



Kanton

Basel-Landschaft

**Gleichstellung
für Frauen und Männer**



Das Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Anstellung, Lohn, Kündigung, sexuelle Belästigung ...

**Wie wehre ich mich gegen Diskriminierungen im Erwerbsleben?
Rechte, Vorgehen und Anlaufstellen**

BE | BL | FR | GE | JU | NE | VD | VS | ZH

Das Bundesgesetz
über die Gleichstellung von
Frau und Mann

**RECHTE, VORGEHEN UND ANLAUFSTELLEN BEI
DISKRIMINIERUNG IM ERWERBSLEBEN**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 4

WAS SIE ALLES ÜBER IHRE RECHTE WISSEN MÜSSEN 6

1. Was ist das Gleichstellungsgesetz? 7

2. Diskriminierungsarten 9

- a. Anstellungsdiskriminierung 9
- b. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen 9
- c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung 10
- d. Diskriminierung bei Beförderungen 11
- e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung 11
- f. Diskriminierung beim Lohn 12
- g. Diskriminierende Kündigung 13
- h. Sexuelle Belästigung 13
- i. Racheündigung / Kündigungsschutz 14
- j. Positive Diskriminierung 15

WAS TUN IM FALLE EINER DISKRIMINIERUNG? 16

1. Hilfe suchen 17

2. Zusammenstellen eines guten Dossiers 17

3. Rechte geltend machen 20

4. Finanzielle Unterstützung erhalten 20

5. Sich persönlich vorbereiten 20

6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte 21

RECHTE, VORGEHEN UND ANLAUFSTELLEN BEI DISKRIMINIERUNG IM ERWERBSLEBEN

GERICHTLICHES VORGEHEN	25
1. Klagemöglichkeiten	26
2. Zuständiges Gericht	29
3. Die Prozessparteien	29
4. Mediation	31
5. Schlichtung	31
6. Klage vor Gericht	33
7. Vor Gericht	34
8. Verfahren bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen	37
9. Formulare	38
10. Gesetzgebung und Bibliografie	38
NÜTZLICHE ADRESSEN	42
NÜTZLICHE LINKS	43
BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (GLG)	44
Impressum	52

EINLEITUNG

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

Das Gleichstellungsgesetz hilft, die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

Die vorliegende Broschüre übernimmt die kantonsunabhängigen Teile der im Juni 2011 erschienenen Broschüre des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt. Dafür dankt Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft dem Waadtländer Büro und insbesondere den beiden Autorinnen Laure Jaton, Juristin, und Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin.

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

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?

RECHTE, VORGEHEN UND ANLAUFSTELLEN BEI DISKRIMINIERUNG IM ERWERBSLEBEN

Denn: Das Gleichstellungsgesetz ermöglicht es Ihnen, vor Gericht zu gehen. Falls eine Diskriminierung vorliegt, können so Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz korrigiert und Entschädigungen zugesprochen werden. In einem dritten 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 GLG begleiten und unterstützen: Verbände, Rechtsberatungen, Gewerkschaften, Anwältinnen und Anwälte usw.

Im Anhang der Broschüre sind schliesslich weiterführende Literaturhinweise, nützliche Adressen und Links aufgeführt.

«Mit Fairness zum Erfolg» heisst die bewährte, eintägige Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz, welche die Gleichstellungsstellen beider Basel anbieten. Auf der Website www.gleichstellung.bl.ch finden Sie die nächsten Kursdaten und aktuelle Informationen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Kanton Basel-Landschaft.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Gleichstellung für Frauen und Männer
Kanton Basel-Landschaft

**Was Sie alles
über Ihre Rechte
wissen müssen**

1. Was ist das Gleichstellungsgesetz?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und das Recht auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit sind in der Bundesverfassung¹ verankert.

Mit dem **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG)**² wird diese Verfassungsbestimmung umgesetzt. Das GLG verbietet es, jemanden in der Arbeitswelt aufgrund seines Geschlechts zu benachteiligen.

