

AUS DEM THEMENGEBIET:

Arbeitsrecht

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Zu den verschiedenen Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz und deren juristische Anfechtungsmöglichkeit.

I. Definition

Widerrechtlich sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts insbesondere bei Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- oder Weiterbildung, Beförderung oder Entlassung. Von der Widerrechtlichkeit umfasst, sind nicht nur direkte Diskriminierungen, die für Aussenstehende wahrnehmbar sind, sondern auch indirekte, nicht sofort ersichtliche Diskriminierungen. Von indirekt diskriminierenden Handlungen wird ausgegangen, wenn diese in formeller Hinsicht beide Geschlechter betreffen, sich diese de facto aber ungleich auf dieselben auswirken. Eine indirekte Diskriminierung liegt namentlich dann vor, wenn Vollzeitbeschäftigte gegenüber Teilzeitbeschäftigten bevorteilt

werden und die Teilzeitstellen mehrheitlich von Frauen besetzt sind. Von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wird lediglich bei ganz wenigen Berufsgattungen, wie u.a. bei Models, SchauspielerInnen und SängerInnen abgesehen. (vgl. Art. 4 GIG)

II. Verschiedene Formen

1. Sexuelle Belästigung

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art (Art. 4 GIG). In der Praxis werden darunter vorwiegend Verhaltensweisen wie namentlich Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen, obszöne sowie sexistische Redensweisen, unerwünschte Annäherungen, Gesten sowie Zudringlichkeiten, Zurschaustellen von Geschlechtsteilen sowie sexuelle Nötigung subsumiert.

2. Lohndiskriminierung

Bei Klagen wegen Lohnungleichheit muss eine Vergleichsperson des anderen Geschlechts herbeigezogen werden können, die ohne sachliche Gründe wie u.a. Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung oder Leistung für gleiche oder gleichwertige Arbeit mehr verdient. Dabei kann die Lohndifferenz für die Zeit, in der die Ungleichheit bestand sowie ihre Behebung für die Zukunft, eingeklagt werden.

3. Rache Kündigung

Wer gestützt auf das Gleichstellungsgesetz klagt, wird für die Dauer des Verfahrens und sechs Monate darüber hinaus vor einer Kündigung ohne begründeten Anlass (sog. Rache Kündigung) geschützt. Dieser Schutz greift allerdings nur, sofern die Kündigung vor Ende der Kündigungsfrist gerichtlich angefochten wird (vgl. Art. 10 GIG). Die Arbeitnehmerin kann in diesem Fall auf der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bestehen oder darauf verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Art. 336a OR geltend machen

III. Verfahren

1. Beweiserleichterung

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden besteht häufig ein grosses Wissensgefälle, dem Art. 6 GIG mit seinem herabgesetzten Beweismass Rechnung trägt. Gemäss Art. 6 GIG muss eine Diskriminierung am Arbeitsplatz lediglich glaubhaft gemacht werden, d.h. es müssen Tatsachen vorgebracht werden, die eine erfolgte Diskriminierung als wahrscheinlich erscheinen lassen. Kann eine Diskriminierung glaubhaft gemacht werden, so obliegt der Beweis des Nichtvorhandenseins sodann am Arbeitgeber. Von der vorgenannten Beweiserleichterung sind jedoch sexuelle Belästigungen ausgenommen.

2. Instanzen

In Diskriminierungskonflikten muss zunächst das Schlichtungsverfahren bestritten werden, das den Gerichten vorgeschaltet ist. Verfahren nach Gleichstellungsgesetz richten sich stets gegen den Arbeitgeber und nicht unmittelbar gegen den Belästiger selbst. Verfahren nach Gleichstellungsgesetz sind grundsätzlich kostenlos (Art. 113 f. ZPO).

3. Rechtsfolgen

Wird eine Rache Kündigung geltend gemacht, können Betroffene eine Entschädigung von maximal 6 Monatslöhnen verlangen. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht in der Privatwirtschaft jedoch nicht. Entschädigungspflichtig werden ArbeitgeberInnen auch bei sexueller Belästigung, sofern ihnen der Nachweis angesetzt und angemessene Gegenmassnahmen misslingt. Alternativ zu den Entschädigungen können auch Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche verlangt werden.

Telefon +41 44 515 56 56

Fax +41 44 515 56 58

www.fischer-rechtsanwaelte.ch

info@fischer-rechtsanwaelte.ch

Werden Sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt?

Haben Sie weitere Fragen zum Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Benötigen Sie eine rechtliche Auskunft oder einen Rat?

WIR BERATEN SIE GERNE RUND UM DAS THEMA DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ.

Fischer Rechtsanwälte LLC
Selnastrasse 6
8001 Zürich