

Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben



Impressum

Text

Laure Jaton, Juristin und stv. Leiterin des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt
Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin

Übersetzung aus dem Französischen

Renato Folli

Textuelle Anpassungen an die rechtlichen Grundlagen im Kanton Zürich

Aner Voloder, Jurist, Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich
Dr. Susy Stauber, Rechtsanwältin, Vorsitzende der Zürcher Schlichtungsbehörde nach GIG

Grafik

Lukas Müller, Navneloes

Herausgeberinnen

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich
Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

mit freundlicher Genehmigung der Westschweizer Gleichstellungskonferenz, egalite.ch

Zürich, im September 2013

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	04
Was Sie alles über Ihre Rechte wissen müssen	05
1. Was ist das Gleichstellungsgesetz?	06
2. Diskriminierungsarten	08
a. Beschäftigungsdiskriminierung	08
b. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen	08
c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung	09
d. Diskriminierung bei Beförderungen	09
e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung	10
f. Diskriminierung beim Lohn	10
g. Diskriminierende Kündigung	11
h. Sexuelle Belästigung	11
i. Racheündigung	12
j. Positive Diskriminierung	12
Was tun im Falle einer Diskriminierung?	13
1. Hilfe suchen	14
2. Zusammenstellen eines guten Dossiers	14
3. Rechte geltend machen	16
4. Finanzielle Unterstützung erhalten	16
5. Persönliche Vorbereitung	17
6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte	17
Gerichtliches Vorgehen	20
1. Klagemöglichkeiten	21
2. Mediation	25
3. Zuständiges Gericht	25
4. Die Prozessparteien	26
5. Schlichtung	26
6. Klage vor Gericht	28
7. Vor Gericht	28
8. Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen	30
9. Formulare	31
10. Gesetzgebung	31
Bibliografie	32
Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)	34
Kantonale und Städtische Angebote	39
In Anlehnung an das Gleichstellungsgesetz wichtige Publikationen	39
Nützliche Adressen / Nützliche Links	40

Einleitung

Haben Sie den Verdacht, dass Sie schlechter entlohnt werden als Ihr männlicher Arbeitskollege? Fühlen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin wegen Ihrer Schwangerschaft unter Druck gesetzt? Haben Sie den Eindruck, dass Frauen und Männer in Ihrem Betrieb unterschiedlich behandelt werden? Finden Sie keine Teilzeitstelle, weil Sie ein Mann sind? Oder wurden Sie als Fachperson mit diesen Fragen konfrontiert?

Das Gleichstellungsgesetz hilft, die Gleichstellung zu erreichen.

Die vorliegende Broschüre orientiert sich an der kürzlich erschienenen Broschüre des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt. Die Fachstellen für Gleichstellung des Kantons¹ und der Stadt Zürich² danken dem Gleichstellungsbüro des Kantons Waadt und insbesondere den beiden Autorinnen Laure Jaton, Juristin und Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin dafür.

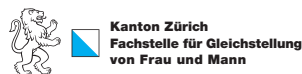
Im ersten Teil der Broschüre lernen Sie zunächst Ihre Rechte kennen und wir zeigen Ihnen auf, was eine geschlechtsbedingte Diskriminierung in Ihrem Berufsalltag ist. Beispiele geben Ihnen Aufschluss über die Bereiche, in denen Ungleichbehandlungen vorkommen können: Lohn, Beförderungen, Arbeitsbedingungen, Aufgabenzuteilung.

Falls Sie eine Ungleichbehandlung erfahren haben, finden Sie im zweiten Teil der Broschüre nützliche Tipps zu Fragen wie: Wo bekomme ich Hilfe? Wie stelle ich ein gutes Dossier zusammen? Wie bereite ich mich auf ein Gerichtsverfahren vor?

Denn: Das Gleichstellungsgesetz (GIG) erlaubt es, vor Gericht zu gehen. Falls eine Diskriminierung vorliegt, können so Ungleichbehandlungen korrigiert und Entschädigungen zugesprochen werden. In einem dritten, technischen Teil der Broschüre beschreiben wir die Verfahren, mittels welchen Sie Ihre Rechte gerichtlich geltend machen können. Wir richten uns in diesem Teil insbesondere an Fachleute und Fachstellen, die Sie in einem Verfahren nach GIG begleiten und unterstützen: Verbände, Rechtsberatungen, Gewerkschaften, Anwältinnen und Anwälte usw.

Im Anhang der Broschüre finden Sie schliesslich nützliche Adressen und Links.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!



Kanton Zürich
Fachstelle für Gleichstellung
von Frau und Mann



Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung

Was Sie alles über Ihre Rechte wissen müssen

1. Was ist das Gleichstellungsgesetz?

2. Diskriminierungsarten

- a. Beschäftigungsdiskriminierung
- b. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung
- d. Diskriminierung bei Beförderungen
- e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung
- f. Diskriminierung beim Lohn
- g. Diskriminierende Kündigung
- h. Sexuelle Belästigung
- i. Racheekündigung
- j. Positive Diskriminierung

¹ www.gleichstellung.zh.ch

² www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

1. Was ist das Gleichstellungsgesetz?

Die Gleichstellung von Mann und Frau und das Recht auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit sind in der Bundesverfassung³ verankert.

Mit dem **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)**⁴ wird diese Verfassungsbestimmung umgesetzt. Das GIG verbietet es, jemanden in der Arbeitswelt aufgrund seines Geschlechts zu benachteiligen.

Für wen gilt das Gleichstellungsgesetz?

Das GIG gilt für alle **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**,

- die privatrechtlich angestellt sind. Dabei spielt es keine Rolle, welche Form (schriftlich, mündlich, stillschweigend) oder Art (Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag) des Vertrags vorliegt.
- die öffentlich-rechtlich angestellt sind. Dabei spielt es keine Rolle, auf welcher Grundlage (Vertrag, Gesetz, Statut) oder bei wem (beispielsweise Stadt oder Kanton Zürich, Bund, Gemeinden, öffentlich-rechtliche Anstalten) sie angestellt sind.

Wann ist die Gleichstellung der Geschlechter zu respektieren?

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist während der gesamten Arbeitsbeziehung verpflichtet, die Gleichstellung von Mann und Frau zu respektieren. Die Pflicht betrifft also die Zeit ab der Stellenausschreibung bis hin zur Kündigung des Arbeitsvertrags.

Was ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?

Als Diskriminierung gilt eine ungleiche Behandlung zwischen einem Mann und einer Frau, die einzig und allein auf dem Geschlecht beruht.

Das Gesetz verbietet jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts (Art. 3 Abs. 1 GIG). Dieses Verbot betrifft auch Ungleichbehandlungen aufgrund des Zivilstands, der familiären Situation oder aufgrund einer Schwangerschaft.

Nach herrschender Lehre hat die Aufzählung von diesen drei Kriterien in Art. 3 GIG keinen abschliessenden Charakter. Als weitere Beispiele sind vor allem die Ungleichbehandlungen aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder der Geschlechtsidentität zu erwähnen.⁵ Die Schlichtungsbehörde des Kantons Zürich hat in mehreren Fällen Diskriminierungen aufgrund der Trans- bzw. Homosexualität der Betroffenen in Anwendung des Gleichstellungsgesetzes festgestellt.⁶

Beispiel einer Diskriminierung aufgrund des Zivilstandes: Im Zuge wirtschaftlicher Probleme entlässt ein Arbeitgeber die verheirateten Frauen mit dem Argument, ihr Einkommen sei nur ein Zusatzverdienst.

Beispiel einer Diskriminierung aufgrund der familiären Situation: Eine Arbeitgeberin weigert sich systematisch, Frauen mit kleinen Kindern zu befördern. Sie begründet dies damit, diese Frauen seien für ihre Arbeit weniger verfügbar.

Es wird zwischen indirekter und direkter Diskriminierung unterschieden:

Die Diskriminierung ist **direkt**, wenn sie ausdrücklich auf dem Geschlecht oder auf einem geschlechtsspezifischen Kriterium beruht.

Beispiel: Die Firma sieht Weiterbildungen nur für männliche Mitarbeiter vor.

Die Diskriminierung ist **indirekt**, wenn die Ungleichbehandlung zwar auf den ersten Blick nicht aufgrund des Geschlechts besteht, aber in der Praxis zu einer Benachteiligung des einen Geschlechts gegenüber dem anderen führt.

Beispiel: Zur Ausübung eines bestimmten Berufs wird eine Mindestgrösse festgelegt. Frauen sind jedoch im Durchschnitt kleiner als Männer.

Eine diskriminierende Massnahme ist auch dann rechtswidrig, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ohne diskriminierende Absicht gehandelt hat.

Die Ungleichbehandlung von Frau und Mann ist nur dann verboten, wenn sie nicht durch einen objektiven Grund gerechtfertigt ist. Das Geschlecht allein ist kein solcher objektiver Grund.