FÜR WEN GILT DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ?

Das GLG 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 öffentlichrechtlich angestellt sind. Dabei spielt es keine Rolle, auf welcher Grundlage (Vertrag, Gesetz, Statut) oder bei wem (beispielsweise Kanton Basellandschaft, Bund, Gemeinden, öffentlichrechtliche 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 Frauen und Männern 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 einer Frau und einem Mann, die einzig und allein auf dem Geschlecht beruht.

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

¹ 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.»

² Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann

DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

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 sachlichen, objektiven Grund gerechtfertigt ist. Das Geschlecht allein ist kein solcher sachlich begründeter, 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.*

2. Diskriminierungsarten

A. ANSTELLUNGSDISKRIMINIERUNG

Gemäss GlG 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 Rollenzuteilungen) 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 verlangen³.

B. DISKRIMINIERUNG BEI DER GESTALTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Das GlG 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

³ Vgl. S. 28: «Entschädigungen nach GlG»

DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

- 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 GlG 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 GlG 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 Mutterschaftsurlaubs 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.

E. DISKRIMINIERUNG BEI DER AUS- UND WEITERBILDUNG

Das GlG 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 GlG 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 anfordern⁴.

⁴ Vgl. S. 35: «Tatsachen und Beweismittel»

Sowohl die Anforderungen der Stelle (Verantwortung, Pflichtenheft, Berufsrisiken usw.) als auch 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 Lohndifferenz fordern.

G. DISKRIMINIERENDE KÜNDIGUNG

Das GLG 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 werden⁵. Es kann aber nur eine Entschädigung, jedoch keine Wiedereinstellung verlangt werden⁶.

H. SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Das GLG verpflichtet die Arbeitgebenden, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss Massnahmen treffen, damit es im Unternehmen nicht zur sexuellen Belästigung kommt.

⁵ Vgl. S. 30: «Vergleichstabelle»

⁶ Vgl. S. 28: «Entschädigungen nach GLG»

DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

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 empfindet⁷. 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 verlangen⁸.

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

I. RACHEKÜNDIGUNG / KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Das GlG schützt Personen, die von einer Diskriminierung betroffen sind und die sich dagegen wehren, vor einer Kündigung⁹. Der Arbeitsvertrag darf während des innerbetrieblichen Vorgehens, während des Schlichtungs- bzw. Gerichtsverfahrens sowie während des folgenden Halbjahres nicht gekündigt werden.

⁷ Die schweizerischen Gerichte sind im Allgemeinen der Auffassung, dass dabei auf das Durchschnittsempfinden einer Person gleichen Geschlechts in der

gleichen Situation Bezug genommen werden soll.

⁸ Vgl. S. 28: «Entschädigungen nach GlG»

⁹ Art. 10 GlG

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 Racheekündigung vorgehen, da ihr gekündigt wurde, weil sie sich gegen eine Diskriminierung gewehrt hat.*

→ Wer von einer Racheekündigung betroffen ist, kann entweder die Wiedereinstellung in die Firma oder eine Entschädigung erwirken.

J. POSITIVE DISKRIMINIERUNG

Das GLG erlaubt die so genannte positive Diskriminierung. So dürfen die Arbeitgebenden angemessene Massnahmen treffen, die ein Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugen, sofern damit die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann vorangetrieben werden kann¹⁰. Eine Massnahme ist nur dann angemessen, wenn das ausschlaggebende Kriterium die Qualifikation einer Person bleibt. Die Qualifikation muss immer höher gewertet werden als die Geschlechtszugehörigkeit.

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.»*

¹⁰ Art. 3 Abs. 3 GLG

Was tun im Falle einer Diskriminierung?

1. Hilfe suchen

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

Rat, Hilfe und Informationen finden Sie bei der Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft oder der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben¹¹. 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.

