

# Nicht Diskriminierung von Frauen aufgrund von Mutterschaft

Es ist einer Arbeitgeberin/einem Arbeitgeber [verboten](#), eine Arbeitnehmerin direkt oder indirekt wegen ihres Geschlechts [zu benachteiligen](#), namentlich nicht unter Berufung auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GlG).

Das Gleichstellungsgesetz (GlG) gilt für:

- alle Personen mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag (schriftlich, mündlich, stillschweigend, Gesamtarbeitsvertrag);
- alle Angestellten von öffentlichen und halböffentlichen Körperschaften, deren Anstellungsgrundlage ein Vertrag, ein Gesetz oder Statuten bilden (Personal des Staates Freiburg, des Bundes, der Gemeinden, öffentlicher Einrichtungen usw.).

Im Gegensatz zum [Kündigungsschutz](#) während der Schwangerschaft und der 16 Wochen nach der Niederkunft gilt das Diskriminierungsverbot während des gesamten Arbeitsverhältnisses und insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. So stellt auch das Nicht-Einstellen einer Frau, weil sie schwanger werden könnte, eine durch das Gesetz verbotene Diskriminierung dar.

- ⚠ Es ist keine Diskriminierungsabsicht von Seiten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erforderlich, damit die Diskriminierung illegal ist.

## 1. Diskriminierung bei der Anstellung

Laut GlG darf niemand aufgrund seines Geschlechts, seines Zivilstandes, seiner Familiensituation oder für Frauen unter Berufung auf eine Schwangerschaft von einer Stelle ausgeschlossen werden. Wer eine Diskriminierung bei der Anstellung vermutet, kann von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen, warum sie oder er nicht angestellt wurde. Opfer einer Diskriminierung bei der Anstellung können ihre Ansprüche [innert drei Monaten](#), nachdem ihnen die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt wurde, [bei einem Gericht](#) geltend machen (Art. 8 GlG). Tun sie dies nicht innert dieser Frist, verwirkt der Anspruch.

- ⚠ Zwar kann keine Anstellung erwirkt werden, jedoch kann eine Entschädigung im Umfang von höchstens drei Monatslöhnen gefordert werden.

Schwangere sind nicht verpflichtet, beim Vorstellungsgespräch eine Schwangerschaft spontan mitzuteilen. Ausserdem darf die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber keine diesbezüglichen Fragen stellen, also z. B. ob die Frau schwanger ist oder ob ein Kinderwunsch besteht. Sollte die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber trotzdem danach fragen, so kann die Frau eine Antwort verweigern oder sogar lügen. In solchen Situation wird auf eine Art «Notwehrrecht der Lüge» verwiesen. Wenn jedoch die Schwangerschaft dazu führt, dass die Arbeit nicht geleistet werden kann, wie zum Beispiel bei Mannequins oder Schauspielerinnen, oder wenn eine gesundheitliche Gefährdung für die Schwangere oder das ungeborene Kind besteht (Bestrahlung, giftige Chemikalien, usw.) sind solche Fragen zulässig und die Arbeitnehmerin muss mit der Wahrheit antworten.

## 2. Diskriminierung bei der Kündigung

Es ist den Arbeitgebenden verboten, ihren Angestellten aus geschlechtsspezifischen Gründen zu kündigen; eine solche Kündigung wäre missbräuchlich. Der Arbeitsvertrag kann insbesondere nicht aus Gründen aufgelöst werden, die mit der Mutterschaft zusammenhängen.

**BEISPIEL:** Eine Mitarbeiterin arbeitet stets zur vollsten Zufriedenheit des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin. Kurz nach der Rückkehr aus ihrem Mutterschaftsurlaub wird ihr mit dem Vorwand der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens gekündigt. Der wirkliche Kündigungsgrund liegt jedoch in ihrer familiären Situation als Mutter.

- Im Falle eines **privatrechtlichen Arbeitsvertrags** kann das Opfer [keine Wiedereinstellung](#), jedoch eine [Entschädigung](#) im Umfang von bis zu [sechs Monatslöhnen](#) verlangen (Art. 336b OR und Art. 9 GIG).
  - Bei einem **öffentlich-rechtlichen Vertrag** (namentlich wenn die Person für eine Kantons- oder Gemeindeverwaltung oder die Bundesverwaltung arbeitet) kann das Opfer verlangen, im Amt zu bleiben bzw. wieder eingestellt zu werden. Ist keine Wiedereinstellung möglich, kann die betroffene Person eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung verlangen. Beim Staat Freiburg beträgt diese Entschädigung höchstens ein Jahresgehalt.
- ⚠ Eine diskriminierende Kündigung muss so rasch als möglich innerhalb der Kündigungsfrist schriftlich bei der Arbeitgeberin / beim Arbeitgeber angefochten werden.
- ⚠ Es gilt eine Frist von 180 Tagen seit Ende des Arbeitsvertrags, um die Sache vor Gericht zu bringen und eine Entschädigung zu verlangen.

## 3. Rache Kündigung

Eine Kündigung aus Rache ist ein Sonderfall. Die betroffenen Personen werden entlassen, weil sie sich bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber gegen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewehrt haben. Das Gesetz (Art. 10 GIG) [schützt](#) Personen, die sich gegen eine Diskriminierung [wehren](#), vor einer Kündigung: Der Arbeitsvertrag darf während des innerbetrieblichen Vorgehens, während des Schlichtungs- bzw. Gerichtsverfahrens sowie während des folgenden Halbjahres nicht gekündigt werden.

### BEISPIELE:

- Eine Mitarbeiterin beklagt sich wegen einer nicht nachvollziehbaren Lohndifferenz zwischen ihrem Kollegen und ihr selbst. Kurze Zeit darauf wird ihr aus nicht triftigen Gründen gekündigt.
- Nachdem eine Angestellte aus dem Mutterschaftsurlaub zurück ist, teilt ihr ihre Arbeitgeberin/ihr Arbeitgeber nur noch uninteressante Aufgaben zu. Als sie sich darüber beklagt, wird ihr gekündigt.

Wer von einer Rache Kündigung betroffen ist, kann entweder die Wiedereinstellung in die Firma oder eine Entschädigung erwirken. Die Arbeitnehmerin muss ihre Klage bei der kantonalen Schlichtungsstelle oder beim Gericht während der Kündigungsfrist einreichen. Der Richter kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich ist, dass die Kündigung aufgehoben werden kann.

In Anbetracht dessen, dass es sehr schwierig ist, eine Diskriminierung zu beweisen, erlaubt das GIG, dass die Arbeitnehmerin diese lediglich glaubhaft machen muss. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber muss den Gegenbeweis erbringen. In solchen Fällen ist es nützlich, sich professionellen Rat einzuholen (z. B. Gewerkschaften, Berufsverbände, kantonale [Fachstelle für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern](#) am Sitz des Unternehmens oder am Arbeitsort, Anwältin/Anwalt usw.).

Weitere Auskünfte zum Vorgehen im Falle einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts:  
GIG-Broschüre (**Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann – Rechte, Vorgehen und Anlaufstellen bei Diskriminierung im Erwerbsleben**).