Beispiel: Frau Ackermann und Herr Bolzli arbeiten als Ingenieurin und Ingenieur im selben Architekturbüro. Herr Bolzli verdient mehr als Frau Ackermann. Herr Bolzli hat jedoch bereits 15 Jahre im Bereich Architektur gearbeitet, während Frau Ackermann nur fünf Jahre im Bereich Bankensoftwareentwicklung gearbeitet hat. Der Lohnunterschied ist deswegen objektiv erklärbar.

³ Art. 8 Abs. 3 BV: «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.»

⁴ Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann.

⁵ Vgl. auch die Botschaft des Bundesrates zum Gleichstellungsgesetz, BBl 1993 I 1297.

⁶ Vgl. www.gleichstellungsgesetz.ch; Zürich Fall 71; Zürich Fall 226.

2. Diskriminierungsarten

a. Anstellungsdiskriminierung

Gemäss GIG darf niemandem der Zugang zu einer Arbeit aufgrund seines Geschlechts verwehrt werden. Die Zugangsbedingungen sowie die Auswahlkriterien dürfen zu keinen Ungleichbehandlungen führen.

Auswahlkriterien, die auf Stereotypen (Vorurteile oder vordergründig bestimmte Rollen-zuteilungen) gründen sind nicht zulässig.

Beispiel: Einem Mann wird die Anstellung in einem Callcenter verweigert, weil seine Stimme zu wenig «aufreizend» ist.

Das Geschlecht an sich darf dann ein Auswahlkriterium sein, wenn es für die zu erbringende Arbeit wesentlich ist.

Beispiel: Als Fotomodelle für eine Plakatkampagne gegen Brustkrebs werden nur Frauen berücksichtigt.

► Wer von einer Anstellungsdiskriminierung betroffen ist, kann nicht erwarten, angestellt zu werden. Die diskriminierte Person kann aber eine Entschädigung verlangen.⁷

b. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die kein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligen. Mit den Arbeitsbedingungen sind alle Vorschriften gemeint, die festlegen, wann, wie und unter welchen Voraussetzungen die Arbeit zu erledigen ist, sowie welche Pflichten und Rechte das Personal hat.

Dies betrifft namentlich:

- die Art der Anstellung (Festanstellung, Temporäranstellung)
- den Beschäftigungsgrad
- die Arbeitszeitregelungen
- Naturalleistungen (Mahlzeiten, Partizipationsscheine, durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin finanzierte Versicherungen usw.)
- die Möglichkeit, Arbeit und familiäre Pflichten in Einklang zu bringen

Beispiel: Eine Kaderfrau verfügt weder über ein Sekretariat noch über ein Einzelbüro. Dies im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, die ein mit dem ihrigen identisches Pflichtenheft haben.

► Wer von diskriminierenden Arbeitsbedingungen betroffen ist, kann verlangen, dass die ungleiche Behandlung behoben wird. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss dann sicherstellen, dass es keine diskriminierenden Arbeitsbedingungen mehr gibt.

c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung

Das GIG verbietet es den Arbeitgebenden, die Arbeit und die Aufgaben so zuzuteilen, dass ein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird.

Auch heute noch hängt die Zuteilung der Arbeiten und Aufgaben manchmal mit Vorurteilen zusammen: Frauen sind technisch nicht so versiert wie Männer, Frauen können besser zuhören, Männer sind nicht so pingelig, Männer sind widerstandsfähiger usw.

Beispiel: Eine in einer Anwaltskanzlei angestellte Anwältin erhält von ihren Vorgesetzten ausschliesslich Familienrechtsfälle zugeteilt. Demgegenüber werden ihrem Kollegen ausschliesslich Fälle aus dem Wirtschaftsrecht zugewiesen.

► Wem die Aufgaben in diskriminierender Art zugeteilt werden, kann verlangen, dass diese Ungleichbehandlung aufhört. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss die Arbeiten dann so unter seinen Mitarbeitenden aufteilen, dass kein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird.

d. Diskriminierung bei Beförderungen

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, Frauen und Männern dieselben Möglichkeiten zur Beförderung zu bieten.

Insbesondere Frauen die Teilzeit arbeiten und Frauen, die zusätzlich zur Arbeit ihre Kinder betreuen, werden oft von Beförderungen ausgeschlossen. Begründet dies ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin damit, dass sich Frauen nicht genügend einsetzen oder oft abwesend seien um sich um ihre kranken Kinder zu kümmern, beruht dies auf Stereotypen und stellt eine unzulässige Diskriminierung dar.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin, die zur vollsten Zufriedenheit ihres Arbeitgebers arbeitet, ersucht um eine Beförderung. Der Arbeitgeber antwortet nicht sofort. Etwas später teilt die Mitarbeiterin mit, dass sie schwanger sei. Sie wolle jedoch ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufnehmen. Der Arbeitgeber erklärt, er wolle erst nach Ende des Mutterschaftsurlaubes über die Beförderung entscheiden. Nach ihrer Rückkehr wird der Mitarbeiterin erklärt, dass sie nicht befördert werde. Der Arbeitgeber führt als Begründung vage Gründe an, so hätte die Mitarbeiterin ihre Aufgaben schlecht ausgeführt. An ihrer Stelle wird ein männlicher Mitarbeiter befördert.

► Wer von einer Beförderungsdiskriminierung betroffen ist, kann nicht anstelle der beförderten Person befördert werden. Die übergangene Person kann aber den Lohnunterschied, der sich aus der Beförderung ergeben hätte, geltend machen. Zudem muss ihr zugesichert werden, dass sie bei der nächsten Gelegenheit befördert wird.

⁷ Vgl. S. 23: «Entschädigungen nach GIG»

e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung

Das GIG verbietet eine berufliche Aus- und Weiterbildungspraxis, bei welcher Frauen und Männer aufgrund von Stereotypen nicht vom gleichen Angebot profitieren können.

Beispiel: Die Kleinbus-Chauffeurin Casanova will sich in ihrem Unternehmen zur Lastwagenfahrerin ausbilden lassen. Die Arbeitgeberin verweigert ihr die Ausbildung, weil sie als Frau für diesen Beruf körperlich zu schwach sei.

► Wer von einer Ausbildungsdiskriminierung betroffen ist, kann verlangen, dass die ungleiche Behandlung aufhört. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss den Zugang zur Ausbildung zusichern. Kann die diskriminierte Person die Ausbildung nicht sofort beginnen, kann sie eine Entschädigung verlangen.

f. Diskriminierung beim Lohn

Das GIG schreibt vor, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt wird.

Eine **Lohndiskriminierung** liegt dann vor, wenn Frauen und Männer im selben Unternehmen für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden.

Beispiel: Die männlichen Geschäftsleitungsmitglieder erhalten für die gleichwertige Arbeit einen höheren Lohn als ihre weibliche Kollegin.

Zwei Funktionen sind dann **gleichwertig**, wenn die Tätigkeiten, die Anforderungen und der Verantwortungsgrad vergleichbar sind. Der Begriff der Gleichwertigkeit deckt nicht nur sehr ähnliche Funktionen, sondern auch unterschiedliche Berufe ab.

Beispiel: Eine Ökonomin in der Abteilung Portfolioverwaltung und ein Ökonom in der Abteilung Kredite haben ähnliche und **gleichwertige** Funktionen. Ein Polizist und eine Krankenschwester arbeiten in unterschiedlichen Berufen, erfüllen aber ebenfalls **gleichwertige** Aufgaben: Die Tätigkeiten, die Anforderungen und der Verantwortungsgrad sind vergleichbar.

Es ist nicht immer einfach zu bestimmen, ob zwei Arbeiten gleichwertig sind. Im Zweifelsfall kann das Gericht bei externen Fachleuten ein Gutachten anfordern.⁸

Sowohl die Anforderungen der Stelle (Verantwortung, Pflichtenheft, Berufsrisiken usw.) sowie die beruflichen und persönlichen Voraussetzungen der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers (Aus-/Weiterbildung und soweit tatsächlich nutzbringend die berufliche sowie ausserberufliche Erfahrung und das Alter) werden beim Lohn berücksichtigt.

► Wer von einer Lohndiskriminierung betroffen ist, kann die entsprechende Erhöhung des Lohnes verlangen und eine bis zu fünf Jahre rückwirkende Nachzahlung der Lohn-differenz fordern.

⁸ Vgl. S. 28: «Hauptverhandlung - Tatsachen und Beweismittel»

g. Diskriminierende Kündigung

Das GIG verbietet es den Arbeitgebenden, seinen Angestellten aus geschlechtsspezifischen Gründen zu künden.

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

► Eine diskriminierende Kündigung muss so rasch als möglich innerhalb der Kündigungsfrist schriftlich beim Arbeitgeber oder bei der Arbeitgeberin angefochten werden.⁹ Es kann aber nur eine Entschädigung, jedoch keine Wiedereinstellung verlangt werden.¹⁰

h. Sexuelle Belästigung

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss Massnahmen treffen, damit es in seinem / ihrem Unternehmen nicht zur sexuellen Belästigung kommt.

Unter den Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt.