¹¹ Vgl. S. 42 f.: «Nützliche Adressen» und «Nützliche Links»

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
- evt. Bewerbungsdossier der Person des anderen Geschlechts, die die Stelle bekommen hat

IM FALLE EINER DISKRIMINIERUNG BEI BEFÖRDERUNGEN, AUSBILDUNGEN, DER GESTALTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN ODER DER AUFGABENZUTEILUNG

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

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 RACHEKÜNDIGUNG

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 Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft können Sie während dieser Phase beraten.

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 GlG 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 bei der Schlichtungsstelle oder beim zuständigen Gericht¹² ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege¹³ einreichen.

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 Drucks, 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.

¹² Vgl. S. 29: «Zuständiges Gericht»

¹³ Vgl. S. 38: «Formulare»

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 1000.– 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 Lohn-differenz 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.

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 GLG 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 vereinbart einen Termin bei der Rechtsanwältin Regina Fürst, einer Fachfrau für Arbeitsrecht, und bespricht mit ihr vorweg, dass sie für ein Verfahren die unentgeltliche Prozessführung wird beantragen müssen.

VORBEREITUNG DES GESUCHS UND DER BEWEISMITTEL

Laura Baumann 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 ein Verfahren einleiten wird, falls er Laura Baumanns Gehalt nicht korrigiert.

Da die DSA das Gehalt von Laura Baumann nicht korrigiert, leitet Rechtsanwältin Fürst bei der Schlichtungsstelle ein Schlichtungsverfahren ein. Eine Einigung kann leider nicht erzielt werden, so dass spätestens innert drei Monaten das Gericht angerufen werden muss.

In der Klage ans Gericht 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 und 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 im unterschiedlichen Dienstalter. Im vorliegenden Fall kann die DSA die Diskriminierung und damit den um CHF 1000.- höheren Monatslohn von Marco Bernardini nicht rechtfertigen.

URTEIL

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

DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

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.-¹⁴ 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 Rechtsmittelinstanz¹⁵, 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.

¹⁴ D.h. CHF 1 000.- pro Monat seit dem 1. Januar 2010 bis zum Tag der Urteilsverkündung (27 Monate)

¹⁵ Vgl. S. 36: «Rechtsmittel»

Gerichtliches Vorgehen

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 über die Gerichtsverfahren gemäss GLG.

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

1. Klagemöglichkeiten

Das GLG 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 GLG
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 GLG
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 GlG

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 betrifft¹⁶.

BEISPIEL *Eine öffentlichrechtliche 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 GlG

Im Falle einer Lohndiskriminierung, einer Beförderungs- oder einer 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.*

¹⁶ Art. 7 GlG; vgl. S. 29: «Die Prozessparteien»

DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

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 je nach Diskriminierung aufgrund des tatsächlichen oder des schweizerischen Durchschnittsmonatslohns berechnet.

BEISPIEL *Eine Mitarbeiterin hat ihren Arbeitsvertrag gekündigt, nachdem sie in ihrem Unternehmen sexuell belästigt wurde. Sie geht gerichtlich vor, um die sexuelle Belästigung anerkennen zu lassen, und verlangt eine Entschädigung in der Höhe von zwei schweizerischen Durchschnittsmonatslöhnen.*

→ **Schadenersatz und Genugtuung** – Art. 5 Abs. 5 GIG, Art. 41 und 49 OR¹⁷

Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann auch auf Schadenersatz und Genugtuung klagen.

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.*

¹⁷ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)

2. 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 Basel-Landschaft sind folgende Instanzen zuständig:

- Bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz muss als erstes die kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben angerufen werden.
- Die Zivilkreisgerichte West (in Arlesheim) und Ost (in Sissach) urteilen erstinstanzlich.

3. 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)¹⁸

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, welche 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 oder ihres Personals geradestehen muss.

