

Fallbeispiel: Diskriminierung beim Bewerbungsverfahren

Frau O., verheiratet und Mutter von zwei Kindern im Primarschulalter, arbeitet seit vielen Jahren als selbständige Graphikerin. Sie hat immer gute Referenzen erhalten und sich laufend weitergebildet. Als sie ein Stelleninserat von einem grossen Graphikerbüro liest, für welches sie schon mehrfach und mit Erfolg gearbeitet hat, bewirbt sie sich auf die ausgeschriebene Stelle.

Frau O. weiss, dass sie die Qualifikationserfordernisse bestens erfüllt. Sie hat die Zusammenarbeit mit dem Firmenchef und einigen der Mitarbeiter in guter Erinnerung.

Der Chef der Firma ruft tags darauf begeistert an, er erinnert sich an sie und die gute Zusammenarbeit und lädt sie zu einem Vorstellungsgespräch mit dem gesamten Team ein.

Nach dem erfolgreich verlaufenen Gespräch wird sie vom Chef verabschiedet, der ihr versichert, dass für ihn die Sache klar sei und er den Vertrag gleich schicken würde.

Einige Zeit später erhält Frau O. einen Absagebrief, man habe sich für einen anderen Bewerber entschieden. Frau O. ist verstört und ruft den Chef an. Dieser windet sich und erklärt umständlich, er habe eben Rücksicht auf das Team nehmen müssen. Die Männer hätten sich nicht vorstellen können, eine Frau ins Team aufzunehmen. Ausserdem habe sie als Mutter von zwei Kindern auch noch familiäre Verantwortung zu tragen, die womöglich nicht immer mit dem von ihnen geforderten Arbeitspensum und Anforderungen verträglich sei.

Was kann Frau O. tun?

Frau O. wurde beim Auswahlverfahren des Graphikerbüros aufgrund ihres Geschlechtes übergangen. Die Firma hat sich diskriminierend verhalten und gegen das Gleichstellungsverbot verstossen.

Frau O. hat das Recht, sich gegen diesen diskriminierenden Entscheid zu stellen. Der Arbeitgeber muss beweisen (Beweislasterleichterung, Art.6 GLG), dass nicht das Geschlecht von Frau O. bei ihrer Nichtanstellung ausschlaggebend war. Ausserdem hat sie laut Art. 5 Abs 2 und 4 des GLG Anrecht auf eine Entschädigung in der Höhe von bis zu drei Monatslöhnen plus etwaiger Spesen.

Untersuchungen zeigen, dass bei der Auswahl, Beurteilung und Einstufung von männlichen und weiblichen Bewerbern unterschiedliche Massstäbe angelegt werden. Klischeevorstellungen, Befürchtungen vor Arbeitsausfällen oder Kündigung aufgrund von Schwangerschaft oder kleinen Kindern führen immer noch dazu, dass Frauen bei Bewerbungen übergangen werden.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Das Diskriminierungsverbot hat zwingenden Charakter. Das heisst, es steht über allen anderen Vereinbarungen (z.B. Verträgen). Verboten sind sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung. Eine direkte Diskriminierung liegt dann vor, wenn sich Massnahmen ausdrücklich auf das Geschlecht beziehen. Indirekte Diskriminierung bedeutet, dass Massnahmen zwar geschlechtsneutral formuliert sind, sie aber mehr benachteiligende Auswirkungen auf Frauen als auf Männer oder umgekehrt haben.

Das Gleichstellungsgesetz (GLG) sagt, dass aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Berufung auf den Ehe- oder Familienstand oder eine Schwangerschaft, keine Person unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Dieses Verbot gilt in Bezug auf die Bedingungen, einschliesslich **Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen**, für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit – unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position – sowie für den beruflichen Aufstieg (Art. 3 GLG Diskriminierungsverbot).

Unbedingt Fachberatung einholen

Ein Gerichtsverfahren ist immer mit Belastungen und Risiken verbunden. Es ist daher zu empfehlen, sich vor solch einem Schritt umfassend von einer Fachstelle beraten zu lassen. Im Idealfall ist der Prozessweg gar nicht notwendig und die Arbeitgeberseite passt ihre Einstellungspolitik von sich aus an, wenn sie auf die Verletzung des Gleichstellungsgesetzes hingewiesen wird. Im Detail ist das Gleichstellungsgesetz im Internet unter www.scg.llv.li auf der Homepage der Stabsstelle für Chancengleichheit zu finden.