Einige Beispiele für sexuelle Belästigung:

- anzügliche, sexistische, unflätige Bemerkungen
- zweideutige Witze
- Hinterherpfeifen, zweideutige Blicke
- unerwünschte Körperkontakte und Berührungen
- Exhibitionismus
- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem, erotischem oder anmachendem Material in den Arbeitsräumlichkeiten

Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person. Entscheidend ist, wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet¹¹. Auch Humor und echte Zuneigung rechtfertigen kein belästigendes Verhalten, wenn sich die betroffene Person dabei unwohl fühlt.

► Die belästigte Person kann gegen den **Arbeitgeber** oder die **Arbeitgeberin** vorgehen, der oder die keine Massnahmen getroffen hat, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Sie kann eine Entschädigung verlangen.¹²

► Ist die sexuelle Belästigung auch strafrechtlich relevant, kann die belästigte Person zusätzlich gegen die **belästigende Person** vorgehen, indem sie eine Strafanzeige einreicht.

⁹ Vgl. S. 24: «Vergleichstabelle»

¹⁰ Vgl. S. 23: «Entschädigungen nach GIG»

¹¹ Die schweizerischen Gerichte sind im Allgemeinen der Auffassung, dass dabei auf das Durchschnitts-empfinden einer Person gleichen Geschlechts in der gleichen Situation Bezug genommen werden soll.

¹² Vgl. S. 23: «Entschädigungen nach GIG»

Was tun im Falle einer Diskriminierung?

i. Rache Kündigung

Das GIG schützt Personen, die von einer Diskriminierung betroffen sind und die sich dagegen wehren, vor einer Kündigung.¹³ Der Arbeitsvertrag darf während des innerbetrieblichen Vorgehens, während des Schlichtungs- bzw. Gerichtsverfahrens sowie während des folgenden Halbjahres nicht gekündigt werden.

Beispiel: 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. Die Mitarbeiterin kann gegen diese sogenannte Rache Kündigung vorgehen, da ihr gekündigt wurde, weil sie sich gegen eine Diskriminierung gewehrt hat.

► Wer von einer Rache Kündigung betroffen ist, kann entweder die Wiedereinstellung in die Firma oder eine Entschädigung erwirken.

j. Positive Diskriminierung

Das GIG erlaubt die so genannte positive Diskriminierung. So dürfen die Arbeitgebenden Massnahmen treffen, die ein Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugen, sofern damit die Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht werden soll.¹⁴

Beispiel: In einem Kinderhort sind Männer beim erziehenden Personal untervertreten. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann bei gleichen Kompetenzen den männlichen Bewerber vorziehen und dies auch bereits im Stelleninserat so ankündigen: «Der Kinderhort Delfin sucht eine Kleinkindererzieherin oder einen Kleinkindererzieher. Bei gleicher Qualifizierung für die Stelle wird der männliche Kandidat bevorzugt.»

¹³ Art. 10 GIG
¹⁴ Art. 3 Abs. 3 GIG

1. Hilfe suchen
2. Zusammenstellen eines guten Dossiers
3. Rechte geltend machen
4. Finanzielle Unterstützung erhalten
5. Persönliche Vorbereitung
6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte

1. Hilfe suchen

Denken Sie, dass Sie von einer Diskriminierung betroffen sind? Lassen Sie sich beraten!

Rat, Hilfe und Informationen finden Sie bei der kantonalen Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz oder bei den beiden Fachstellen für Gleichstellung.¹⁵ Diese öffentlichen Stellen sind eine erste Anlaufstelle und bieten kostenlos Auskünfte zum Gleichstellungsrecht.

Gewerkschaften, Berufsverbände und Rechtsberatungen stehen ebenfalls zur Verfügung.

2. Zusammenstellen eines guten Dossiers

Bereiten Sie sich gut vor, bevor Sie sich professionellen Rat holen oder ein rechtliches Verfahren einleiten.

Wir empfehlen Ihnen, wie folgt vorzugehen:

- Halten Sie die Vorkommnisse im Zusammenhang mit der Diskriminierung schriftlich fest. Geben Sie dabei an, was, wann, im Beisein von wem und unter welchen Umständen geschehen ist.
- Bewahren Sie die schriftlichen Nachweise des Austausches (Briefe, E-Mails, Gesprächsprotokolle) mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin auf.
- Notieren Sie die Namen von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oder anderer Personen, die bestimmte Vorkommnisse bestätigen können. So können diese gegebenenfalls als Zeugen vorgeladen werden.
- Bitten Sie den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, seine bzw. ihre Entscheidung schriftlich zu begründen.

Ordnen Sie die Fakten chronologisch. So können Sie den Sachverhalt besser erklären. Welche Unterlagen ins Dossier aufgenommen werden sollten, hängt von der Art der Diskriminierung ab.

Im Falle einer Anstellungsdiskriminierung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Stelleninserat
- eigene Bewerbungsunterlagen
- Ablehnungsschreiben
- Gesuch um Begründung der Ablehnung sowie Antwort des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin
- Evtl. Bewerbungsdossier der Person des anderen Geschlechts, die die Stelle bekommen hat

Im Falle einer Diskriminierung bei Beförderungen, Ausbildungen, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Aufgabenteilung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- Jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Brief- und E-Mail-Wechsel mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin in Bezug auf das Beförderungsgesuch, Aus-/Weiterbildungsgesuch, Gesuch um Änderung der Arbeitsbedingungen, Gesuch um Zuweisung neuer Aufgaben usw.
- alle nützlichen Unterlagen in Bezug auf die Person des anderen Geschlechts, die die verlangten Beförderungen, Aus-/Weiterbildungen, Aufgaben oder Arbeitsbedingungen bekommen hat

Im Falle einer Lohndiskriminierung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Organigramm des Unternehmens
- Lohnskala
- alle Dokumente über die Lohnpolitik des Unternehmens
- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- Lohnausweise
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Aus-/Weiterbildungsbestätigungen, Arbeitszeugnisse usw.
- Arbeitsvertrag, Lohnausweise und andere Dokumente über die berufliche Situation der Person des anderen Geschlechts, mit der Sie die eigene Lohnsituation vergleichen

Im Falle einer diskriminierenden Kündigung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Arbeitsvertrag
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Kündigungsschreiben
- Gesuch um eine Erklärung sowie Antwort des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin
- Brief, mit dem die Kündigung angefochten wird
- alle Unterlagen, die die Diskriminierung belegen können (Beispiel: weitere Kündigungen von Frauen unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub) oder die aufzeigen, dass Personen des anderen Geschlechts nicht gleich behandelt wurden

¹⁵ Vgl. S. 40 f.: «Nützliche Adressen» und «Nützliche Links»

Im Falle von sexueller Belästigung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Briefe, E-Mails, SMS mit sexuellem oder sexistischem Bezug
- Niederschrift der inakzeptablen Äusserungen
- Unterlagen, die die sexuelle Belästigung nachweisen könnten
- Liste der Personen, die die Belästigung bezeugen könnten

Im Falle einer Rache Kündigung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Kündigungsschreiben
- Unterlagen, die belegen, dass man sich vor der Kündigung wegen einer bestehenden Diskriminierung beschwert hat
- Liste der Personen, die eine Verbindung zwischen der Beschwerde und der Kündigung bezeugen könnten.

3. Rechte geltend machen

Vermuten Sie aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert zu werden, können Sie zunächst versuchen mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin eine Lösung zu finden. Suchen Sie erst das Gespräch mit der direkt vorgesetzten Person, dann mit dem Personaldienst und schliesslich mit der Geschäftsleitung.

Gewerkschaften, Berufsverbände oder die Fachstellen für Gleichstellung können während dieser Phase vermittelnd wirken.

Tritt der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerin nicht auf die Sache ein bzw. kann keine Lösung gefunden werden, bleibt nur noch der Gang an die Schlichtungsbehörde oder das Gericht.

4. Finanzielle Unterstützung erhalten

Ein Verfahren nach GIG ist kostenlos. Der Beizug einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts verursacht jedoch Kosten.

Falls Sie dafür nicht über die nötigen finanziellen Mittel und auch nicht über eine Rechtsschutzversicherung verfügen, können Sie noch vor dem Verfahren beim zuständigen Gericht¹⁶ ein **Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege**¹⁷ einreichen.

¹⁶ Vgl. S. 25: «Zuständiges Gericht»

¹⁷ Vgl. S. 31: «Formulare»

5. Sich persönlich vorbereiten

Bereiten Sie sich gut vor, bevor Sie Ihren Fall vor die Schlichtungsbehörde bzw. das Gericht bringen.

Sie müssen sich bewusst sein, dass ein Verfahren voller Tücken sein und das Schlussergebnis nie mit Sicherheit vorausgesagt werden kann. Zudem führen Arbeitskonflikte aufgrund des Druckes, der von der Gegenpartei ausgeübt werden kann, häufig zu Stress. Auch kann die erneute Auseinandersetzung mit dem Geschehenen während eines Verfahrens belastend sein. Als betroffene Person können Sie sich nach Wunsch von einer Vertrauensperson begleiten lassen.¹⁸

6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte

Das folgende Beispiel zeigt den Weg der Elektronikerin Laura Baumann von dem Moment an, in dem sie realisiert, dass sie weniger verdient als ihr Arbeitskollege, bis hin zum Ausgang des Gerichtsverfahrens.