¹⁸ Art. 7 GLG; vgl. S. 27: «eine Diskriminierung festzustellen»

DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

VERGLEICHSTABELLE

ART DER DISKRIMINIERUNG	VORBEREITUNG DES DOSSIERS (vgl. S. 17)	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 Verhaltens. 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	☛ Innerhalb 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. Bezug zwischen der Diskriminierungsbeschwerde und der Kündigung suchen. Zusammenstellen eines Dossiers	Innerhalb der Kündigungsfrist	Wiedereinstellung oder maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GIG (Art. 336a OR)

4. 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 kommen¹⁹. 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.

Im Gegensatz zum Schlichtungsverfahren sind die Kosten für eine Mediation von den Parteien selber zu tragen.

5. Schlichtung

Das Gerichtsverfahren beginnt mit dem Schlichtungsversuch. Das kantonale Recht sieht in § 3 Abs. 1 EG GlG vor, dass Diskriminierungsstreitigkeiten vor Anrufung richterlicher Behörden der Schlichtungsstelle zu unterbreiten sind. Gestützt auf § 199 Abs. 2 lit c ZPO kann die klagende Partei im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis jedoch einseitig auf die Durchführung einer Schlichtungsverhandlung verzichten. Die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens wird im Hinblick auf das Spezialwissen der Kommissionsmitglieder empfohlen.

¹⁹ Vgl. folgenden Abschnitt: «Schlichtung»

ZUSTÄNDIGE BEHÖRDE

Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz werden durch die kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben behandelt.

Die Schlichtungsbehörde setzt sich aus der oder dem Kommissionsvorsitzenden, der Stellvertretung sowie weiteren Mitgliedern zusammen, wobei beide Geschlechter angemessen sowie Arbeitgebende und Arbeitnehmende des privaten und öffentlichen Bereichs paritätisch vertreten sind.

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 Begehrensformular zur Verfügung²⁰.

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 in einem allfälligen folgenden Gerichtsverfahren nicht berücksichtigt werden.

²⁰ Vgl. S. 38: «Formulare»

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 Zivilkreisgericht getragen wird, das erstinstanzlich entscheidet.

6. Klage vor Gericht

Konnte keine Einigung erzielt werden oder ist die Mediation gescheitert, kann die klagende Partei ihr Begehren beim Zivilkreisgericht einreichen²¹.

²¹ Vgl. S. 29: «Zuständiges Gericht»

Das Klagebegehren ist im Prinzip schriftlich abzufassen und zu unterzeichnen. Ausnahmsweise kann es auch der Gerichtskanzlei zu Protokoll gegeben werden. Es kann das Formular «Vereinfachte Klage» verwendet werden²². 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. Dabei 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 legt direkt den Verhandlungstermin fest. Im Prinzip genügt eine Verhandlung.

²² Vgl. S. 38: «Formulare»

TATSACHEN UND BEWEISMITTEL

Bei Streitigkeiten nach GlG ist das Gericht an die «soziale Untersuchungsmaxime» gebunden²³ und muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen. Die Gerichtspräsidentin oder der Gerichtspräsident befragt dazu die Parteien, 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 Gutachten²⁴ angeordnet werden, wenn das Gericht nicht über die technischen Kompetenzen verfügt, um zu beurteilen, ob zwei Funktionen gleichwertig²⁵ sind, oder um die Lohnpolitik zu überprüfen.

ERLEICHTERTE BEWEISLAST

Wer von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen ist, profitiert von einer Verfahrenserleichterung, von der sogenannten «Beweislasterleichterung» (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

²³ Vgl. www.gleichstellungsgesetz.ch > Verfahren

²⁴ Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohndiskriminierung, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 7. März 2008

²⁵ Vgl. S. 12: «Diskriminierung beim Lohn»

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 Kriterien.

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 – manchmal noch an der Verhandlung oder dann per Post – 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.

