitsalltag ist der Ausschluss ganzer Funktionsgruppen von bezahlter betriebsexterner Weiterbildung. Betroffen sind meistens die unteren Funktionsstufen, in welchen viele Frauen beschäftigt sind. Gerichtliche Entscheide gegen Weiterbildungsdiskriminierung gibt es noch keine.

Gut zu wissen: Im Arbeitsrecht besteht zwar kein Recht auf Weiterbildung, doch Regelungen, die in der Mehrheit Frauen ausschliessen, verstossen gegen das Gleichstellungsgebot. Weiterbildungsreglemente müssen auf solche Diskriminierungen hin überprüft werden.

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 genügen 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.