Alle in diesem Beispiel vorkommenden Rechtsbegriffe sind im Teil «**Gerichtliches Vorgehen**» erläutert.

Kenntnisnahme der Diskriminierung

Laura Baumann arbeitet seit Anfang 2010 als Elektronikerin in der Firma DSA. Sie ist im Besitz eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) und kümmert sich um die Ausbildung der Lernenden.

An einem Betriebsessen erfährt Laura Baumann im Gespräch mit ihrem direkten Arbeitskollegen Marco Bernardini, dass dieser etwa CHF 1'000.- pro Monat mehr verdient als sie. Sie versteht nicht, warum das so ist, da er kein EFZ hat und nur über drei Jahre mehr Berufserfahrung verfügt als sie. Die beiden Lernenden bekommen dieses Gespräch mit.

Internes Vorgehen

Einige Tage später schreibt Laura Baumann eine E-Mail an den Direktor der DSA und bittet ihn um ein Gespräch im Zusammenhang mit ihrem Gehalt.

An diesem Gespräch lehnt der Direktor es ab, Laura Baumanns Gehalt auf jenes von Marco Bernardini anzuheben. Er ist der Auffassung, dass Laura Baumann und ihr Kollege von denselben jährlichen Gehaltserhöhungen profitieren, dass die Lohndifferenz nicht so gross ist und dass diese aufgrund des höheren Dienstalters von Marco Bernardini gerechtfertigt ist. Trotz der Ablehnung des Direktors schreibt Laura Baumann am darauffolgenden Tag erneut eine E-Mail, in welcher sie ihr Lohnerhöhungsgesuch wiederholt.

¹⁸ Vgl. S. 26: «Schlichtung - Verhandlung»

Vorgehen bei Fachleuten

Laura Baumann wendet sich an die Gleichstellungsfachstelle ihres Kantons. Sie will herausfinden, ob es sich hier tatsächlich um eine Ungleichheit zwischen Mann und Frau handelt, und mehr über ihre Rechte erfahren. Die Gleichstellungsfachstelle bestätigt, dass sie angesichts der Situation gestützt auf das GIG dasselbe Gehalt wie ihr männlicher Arbeitskollege einfordern könnte. Laura Baumann stellt ein Dossier zusammen und schickt es an den Direktor der DSA. Dieser weigert sich, auf die Angelegenheit einzugehen, und beharrt auf seinem Standpunkt.

Laura Baumann will nicht klein begeben. Ihre Mittel erlauben es ihr allerdings nicht, eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt zu beauftragen. Sie verfügt auch nicht über eine Rechtsschutzversicherung. Laura Baumann stellt also beim zuständigen Gericht¹⁹ ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege. Darin präzisiert sie, dass sie wegen einer Lohndiskriminierung gerichtlich gegen ihren Arbeitgeber vorgehen möchte. Sie bittet darum, dass sich eine amtlich bestellte Anwältin oder ein amtlich bestellter Anwalt mit ihrem Fall befasst und schlägt dafür Rechtsanwältin Regina Fürst, eine Fachfrau für Arbeitsrecht, vor.

Vorbereitung des Gesuchs und der Beweismittel

Die unentgeltliche Prozessführung wird Laura Baumann gewährt. Sie geht nun mit ihrem Dossier (Arbeitsvertrag, Lohnausweis, E-Mail-Verkehr mit dem Direktor usw.) zu Rechtsanwältin Fürst. Diese teilt Laura Baumanns Arbeitgeber im März 2011 mit, dass sie vor Gericht Klage einreichen wird, falls er Laura Baumanns Gehalt nicht korrigiert.

Da die DSA das Gehalt von Laura Baumann nicht korrigiert, reicht Rechtsanwältin Fürst beim zuständigen Gericht²⁰ eine Klage ein, ohne zuerst den Schlichtungsweg zu beschreiten, da Laura Baumann das Ganze rasch zu Ende bringen und so oder so die Stelle wechseln möchte.

In der Klage legt Rechtsanwältin Fürst dar, dass Laura Baumann aufgrund ihres Geschlechts von einer Lohndiskriminierung betroffen sei. Ihr Arbeitskollege Marco Bernardini verdiene mehr als sie, obwohl er kein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis habe und nicht für die Lernenden verantwortlich sei.

Rechtsanwältin Fürst verlangt, dass Laura Baumanns Lohn mindestens jenem ihres Arbeitskollegen zu entsprechen habe sowie dass die Lohnanpassung auf den Zeitpunkt ihrer Anstellung im Januar 2010 hin erfolge.

Um die von ihr vorgebrachten Fakten zu belegen, reicht die Anwältin den E-Mail-Wechsel mit dem Direktor als Beweismittel ein. Sie beantragt dem Gericht, die Lernenden als Zeugen anzuhören. Gleichzeitig fordert sie, dass die Firma dem Gericht die Lohnausweise von Marco Bernardini, dessen Arbeitsvertrag und dessen Pflichtenheft vorlege.

Das Gericht setzt der DSA eine Beantwortungsfrist, lädt die Zeugen vor und fordert die Parteien auf, die fehlenden Unterlagen einzureichen. Die DSA ist eine kleine Firma mit wenig Personal. So ist kein Gutachten nötig um festzustellen, ob Laura Baumann und Marco Bernardini einer gleichwertigen Arbeit nachgehen.

Gerichtsverhandlung

Während der Verhandlung hört das Gericht die beiden Lernenden als Zeugen an. Danach prüft es den Arbeitsvertrag von Marco Bernardini, dessen Lohnausweise und dessen Pflichtenheft. Dies erlaubt es dem Gericht, sich ein Bild über eine mögliche Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu machen.

Es gibt eine Lohndifferenz und eine Diskriminierung scheint wahrscheinlich. Deswegen muss der Arbeitgeber, also die Firma DSA, belegen, dass die Differenz gerechtfertigt ist. Eine mögliche Rechtfertigung liegt in spezifischen Aufgaben oder in dem unterschiedlichen Dienstalter. Im vorliegenden Fall kann die DSA die Diskriminierung und damit den um CHF 1'000.- höheren Monatslohn von Marco Bernardini nicht rechtfertigen.

Urteil

Das Urteil wird am 27. März 2012 gefällt, zunächst in Form eines Urteilsdispositivs ohne Begründung.

Das Dispositiv hat folgenden Wortlaut:

- I. Laura Baumanns Gehalt ist mit Wirkung per 1. Januar 2010 an jenes von Marco Bernardini anzupassen.
- II. Die DSA schuldet Laura Baumann einen Bruttolohnbetrag von CHF 27'000.-²¹ zzgl. eines Zinses von 5 Prozent.

Die DSA will den Entscheid des Gerichts nachvollziehen können und verlangt die schriftliche Urteilsbegründung.

Anfechtung des Urteils

Innerhalb von dreissig Tagen nach Erhalt der schriftlichen Urteilsbegründung zieht der Arbeitgeber das Urteil weiter an die zuständige Rechtsmittelinstanz²², da er der Auffassung ist, er schulde Laura Baumann nichts. Die Rechtsmittelinstanz gelangt zur Ansicht, das erstinstanzliche Gericht habe richtig geurteilt. Sie weist das Rechtsmittel ab und bestätigt das erstinstanzliche Urteil.

Aufgrund des Streitwerts könnte die DSA den Fall innerhalb von dreissig Tagen theoretisch ans Bundesgericht weiterziehen, sie verzichtet jedoch darauf.

¹⁹ Vgl. S. 25: «Zuständiges Gericht»

²⁰ Vgl. S. 25: «Zuständiges Gericht»

²¹ D. h. CHF 1'000.- pro Monat seit dem 1. Januar 2010 bis zum Tag der Urteilsverkündung (27 Monate).

²² Vgl. S. 25: «Zuständiges Gericht».

Gerichtliches Vorgehen

1. Klagemöglichkeiten
2. Mediation
3. Zuständiges Gericht
4. Die Prozessparteien
5. Schlichtung
6. Klage vor Gericht
7. Vor Gericht
8. Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen
9. Formulare
10. Gesetzgebung

In diesem Teil werden die verschiedenen Mittel und Möglichkeiten vorgestellt, mit welchen Sie Ihre Rechte geltend machen können. Ausserdem enthält dieser Teil einen detaillierten Überblick zu den Gerichtsverfahren gemäss GIG.

Seit dem 1. Januar 2011 unterstehen Konflikte nach GIG mit privaten Arbeitgebern dem vereinfachten Verfahren der Schweizerischen Zivilprozessordnung. Das Verfahren ist kostenlos.

1. Klagemöglichkeiten

Das GIG bietet in Artikel 5 mehrere Möglichkeiten, um vor Gericht eine Diskriminierung feststellen und korrigieren zu lassen. Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann dem Gericht beantragen:

eine Diskriminierung zu verbieten

Unterlassungsklage,
Art. 5 Abs. 1 Bst. a GIG

Mit dieser Art von Klage kann vor Gericht beantragt werden, dass eine drohende Diskriminierung verboten bzw. vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin unterlassen wird.