RECHTSMITTEL

Das Urteil kann innert 30 Tagen beim Kantonsgericht, Abteilung Zivilrecht, 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 und eine offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhaltes überprüft werden können. 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 öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen

Das GLG gilt auch für öffentlichrechtliche Körperschaften. Nur gewisse Verfahrensvorschriften sind anders.

KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL

Als verwaltungsinterne Vorinstanz entscheidet zuerst die kantonale oder kommunale Verwaltungsbehörde mittels Verfügung.

Das Schlichtungsverfahren ist im Kanton Basel-Landschaft für alle öffentlichrechtlichen Angestellten obligatorisch, ausgenommen die Diskriminierung wird als Nebenpunkt geltend gemacht. Das Gesuch ist spätestens innert 10 Tagen seit der Zustellung der erstinstanzlichen Verfügung schriftlich unter Angabe der Rechtsbegehren bei der Schlichtungsstelle zu stellen.

Im Falle einer nicht auf einer Verfügung beruhenden Diskriminierung kann, sobald eine schriftliche Stellungnahme der vorgesetzten Stelle zur geltend gemachten Diskriminierung vorliegt oder eine solche auf Verlangen nicht innert 30 Tagen erlassen wird, das Schlichtungsverfahren schriftlich unter Angabe der Rechtsbegehren bei der Schlichtungsstelle beantragt werden.

Erste Gerichtsinstanz für das Personal der öffentlichen Verwaltungen ist unabhängig vom Streitwert das Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht. Als verwaltungsinterne Vorinstanz entscheidet zuerst die kantonale oder kommunale Verwaltungsbehörde mittels Verfügung. Das Urteil des Kantonsgerichts kann mittels Beschwerde ans Bundesgericht weitergezogen werden, wobei allenfalls Streitwertgrenzen zu beachten sind.

Für die Instruktion, den Verfahrensablauf und die Beweisabnahme gelten die entsprechenden Bestimmungen des Verfahrens in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen.

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

Auf der Webseite der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben, www.schlichtungsstelle.bl.ch, ist das Begehrensformular zur Einreichung eines Schlichtungsbegehrens abrufbar. Auf der Website des Kantons Basel-Landschaft, www.baselland.ch (> Gerichte > Informationen und Formulare), finden sich Informationen zu Gerichtsverfahren sowie Formulare, z.B. für das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege.

10. Gesetzgebung und Bibliografie

BUNDESGESETZGEBUNG

- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) [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 [SR 822.111 und 822.112]

KANTONALE GESETZGEBUNG

- Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz (EG GlG) vom 27. November 1997, in Kraft seit 1. Juli 1998, SGS 108
- Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz vom 3. November 1998, in Kraft seit 1. Januar 1999, SGS 108.31. Inkrafttreten der letzten Änderung: 1. Oktober 2009
- Gesetz über die Einführung des Zivilgesetzbuches (EG ZGB) vom 26. November 2006, in Kraft seit 1. August 2007, SGS 211
- Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVG) vom 13. Juni 1988, in Kraft seit 1. Januar 1989, SGS 175

BIBLIOGRAFIE

10 Jahre Gleichstellungsgesetz. Aktuelle Juristische Praxis, Sondernummer 11/2006.

5 Jahre Gleichstellungsgesetz. Aktuelle Juristische Praxis, Sondernummer 11/2001.

ALBRECHT Andreas C.: Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» (Art. 4 Abs. 2 BV). Basel, 1998.

ANGST Trix: Frauen führen. Auch bei Ihnen? Eine Untersuchung – Ein Arbeitsinstrument. Zürich, 2008.

ARIOLI Kathrin: Die Rechtsfigur der indirekten Diskriminierung. In: Aktuelle Juristische Praxis 1993, S. 1327 ff.

ARIOLI Kathrin/**FURRER ISELI** Felicitas: Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse. Basel, 2000.

