

Gleichstellungsgesetz hilft bei Diskriminierung im Bildungsbereich

Lohngleichheit im Lehrberuf ist eine Selbstverständlichkeit, könnte man annehmen. Wo dies nicht der Fall ist, kann das Gleichstellungsgesetz von Mann und Frau Lehrpersonen zu ihrem Recht und unter Umständen zu Entschädigung und Schadenersatzzahlungen verhelfen.

«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» So steht es in Artikel 8 Abs. 3 der Bundesverfassung.

Peter Hofmann, fachstelle schulrecht

Die Zeiten offensichtlicher Diskriminierung von männlichen und weiblichen Lehrpersonen sollten eigentlich der Vergangenheit angehören, kämpften doch vor allem die Lehrerinnen und Lehrer an vorderster Front für die Lohngleichstellung in Bildungsberufen. Vereinzelt kommt es jedoch immer wieder zu Ungleichheiten: Eine Lehrerin einer heilpädagogischen Schule stellte fest, dass die männlichen Mitglieder des Werkklassenteams eine Lohnklasse höher eingestuft waren als die weiblichen. Sie gelangte an die Ombudsstelle der Gemeinde. Weil sie keine Antwort erhielt, wandte sie sich an die kantonale Schlichtungsstelle für Gleichstellung.

Die Ombudsstelle ging von einer indirekten Lohndiskriminierung aus. Sie empfahl der Gemeinde, diese zu beheben. Abklärungen ergaben, dass die unterschiedliche Einstufung auf eine Zeit mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen zurückging, was jedoch nicht mehr der aktuellen Situation entsprach. Das Begehren der Klägerin auf Höhereinstufung wurde anerkannt; sie erhielt rückwirkend mehr Lohn.

Recht auf Schadenersatz

Dieser Fall zeigt exemplarisch auf, wie das 1995 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz von Frau und Mann (GIG) wirkt. Kern des Gesetzes ist der Artikel 3: «Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder bei Arbeiterinnen auf

eine Schwangerschaft.» Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierung ist ebenfalls Bestandteil des GIG. Das GIG nennt die Rechtsansprüche der betroffenen Person: insbesondere Entschädigungen und unter Umständen Schadenersatz beziehungsweise Genugtuungszahlungen.

Entschädigungen sind je nach Fall auf drei bis sechs Monatslöhne beschränkt. Bereits angestellte Lehrpersonen können auf Feststellung, Beseitigung und Unterlassung einer Diskriminierung sowie auf die Zahlung des geschuldeten Lohnes, rückwirkend bis zu fünf Jahre, klagen. Gemäss GIG wird eine Diskriminierung dann vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Diese Beweislasterleichterung in wichtigen Bereichen hilft den Betroffenen bei der Einreichung einer Klage. Diese Regelung gilt zu Recht nicht bei Klagen von sexueller Belästigung oder diskriminierender Nichtanstellung.

Bei einer Klageerhebung muss vorgängig ein kostenloses Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. Die kantonalen Schlichtungsstellen beraten die Parteien und versuchen eine Einigung herbeizuführen. Im schulischen Bereich sind in der neueren Zeit vor allem Fälle von Anstellungsdiskriminierung vorgekommen. Ein Beispiel: Eine Primarlehrerin ist befristet als Stellvertretung angestellt und erhält ein gutes Arbeitszeugnis. Als die vakante Stelle erneut ausgeschrieben wird, bekommt sie dieselbe Stelle nicht mehr. Der Arbeitgeber begründete die Abweisung der Bewerbung mit ihrer Schwangerschaft.

Schwangerschaft ist tabu

Ähnlich erging es einer Lehrerin, welche während dem Vorstellungsgespräch für eine Teilzeitstelle erwähnte, sie sei schwanger. Darauf erhielt sie eine Absage. Auf Nachfrage bestätigte die Präsidentin der Schulkommission, dass die Schwangerschaft der Grund für die Nichtanstellung war. In beiden Fällen

mussten die Anstellungsbehörden relativ hohe Entschädigungen zahlen. Die Lehrerinnen konnten jedoch keinen gesetzlichen Anspruch auf Beschäftigung geltend machen.

Um sich im Einstellungsverfahren nicht dem Vorwurf der Diskriminierung auszusetzen, müssen Inserate zwingend geschlechterneutral verfasst sein. Empfehlenswert ist auch, die Auswahlkommission geschlechterspezifisch ausgeglichen zu besetzen. Fragen nach einer Schwangerschaft sind tabu.

Zweitverdienende Personen diskriminiert

Ein weiterer sensibler Bereich ist die jährliche Pensenzuteilung. Viele Lehrpersonen arbeiten heute in Teilzeit. Aufgrund schwankender oder sinkender Schülerzahlen müssen Pensen im Teilzeitbereich immer wieder angepasst werden. Noch immer argumentieren Schulleitungen und Schulbehörden, dass Lehrerinnen, welche Zweitverdienende sind, eine Pensenreduktion verkraften können. Damit stossen sie die Tür für eine Klage gemäss Gleichstellungsgesetz weit auf, zumal in solchen Fällen die Diskriminierung nur glaubhaft gemacht werden muss.

Die Praxis zeigt, dass dem Gleichstellungsgesetz auch im Bereich Bildung eine wichtige Funktion zur Verhinderung von Diskriminierung zukommt. Eine Lockerung der gesetzlichen Bestimmungen würde ein klarer Nachteil nicht nur für die Frauen bedeuten, denn schon heute sind in einzelnen Schulstufen die Männer in der Minderzahl; auch sie können sich auf das Gleichstellungsgesetz berufen.

Weiter im Netz

www.ebg.admin.ch (Eidgenössisches Büro für Gleichstellung)

www.gleichstellungsgesetz.ch (Sammlung von Rechtsfällen im Bereich Gleichstellung)

www.sks-coc.ch/index (Adressen der kantonalen Schlichtungsstellen)