Beispiel: Ein grosses Unternehmen hat für das kommende Jahr eine Neueinreihung der Funktionen und eine neue Lohnskala festgelegt. Die Büroangestellten (vorwiegend Frauen) sind in Klasse 2 eingereiht, während die Lageristen (alles Männer) von besseren Lohnbedingungen profitieren. Mehrere weibliche Büroangestellte verlangen vor Gericht, dass sie mit dem Inkrafttreten des neuen Systems von denselben Bedingungen wie die Lagerarbeiter profitieren können.

eine Diskriminierung zu beseitigen

Beseitigungsklage,
Art. 5 Abs. 1 Bst. b GIG

Mit dieser Art von Klage kann vor Gericht beantragt werden, dass eine bestehende Diskriminierung beseitigt wird.

Beispiel: Die Firma X übernimmt nur die Weiterbildungskosten des Personals mit einem Beschäftigungsgrad von über 80 Prozent. Eine Mitarbeiterin mit einem Beschäftigungsgrad von 70 Prozent verlangt vor Gericht, dass diese Diskriminierung beseitigt wird.

eine Diskriminierung festzustellen

Feststellungsklage,
Art. 5 Abs. 1 Bst. c GIG

Mit dieser Art von Klage kann vor Gericht nur beantragt werden, dass das Bestehen einer Diskriminierung festgestellt wird.

Die Feststellungsklage wird vorwiegend von Organisationen eingesetzt, welche die Gleichstellung fördern oder die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schützen. Sie kommt zum Zug, wenn diskriminierte Personen nicht selbst ein Verfahren einleiten wollen oder wenn die Diskriminierung einen grösseren Personenkreis betrifft.²³

Beispiel: Eine öffentlich-rechtliche Körperschaft stellt für städtebauliche Arbeiten nur männliche Architekten an. Der Architektinnen-Berufsverband reicht Klage ein, um diese Diskriminierung feststellen zu lassen.

Die von der Diskriminierung betroffenen Personen können dann ihre Forderung auf der Grundlage des von der Organisation erzielten Urteils direkt beim Arbeitgeber oder bei der Arbeitgeberin geltend machen. Wird ihre Forderung abgelehnt, können sie das Gericht selbst anrufen. Mit dieser Verfahrenshandlung unterbrechen sie die Verjährungsfrist.

Nachzahlung der Lohndifferenz

Klage auf Zahlung des geschuldeten Lohns, Art. 5 Abs. 1 Bst. d GIG

Im Falle einer Lohndiskriminierung, einer Beförderungs- oder Weiterbildungsdiskriminierung, die zu einer Lohndifferenz führt, kann die betroffene Person diese Lohndifferenz einfordern und sie sich für höchstens fünf Jahre nachzahlen lassen.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin mit abgeschlossener Verkaufslehre eines grossen Haushaltswarengeschäfts erfährt, dass einige ihrer gleichaltrigen Arbeitskollegen ohne Berufsausbildung mehr verdienen als sie. Die Mitarbeiterin stellt fest, dass diese Differenz seit ihrer Anstellung vor vier Jahren besteht. Vor Gericht beantragt sie, dass ihr Lohn demjenigen ihrer Arbeitskollegen angepasst und ihr die seit ihrem Eintreten in die Firma bestehende Lohndifferenz nachträglich ausbezahlt werde.

Die von der Diskriminierung betroffene Person kann weiter Folgendes verlangen:

Entschädigungen nach GIG

Art. 5 Abs. 2-4 GIG

Bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung, bei diskriminierender Kündigung oder bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können der betroffenen Person spezielle Entschädigungen zugesprochen werden.

Diese Entschädigung wird als Sanktion gegen den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verhängt. Sie bedingt weder die Absicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin noch einen Schaden. Die Entschädigung wird nach der Art und der Schwere der Diskriminierung festgelegt und als bestimmte Anzahl Durchschnittsmonatsgehälter bemessen.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin hat ihren Arbeitsvertrag gekündigt, nachdem sie in ihrem Unternehmen sexuell belästigt worden ist. Sie geht gerichtlich vor, um die sexuelle Belästigung anerkennen zu lassen und verlangt eine Entschädigung in der Höhe von zwei Durchschnittsmonatsgehältern.

Schadenersatz und Genugtuung

Art. 5 Abs. 5 GIG,
Art. 41 und 49 OR²⁴

Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann auch auf Schadenersatz und Genugtuung klagen, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Um Schadenersatz zu erhalten, muss nachgewiesen werden, dass die Diskriminierung zu einem materiellen Schaden geführt hat (z. B. Arztkosten infolge sexueller Belästigung, tieferer Lohn nach einer diskriminierenden Kündigung usw.).

Eine Genugtuung kommt nur in Frage, wenn die Diskriminierung zu einer schweren Persönlichkeitsverletzung und in der Folge zu psychischem oder physischem Leid geführt hat.

Beispiel (Fortsetzung): Die Mitarbeiterin musste aufgrund der sexuellen Belästigung mehrmals einen Arzt aufsuchen. Sie kann nebst der genannten Entschädigung nach GIG auch die Arztkosten, die sie selber tragen musste, die Fahrtkosten sowie eine Genugtuungssumme einklagen.

²³ Art. 7 GIG; vgl. S. 26: «Die Prozessparteien»

²⁴ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung Des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)

Vergleichstabelle

Art der Diskriminierung	Vorbereitung des Dossiers (vgl. S. 10)	Klagefrist	Sanktionen Zusätzlich zu Schadenersatz und Genugtuung
Diskriminierung bei der Anstellung	Den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin auffordern, die Anstellungsablehnung schriftlich zu begründen	3 Monate ab der Anstellungsablehnung (Brief, mündliche Mitteilung)	Maximal 3 Monatslöhne (die für die Stelle vorgesehen sind) als Entschädigung nach GiG
Diskriminierung im Rahmen der Erwerbstätigkeit (Zuweisung von Aufgaben, Beförderungen, Weiterbildungen usw.)	Zusammenstellen eines Dossiers (Anfragen, Antworten, Briefe, E-Mails, geschlechtsspezifische Vergleiche usw.)	Solange die Beeinträchtigung dauert oder innerhalb von 10 Jahren nach der diskriminierenden Massnahme	Verbieten, Unterlassen, Feststellen des diskriminierenden Verhalten. Eventuell geschuldetes Gehalt (höheres Gehalt, welches die betroffene Person nach einer Beförderung, Weiterbildung usw. erhalten hätte)
Diskriminierung beim Lohn	Zusammenstellen eines Dossiers (Lohnskala, Lohnerhöhungsgesuche, Lohnausweise von Kollegen, Vergleichstabelle der Funktionen usw.)	5 Jahre seit dem letzten diskriminierenden Lohn	Geschuldeter Lohn + Nachzahlung der Lohndifferenz für maximal fünf Jahre
Diskriminierende Kündigung (Diskriminierung bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses)	Vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen. Ermitteln der Kündigungsfrist (vgl. Arbeitsvertrag, Betriebsreglement, Gesamtarbeitsvertrag). Während der Kündigungsfrist schriftlich gegen die Kündigung Einsprache erheben.	Innert 180 Tagen seit Ende des Arbeitsvertrags (Ende der Kündigungsfrist)	Maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GiG
Sexuelle Belästigung	Den Arbeitgeber / Die Arbeitgeberin möglichst über die sexuelle Belästigung informieren. Zusammenstellen eines Dossiers (Auflistung der Vorfälle, schriftliche Nachweise, Zeugen usw.)	Innerhalb von 10 Jahren seit der letzten gerügten Handlung	Maximal 6 schweizerische Durchschnittsmonatslöhne als Entschädigung nach GiG
Rachekündigung (nach einer Diskriminierungsbeschwerde)	Eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen und Einsprache erheben. Bezug zwischen der Diskriminierungsbeschwerde und der Kündigung suchen. Zusammenstellen eines Dossiers	Innerhalb der Kündigungsfrist, falls Wiedereinstellung verlangt wird	Wiedereinstellung oder maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GiG (Art. 336a OR)

2. Mediation

Die Mediation ist ein neues Konfliktlösungsinstrument, auf das im Rahmen eines Gerichtsverfahrens oder völlig unabhängig davon zurückgegriffen werden kann. Es erlaubt es, Konflikte gütlich zu regeln, d. h. auf dem Verhandlungsweg und mithilfe neutraler und unabhängiger Mediatorinnen und Mediatoren.

Die Mediation hat den grossen Vorteil, dass der mit einem Prozess verbundene Stress vermieden werden kann. Sie ist aber nur möglich, wenn sich beide Parteien darauf einlassen und die Beziehung zwischen den Parteien nicht zu angespannt ist. Eine Mediation ist beispielsweise dann sehr interessant, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weiterhin beim Arbeitgeber oder bei der Arbeitgeberin beschäftigt sein möchte.