Beiträge zum Gleichstellungsgesetz. VSAM-Revue (Verband schweizerischer Angestelltenvereine der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) 12/2000-1/2001, S. 22 ff.

BERSIER Eric: Les diverses méthodes d'évaluation et de comparaison des salaires. In: Panorama en droit du travail [WYLER R., Hrsg.]. Bern, 2009, S. 381 ff.

Büro Bass/Universität Bern: Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Schlussbericht. 2008.

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (Hrsg.): Flexibel, aber nicht prekär. Ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse. Zürich, 2002.

DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

DUCRET Véronique: Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe. Zürich, 2004.

EBG/SECO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bern, 2008.

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungskräften. CD-Rom plus Begleitheft für Dozierende. Bern, 2008.

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft: lustig – lästig – stopp! Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Kanton Basel-Landschaft. Liestal, 2014.

FLÜCKIGER Yves: Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis. In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2001, S. 1340 ff.

GRÜTTER Karin/**RYTER** Annamarie: Persönliche Grenzen respektieren – Module rund um das Thema sexuelle Belästigung für die Lernbereiche Gesellschaft, Sprache und Kommunikation. Bern, 2008.

KADISHI Bernadette (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen – Personalselektion ohne Diskriminierung. Handbuch mit CD-Rom. Altstätten, 2001.

KAUFMANN Claudia/**STEIGER-SACKMANN** Sabine (Hrsg.): Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. 2. Aufl., Basel, 2009.

KV Schweiz: Gleichstellungsgesetz und betriebliche Chancenförderung. Zürich. (www.kvschweiz.ch > Publikationen)

LEEMANN Regula Julia/**KECK** Andrea: Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf – die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Neuenburg, 2005.

LEMPEN Karine: Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2006, S. 1413 ff.

LEUBA Audrey: Harcèlement sexuel: plaidoyer pour une application raisonnable de la loi. In: Mélanges SCHÜPBACH. Neuenburg, 2000, S. 125 ff.

MATEFI Gabriella: Das Gleichstellungsgesetz im Kanton Baselland. Kommentar zur Entstehung und Auslegung des Einführungsgesetzes, der Verordnung zur sexuellen Integrität sowie weiterer kantonalrechtlicher Bestimmungen zum Gleichstellungsgesetz. Liestal, 2002.

MATEFI Gabriella: Marktlohn und Ausbildungskosten: sachliche Gründe für die Rechtfertigung von Lohnunterschieden? In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2001, S. 1319 ff.

MÜLLER Catherine/**SANDER** Gudrun: Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz. 2. Aufl., Bern, 2011.

Personalamt der Stadt Bern (Hrsg.): Pegasus – Personalgewinnung mit Schlüsselkompetenzen. Mappe mit Tipps, Anleitungen und Checklisten für faire, geschlechtergerechte Personalgewinnungsverfahren. 2001.

RAMSEYER Jeanne/**MÜLLER** Corina: Bewährt, aber noch zu wenig bekannt. In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2006, S. 1331 ff.

SCHÄR MOSER Marianne: Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer: Lohnfestsetzung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und Arbeitnehmendenvertretungen. Bern, 2009.

SCHÄR MOSER Marianne/**BAILLOD** Jürg/**AMIET** Barbara: Chancen für die Chancengleichheit – Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Zürich, 2000.

SCHÄR MOSER Marianne/**STRUB** Silvia: Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung: Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. Bern, 2011.

SCHWANDER Ivo/**SCHAFFHAUSER** René (Hrsg.): Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. St. Gallen, Neue Reihe, Band 41, 1996.

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.

STEINER Olivier: Das Verbot der indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Erwerbsleben. Basel, 1999.

STRUB Silvia/**SCHÄR MOSER** Marianne: Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie. Bern, 2008.

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.

STUTZ Heidi/**SCHÄR MOSER** Marianne/**FREIVOGEL** Elisabeth: Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern, 2005.