Seit dem 1. Januar 2011 kann die Mediation anstelle des Schlichtungsversuchs im Gerichtsverfahren zum Zuge kommen.²⁵ Sie ist auch später möglich, sogar während der Gerichtsverhandlung. Kommt es zu einer Lösung, wird diese dem Gericht zur Genehmigung vorgelegt. Sie hat dann dieselben Wirkungen wie ein eigentliches Gerichtsurteil.

3. Zuständiges Gericht

Die Gerichtszuständigkeit bestimmt sich aufgrund des örtlich-räumlichen Bezugs der Angelegenheit. Unabhängig vom Streitwert ist die Klage entsprechend am Wohnort oder am Sitz der beklagten Partei bzw. an dem Ort, wo die Erwerbstätigkeit vorwiegend stattfindet, einzureichen.

Im Kanton Zürich sind folgende Instanzen zuständig:

- Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz schlichtet die kantonale Schlichtungsbehörde, sofern sie angerufen wird. Friedensrichterinnen und -richter müssen aber auch auf ein Gleichstellungsanliegen eintreten, falls ein solches bei ihnen anhängig gemacht wird.
- Die Bezirksgerichte (Affoltern, Andelfingen, Bülach, Dielsdorf, Dietikon, Hinwil, Horgen, Meilen, Pfäffikon, Uster, Winterthur und Zürich) urteilen als Arbeitsgerichte erstinstanzlich.

²⁵ Vgl. S. 26: «Schlichtung»

4. Die Prozessparteien

Wer vor Gericht eine Klage einreicht, ist die «klagende Partei» (Klägerin, Kläger). Das kann sein:

- die Person, die sich diskriminiert fühlt (Einzelklage)
- eine seit mindestens zwei Jahren bestehende unabhängige Organisation, deren Zweck die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann oder die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist, wie zum Beispiel eine Gewerkschaft (Kollektivklage)²⁶

Die Partei, gegen die sich die Klage richtet, heisst «beklagte Partei» (Beklagte, Beklagter). Es handelt sich dabei immer um den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. Die Einzelperson, die die Diskriminierung begeht (also die Person, die die Kündigung ausspricht, die Löhne festlegt, sexuell belästigt usw.), ist vom Verfahren nicht direkt betroffen. Es ist immer der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, der oder die für das Verhalten seines Personals geradestehen muss.

5. Schlichtung

Das Gerichtsverfahren beginnt im Regelfall mit dem Schlichtungsversuch, der für die klagende Partei jedoch nicht obligatorisch ist, d.h. sie kann darauf verzichten, namentlich wenn sie nach gescheiterten Bemühungen keine Chance für eine Einigung sieht und Zeit und Aufwand sparen will.

Zuständige Behörde

Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz werden durch die kantonale Schlichtungsbehörde behandelt.

Die Schlichtungsbehörde setzt sich aus der oder dem Vorsitzenden, der Stellvertretung sowie 16 Schlichterinnen und Schlichtern aus Wirtschaft und Verwaltung zusammen, welche die Interessen von Arbeitnehmenden bzw. Arbeitgebenden wahren. Die Schlichtungsbehörde ist neutral und untersteht dem Amtsgeheimnis. Die Schlichtungsverhandlung wird in Dreierbesetzung durchgeführt, d.h. anwesend ist jeweils die/der Vorsitzende oder die Stellvertretung sowie eine Schlichterin und ein Schlichter aus Kreisen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden (privaten oder öffentlichen, je nach Natur des betreffenden Arbeitsverhältnisses).

Gesuch

Um ein Schlichtungsverfahren zu eröffnen, muss ein Gesuch eingereicht werden. Dieses kann schriftlich eingereicht oder mündlich bei der Kanzlei der Schlichtungsbehörde zu Protokoll gegeben werden. Die Schlichtungsbehörde stellt dafür auf ihrer Homepage

ein Formular «Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens nach Gleichstellungsgesetz» zur Verfügung.²⁷

Im Gesuch sind zu nennen:

- die beiden Parteien
- der Streitgegenstand (die Diskriminierung, über die man sich beschwert)
- die Rechtsbegehren (was man erreichen möchte: den geschuldeten Lohn, Entschädigungen usw.)

Verhandlung

Die Schlichtungsbehörde ordnet innerhalb von zwei Monaten eine Verhandlung an. Die Parteien können an dieser Verhandlung eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt beiziehen oder sich durch eine Person ihrer Wahl begleiten lassen.

Das Schlichtungsverfahren ist grundsätzlich nicht öffentlich. Die während des Verfahrens gemachten Äusserungen werden nicht ins Schlichtungsprotokoll aufgenommen und können im weiteren Verlauf des Verfahrens nicht berücksichtigt werden.

Kompetenzen der Schlichtungsbehörde

Die Schlichtungsbehörde versucht, eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen.

Kommt es zu einer Einigung, so nimmt die Schlichtungsbehörde den Vergleich zu Protokoll und lässt die Parteien dieses unterzeichnen. Ein solcher Vergleich ist wie ein rechtskräftiges Urteil vollstreckbar.

Können sich die Parteien nicht einigen, stehen der Schlichtungsbehörde mehrere Instrumente zur Verfügung:

- **Entscheid:** Die Schlichtungsbehörde kann auf Ersuchen der klagenden Partei und sofern der Streitwert CHF 2'000.- nicht übersteigt einen Entscheid fällen, der einem Urteil gleichkommt.
- **Urteilsvorschlag:** Die Schlichtungsbehörde kann den Parteien auch einen Entscheid vorschlagen. Diese Möglichkeit ist dann interessant, wenn die Parteien eine Schlichtung wollen, aber keine konkrete Lösung gefunden haben. Erhebt keine der Parteien innert 20 Tagen Einsprache gegen den Urteilsvorschlag, gilt dieser als angenommen und tritt in Kraft. Andernfalls wird eine Klagebewilligung erteilt.
- **Klagebewilligung:** Kann keine Einigung erzielt werden, erteilt die Schlichtungsbehörde eine «Klagebewilligung», die eine Fortsetzung des Verfahrens ermöglicht, indem der Streitgegenstand innerhalb von drei Monaten vor das örtlich zuständige Bezirksgericht getragen wird, das als Arbeitsgericht erstinstanzlich entscheidet.

²⁶ Art. 7 GlG; vgl. S. 22: «eine Diskriminierung festzustellen»

²⁷ Vgl. S. 31: «Formulare»

6. Klage vor Gericht

Hat die klagende Partei auf einen Schlichtungsversuch verzichtet, konnte keine Einigung erzielt werden oder ist die Mediation gescheitert, kann die klagende Partei ihr Begehren beim Gericht einreichen.²⁸

Das Klagebegehren ist im Prinzip schriftlich abzufassen und zu unterzeichnen. Ausnahmsweise kann es auch der Gerichtskanzlei zu Protokoll gegeben werden. In der Klageschrift sind zu nennen:

- die beiden Parteien
- der Streitgegenstand (die Diskriminierung)
- der Streitwert (als Geldsumme der Forderungen)
- die Rechtsbegehren (was man erreichen möchte: den geschuldeten Lohn, Entschädigungen usw.)
- Datum und Unterschrift

Wer schon einen Schlichtungsversuch hinter sich hat, kann für die Klage denselben Wortlaut gebrauchen. In jedem Fall ist auch der Streitwert als Geldbetrag der Forderungen anzugeben.

Mit der Klage sind folgende Beilagen einzureichen:

- Vollmacht der Vertreterin oder des Vertreters (wenn die Partei von einer Anwältin oder einem Anwalt vertreten wird)
- die Klagebewilligung, wenn der Schlichtungsversuch missglückt ist, oder die Erklärung, dass auf das Schlichtungsverfahren verzichtet wurde
- die bereits verfügbaren Beweismittel (Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Lohnausweise, Mitarbeiterbeurteilungen usw.)

7. Vor Gericht

Hauptverhandlung

Nachdem das Gericht das Klagebegehren der diskriminierten Person erhalten hat, gewährt es dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine Frist für eine Stellungnahme oder es legt direkt den Verhandlungstermin fest. Im Prinzip genügt eine Verhandlung.

Tatsachen und Beweismittel

Bei Streitigkeiten nach GlG ist das Gericht an die «soziale Untersuchungsmaxime» gebunden²⁹ und muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen. Die Gerichtspräsidentin oder der Gerichtspräsident befragt dazu die Parteien und hört die Zeugen an und würdigt die von den Parteien eingereichten oder beantragten Unterlagen. Das Gericht

kann auch selbständig Unterlagen einholen oder von den Parteien einfordern, wenn es dies als für die Beurteilung erforderlich erachtet.

Bei Lohndiskriminierungen kann ein externes Gutachten³⁰ angeordnet werden, wenn das Gericht nicht über die technischen Kompetenzen verfügt, um zu beurteilen, ob zwei Funktionen gleichwertig³¹ sind.