TÖBLER Regula: Der Lohngleichheitsreport. Ein Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit. Dokumentarfilm mit Begleitmaterial. Zürich, 2007.

ÜBERSCHLAG Jakob: Repetitorium zum Gleichstellungsgesetz. Bern, 2012.

VPOD/SSM (Hrsg.): Gleichstellungs-Controlling im Erwerbsleben. Eine Einführung. Zürich, 2007.

Nützliche Adressen

Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft

Kreuzboden 1a
Postfach
4410 Liestal
Tel. 061 552 82 82
Fax 061 552 82 89
www.gleichstellung.bl.ch
gleichstellung@bl.ch

Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben

Bahnhofstrasse 3
4410 Liestal
Tel. 061 552 66 56
Fax 061 552 69 38
schlichtungsstelle@bl.ch

Schweizerischer Dachverband Mediation

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

Ihr Berufsverband oder Ihre Gewerkschaft

Gerichte

www.bl.ch > Gerichte

Für Mitarbeitende des Kantons Basel-Landschaft

Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung

Vertrauenspersonen beraten und unterstützen von sexueller Belästigung betroffene Personen. www.vertrauenspersonen.bl.ch

Beratende Kommission für sexuelle Integrität

Die Kommission untersucht verwaltungsinterne Beschwerden wegen sexueller Belästigung und empfiehlt Sanktionsmassnahmen gegen belästigende Personen zu Handen der Anstellungsbehörde. www.bl.ch > Volkswirtschaft, Gesundheit > Schlichtungsstellen > Beratende Kommission für sexuelle Integrität

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 Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)

www.ebg.admin.ch

Sexuelle Belästigung

www.sexuellebelästigung.ch

Lohngleichheit

www.lohngleichheit.ch
www.lohnrechner.ch

Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz

www.bfs.admin.ch (> Die statistischen Themen > 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung > Gleichstellung von Frau und Mann)

**Bundesgesetz über
die Gleichstellung
von Frau und Mann
(GIG)**

BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

(GLEICHSTELLUNGSGESETZ, GLG)

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

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf die Artikel 4 Absatz 2, 34ter 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

¹Arbeitnehmerinnen 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.

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

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

AS 1996 1498

¹ [BS 1 3; AS 1981 1243]

² BBl 1993 I 1248

³ SR 220

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.

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 Dis-

kriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

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

Art. 6 Beweislast erleichterung

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

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

²Im 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

¹Personen, 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.

4 SR 220

²Der 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

¹Die 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.

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

³Die 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.

⁴Die 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.

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

⁵ SR 220

⁶ SR 220

Art. 11 und 12⁷

4. Abschnitt: Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen

Art. 13

¹Der 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.

²Wird 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.

³Bundesangestellte 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 herbeizuführen¹⁰.

⁴...¹¹

⁵Das 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}.

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).

5. Abschnitt: Finanzhilfen

Art. 14 Förderungsprogramme

¹Der 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.

²Die 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;
- d. Arbeitsorganisationen und Infrastrukturen am Arbeitsplatz zu fördern, welche die Gleichstellung begünstigen.

³In 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

¹Das 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 BRB vom 25. Okt. 1995

IMPRESSUM

TEXT

Laure Jatou, Juristin und stellvertretende Leiterin
des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt
Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin

ÜBERSETZUNG AUS DEM FRANZÖSISCHEN

Renato Folli

ANPASSUNGEN AN DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN IM KANTON BASEL-LANDSCHAFT

Rahel Reinert, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Gleichstellung für Frauen und Männer
Kanton Basel-Landschaft
Doris Vollenweider, Advokatin und Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, Liestal

KORREKTORAT

Fabian Kristmann

GRAFIK

Formsache, Basel

DRUCK

Schwabe AG, Muttenz

HERAUSGEBERIN

Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft
mit freundlicher Genehmigung der Westschweizer Gleichstellungskonferenz, egalite.ch

Liestal, im März 2014