Erleichterte Beweislast

Wer von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen ist, profitiert von einer Verfahrenserleichterung, von der sogenannten «Beweislastererleichterung» (Art. 6 GlG). Das bedeutet, dass die Gerichtsbehörden keinen absoluten Beweis für die Diskriminierung verlangen und sich mit der Wahrscheinlichkeit begnügen. Dies gilt nicht im Falle von sexueller Belästigung oder bei einer Anstellungsdiskriminierung.

In der Praxis bedeutet dies, dass die diskriminierte Person möglichst viele Belege vorlegen muss, um die Diskriminierung glaubhaft zu machen.

Scheint die Diskriminierung plausibel, muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung auf objektiven Faktoren beruht und nicht mit dem Geschlecht zusammenhängt.

Beispiel: Frau Berger und Herr Kuhn arbeiten als Buchhalterin bzw. Buchhalter in zwei unterschiedlichen Abteilungen einer in der ganzen Schweiz tätigen Firma. Da Frau Berger 20 Prozent weniger verdient als ihr Arbeitskollege, reicht sie beim zuständigen Gericht Klage ein.

Die Gerichtsbehörde ist der Auffassung, dass die Diskriminierung glaubhaft ist, da beide ein ähnliches Pflichtenheft haben, Frau Berger und Herr Kuhn dieselbe Verantwortung tragen und ein identisches Budget verwalten. Die Arbeitgeberin beweist aber, dass die Lohndifferenz nichts mit dem Geschlecht zu tun hat, sondern auf der Tatsache beruht, dass Herr Kuhn über eine fundiertere Ausbildung verfügt und aufgrund seiner Zweisprachigkeit Ansprechpartner für die deutschen und französischsprachigen Mitarbeitenden ist. Die Lohnungleichheit beruht in diesem Fall auf objektiven Faktoren.

Urteil

Nach der letzten Verhandlung zieht sich das Gericht zurück und kommt auf der Grundlage des Dossiers und des während der Verhandlung Gesagten zu einem Urteil.

Das Urteil wird danach verfasst, in der Regel mündlich eröffnet und begründet und in zwei Etappen den Parteien schriftlich zugestellt. Zuerst – in der Regel noch an der Verhandlung – erhalten die Parteien den Entscheid des Gerichts, das sogenannte Urteilsdispositiv. Wollen die Parteien das Urteil weiterziehen oder wollen sie die Überlegungen des Gerichts kennen, müssen sie innerhalb von zehn Tagen die schriftliche Begründung, die sogenannten Erwägungen verlangen.

²⁸ Vgl. S. 25: «Zuständiges Gericht»
²⁹ Vgl. www.gleichstellungsgesetz.ch >Verfahren

³⁰ Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohndiskriminierung, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 7. März 2008

³¹ Vgl. S. 10: «Diskriminierung beim Lohn»

Rechtsmittel

Das Urteil kann innert 30 Tagen beim Obergericht auf zwei verschiedene Arten angefochten werden: mit der Berufung oder mit der Beschwerde (je nach Betrag, der zwischen den Parteien noch strittig ist).

Die Berufung ermöglicht es, das ganze Dossier noch einmal zu überprüfen, also den Sachverhalt und das Recht, während bei einer Beschwerde nur das Recht überprüft werden kann. Der noch offene Streitwert muss mindestens CHF 10'000.- betragen, damit gegen ein Urteil die Berufung eingelegt werden kann.

Der oberinstanzliche Entscheid kann ans Bundesgericht weitergezogen werden, sofern der Streitwert mehr als CHF 15'000.- beträgt oder es sich um einen Grundsatzentscheid handelt.

8. Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Das GiG gilt auch für öffentlich-rechtliche Körperschaften. Nur gewisse Verfahrensvorschriften sind anders.

Kantons- und Gemeindepersonal

Erste Gerichtsinstanz für das Personal der öffentlichen Verwaltungen ist unabhängig vom Streitwert das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich. Als verwaltungsinterne Vorinstanz entscheidet zunächst die Verwaltungsbehörde.

In der kantonalen Verwaltung sind Rekurse gegen Verfügungen (Anordnungen) einer Verwaltungseinheit an die ihr übergeordnete Direktion zu richten. Der Regierungsrat ist die erste Rekursinstanz gegen Verfügungen der Direktionen. Für Gemeindeangestellte ist Rekursinstanz der Bezirksrat. Im Übrigen gelten nebst den personalrechtlichen Erlassen die Bestimmungen des kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG).

Angestellte der Stadt Zürich können gegen Verfügungen der Anstellungsinstanz zunächst mit stadinternem Rekurs an den Stadtrat gelangen. Rekurse gegen Entscheide des Stadtrats sind beim Bezirksrat einzureichen.

Das Schlichtungsverfahren ist im Kanton Zürich für alle öffentlich-rechtlichen Angestellten freiwillig. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen. Das Begehren ist spätestens innerhalb der Rechtsmittelfrist gegen die erstinstanzliche Verfügung zu stellen. Um die Rechtsmittelfrist zu wahren, muss gleichzeitig vorsorglich auch das Rechtsmittel eingereicht werden. Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, die nicht auf einer Verfügung beruht, kann die Schlichtungsbehörde

jederzeit anrufen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes über das Schlichtungsverfahren für Streitigkeiten nach Gleichstellungsgesetz in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (vgl. Ziff. 10), welches auf die ZPO und das GOG verweist.

Bundespersonal

Kommt zwischen den Parteien keine Einigung zustande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss gegen diese Verfügung eine bundesverwaltungsinterne Beschwerde einreichen. Erst nach dieser verwaltungsinternen Beschwerde ist eine Beschwerde an eine Gerichtsbehörde möglich (Bundesverwaltungsgericht als Erstinstanz). Das Urteil kann dann an das Bundesgericht als Beschwerdeinstanz weitergezogen werden.

9. Formulare

Formulare

Auf der Webseite der Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz (www.schlichtungsbehoerde-glg-zh.ch) >Informationen >Wie mache ich ein Begehren bei der Schlichtungsbehörde anhängig) ist das Formular zur Einreichung eines Schlichtungsbegehrens abrufbar. Auf der Website der Gerichte des Kantons Zürich (www.gerichte-zh.ch) >Rechtssuchende >Zivilprozess) finden sich Informationen zu Gerichtsverfahren sowie Formulare, bspw. für das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege.

10. Gesetzgebung

Bundesgesetzgebung:

- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GiG) [SR 151.1]
- Obligationenrecht vom 30. März 1911 (Artikel 319 bis 362 OR) [SR 220]
- Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO) [SR 272]
- Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG) [SR 172.220.1]
- Arbeitsgesetz vom 13. März 1964 (ArG) [SR 822.11] & Verordnungen 1 und 2

Kantonale Gesetzgebung:

- Gesetz über die Gerichts- und Behördenorganisation im Zivil- und Strafprozess (GOG) vom 10. Mai 2010, Inkrafttreten am 1.1. 2011, LS 211.1
- Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRG) vom 24. Mai 1959, LS 175.2
- Gesetz über das Schlichtungsverfahren für Streitigkeiten nach Gleichstellungsgesetz in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen vom 10. Mai 2010, Inkrafttreten am 1.1. 2011, LS 177.12

Bibliografie

- ARIOLI Kathrin/FURRER ISELI Felicitas**, Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, Basel, Genf (Helbing & Lichtenhahn, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann) 2000.
- AUBERT Gabriel/LEMPEN Karine (Hrsg.)**, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genf (Universität Genf, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann) 2011.
- AUBRY GIRARDIN Florence**, Egalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice, in Aktuelle juristische Praxis 9/2005, S. 1062 ff.
- BARONE Anne-Marie**, Loi sur l'égalité: une protection relative, in Plaidoyer 6/1999, S. 41 ff.
- BARONE Anne-Marie**, Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes : règles spéciales de procédure, in Anwaltsrevue 5/2003, S. 158 ff.
- BERSIER Eric**, Les diverses méthodes d'évaluation et de comparaison des salaires, in Panorama in droit du travail [WYLER R., Hrsg.], Bern (Stämpfli) 2009, S. 381 ff.
- BIGLER-EGGENBERGER Margrith/KAUFMANN Claudia (Hrsg.)**, Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne (Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Réalités sociales) 2000.
- COSSALI-SAUVIN Monique**, La loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995, in Journée 1995 de droit du travail et de sécurité sociale, Bd. 15 [AUBERT G., Hrsg.], Zürich (Schulthess) 1999, S. 57 ff.
- FLÜCKIGER Yves**, Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis, in Aktuelle juristische Praxis 11/2001, S.1340 ff.
- GOGNIAT Elise**, Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, La Chaux-de-Fonds (Centre d'étude des droits de la personnalité CEDP) 1/2007.
- JACCOTTET TISSOT Catherine**, Harcèlement sexuel et loi sur l'égalité, in Plaidoyer 2/1999, S. 50 ff.
- JACCOTTET TISSOT Catherine**, Les procès en égalité: de l'exigence de justice à la pratique, in Aktuelle juristische Praxis 12/2004, S. 1514 ff.
- KAUFMANN Claudia/STEIGER-SACKMANN Sabine (Hrsg.)**, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl., Basel (Helbing & Lichtenhahn) 2009.
- LEMPEN Karine**, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience états-unienne, Genf, Zürich (Schulthess) 2006.
- LEMPEN Karine**, Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1413 ff.
- LEMPEN Karine**, Prévention et sanction du harcèlement sexuel – Les difficultés liées à la mise en oeuvre de mesures au sein des entreprises, in Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1432 ff.
- LEMPEN Karine**, Au-delà du mobbing: le harcèlement sexuel comme outil de maintien du système de genre, in Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? [ARIOLI K./COTTIER M./FARAHMAND P./KÜNG Z., Hrsg.], Lachen, St. Gallen (Dike) 2008, S. 149 ff.
- LEUBA Audrey (2000)**, Harcèlement sexuel : plaidoyer pour une application raisonnable de la loi, in Mélanges SCHÜPBACH, S. 125 ff.
- MATEFI Gabriella**, Salaire selon la loi du marché et coûts de formation : des motifs objectifs pour justifier des différences de salaires ?, in Aktuelle juristische Praxis 11/2001, S. 1329 ff.
- MÜLLER Corina**, L'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les rapports de travail, in L'eupéanisation du droit privé: vers un code civil européen? [WERRO F., Hrsg.] Fribourg (Ed. Universitaires) 1998, S. 97 ff.
- RAMSEYER Jeanne/MÜLLER Corina**, Bewährt, aber noch zu wenig bekannt, in Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1331 ff.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**, Direktion für Arbeit, SECO-Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu dessen Verordnungen, Bern, 2011
- STAUBER-MOSER Susy**, Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung, in Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1352 ff.
- STUTZ Heidi/SCHÄR MOSER Marianne/FREIVOGEL Elisabeth (2005)**, Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern: Bundesamt für Justiz, Bern, Binningen (Büro BASS, Büro a&o, Advokaturbüro E. Freivogel) 2005.
- STUTZ Heidi**, Ich würde mir wünschen, dass es etwas ganz Normales wird, sich gegen Diskriminierung zu wehren, in Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1392 ff.
- WERRO Franz/VIRET Marjolaine**, Egalité entre femmes et hommes : la responsabilité civile de l'employeur, in Gleichstellung von Frauen und Männern in der Schweiz und der EU [EPINEY A./VON DANKELMANN I., Hrsg.] Zürich (Schulthess) 2004, S. 89 ff.

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2011)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf die Artikel 4 Absatz 2, 34^{ter} Absatz 1 Buchstabe a, 64 und 85 Ziffer 3 der Bundesverfassung¹, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993², beschliesst:

1. Abschnitt: Zweck

Art. 1

Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben

Art. 2 Grundsatz

Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht³ sowie für alle öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

Art. 3 Diskriminierungsverbot

¹ 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 Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

² Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

³ Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, 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. 5 Rechtsansprüche

¹ Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
- d. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

¹ Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

² Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

³ Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

⁴ Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

⁵ Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

Art. 6 Beweislasterleichterung

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 7 Klagen und Beschwerden von Organisationen

¹ Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern

AS 1996 1498

¹ [BS 1 3; AS 1991 1243]. Den genannten Bestimmungen entsprechen heute: Art. 8 Abs. 3,

¹ 41 Abs. 1 Bst. d., 122 und 173 Abs. 2 der BV vom 18. April 1999 (SR 101).

² BBl 1993 I 1248

³ SR 220

oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

² Im Übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

3. Abschnitt: Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht⁴

Art. 8 Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung

¹ Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, können von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.

² Der Anspruch auf eine Entschädigung nach Artikel 5 Absatz 2 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage angehoben wird.

Art. 9 Verfahren bei diskriminierender Kündigung

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Kündigung diskriminiert, ist Artikel 336b des Obligationenrechts⁵ anwendbar.

Art. 10 Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

² Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

³ Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

⁴ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts⁶ geltend machen.

⁴ SR 220
⁵ SR 220
⁶ SR 220

⁵ Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

Art. 11 und 12⁷

4. Abschnitt: Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen

Art. 13

¹ Der Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für Beschwerden von Bundespersonal gilt ausserdem Artikel 58 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927⁸.

² Wird eine Person durch die Abweisung ihrer Bewerbung für die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, so ist Artikel 5 Absatz 2 anwendbar. Die Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die abweisende Verfügung verlangt werden.

³ Bundesangestellte können sich innerhalb der Beschwerdefrist nach Artikel 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 19689 über das Verwaltungsverfahren an eine Schlichtungskommission wenden. Diese berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen.¹⁰

⁵ Das Verfahren ist kostenlos; ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Prozessführung. Im Verfahren vor dem Bundesgericht richtet sich die Kostenpflicht nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005^{12, 13}.

5. Abschnitt: Finanzhilfen

Art. 14 Förderungsprogramme

¹ Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Er kann selbst Programme durchführen.

² Die Programme können dazu dienen:

- a. die inner- oder ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern;
- b. die Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen zu verbessern;
- c. die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu verbessern;

⁷ Aufgehoben durch Anhang 1 Ziff. II 1 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 1739; BBl 2006 7221).

⁸ [BS 1 489; AS 1958 1413 Art. 27 Bst. c, 1997 2465 Anhang Ziff. 4, 2000 411 Ziff. II 1853, 2001 894 Art. 39 Abs. 1 2197 Art. 2 3292 Art. 2, AS 2008 3437 Ziff. I 1]. Dieser Art. ist aufgehoben. Siehe heute Art. 35 und 36 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (SR 172.220.1).

⁹ SR 172.021

¹⁰ Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 2004, in Kraft seit 1. März 2005 (AS 2005 1023; BBl 2003 7809)

¹¹ Aufgehoben durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 1205; BBl 2001 4202).

¹² SR 173.110

¹³ Satz eingefügt durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 1205; BBl 2001 4202).

- d. Arbeitsorganisationen und Infrastrukturen am Arbeitsplatz zu fördern, welche die Gleichstellung begünstigen.

³ In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt.

Art. 15 Beratungsstellen

Der Bund kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:

- a. die Beratung und die Information von Frauen im Erwerbsleben;
- b. die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.

6. Abschnitt: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Art. 16

¹ Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein.

² Zu diesem Zweck nimmt es namentlich folgende Aufgaben wahr:

- a. es informiert die Öffentlichkeit;
- b. es berät Behörden und Private;
- c. es führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;
- d. es kann sich an Projekten von gesamtschweizerischer Bedeutung beteiligen;
- e. es wirkt an der Ausarbeitung von Erlassen des Bundes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;
- f. es prüft die Gesuche um Finanzhilfen nach den Artikeln 14 und 15 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.

7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 17 Übergangsbestimmung

Ansprüche nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe d werden nach neuem Recht beurteilt, wenn die zivilrechtliche Klage nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erhoben worden ist oder die erstinstanzlich zuständige Behörde bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Verfügung getroffen hat.

Art. 18 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Juli 1996¹⁴

¹⁴ RB vom 25. Okt. 1995

Kantonale und Städtische Angebote

«Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein heikles Thema in der Beratung», ein Kurs für Beratende und innerbetriebliche Ansprechpersonen

«Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - vorbeugen und handeln», ein Fachkurs für Führungskräfte und Personalverantwortliche

In Anlehnung an das Gleichstellungsgesetz wichtige Publikationen

Von der Idee zur Tat – Das heisst CEDAW. Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Direktion für Völkerrecht (DV) und Politische Direktion (PD). Bestellnummer: 301.800.d

Die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes im Kanton Zürich: (www.ffg.zh.ch/internet/justiz_inneres/ffg/de/recht/projekte_veroeffentlichungen_recht/wirksamkeit_gleichstellungsgesetz.html)

Nützliche Adressen

Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz

Wengistrasse 30
Postfach
8026 Zürich
044 248 30 30
info@schlichtungsbehoerde-glg-zh.ch
www.schlichtungsbehoerde-glg-zh.ch

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich

Neumühlequai 10
Postfach
8090 Zürich
043 259 25 72
gleichstellung@ji.zh.ch
www.gleichstellung.zh.ch

Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

Stadthaus, Stadthausquai 17
8001 Zürich
044 412 48 68
gleichstellung@zuerich.ch
www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

Fachstelle Chancengleichheit / Gleichstellung der Stadt Winterthur

Lindstrasse 4
Postfach, 8402 Winterthur
052 267 53 58
bfg@win.ch
www.personalamt.winterthur.ch/chancen-
gleichheit-gleichstellung

Schweizerischer Dachverband Mediation

Schwarztorstrasse 56
3000 Bern 14
031 318 58 17
www.infomediation.ch

Nützliche Links

Rechtsprechung und Gleichstellungsrecht

www.gleichstellungsgesetz.ch
www.leg.ch

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

www.equality.ch
www.equality-lohn.ch

Eidgenössisches Büro für die Gleich- stellung von Frau und Mann (EBG)

www.ebg.admin.ch

Sexuelle Belästigung

www.sexuellebelastigung.ch

Lohnungleichheit

www.lohnungleichheit.ch
www.lohnrechner.ch
www.equalpayday.ch