



Das Gleich- stellungsgesetz

**Eine
Informations-
broschüre**

**zu
Rechten,
Vorgehen**

**und
Anlauf-
stellen**

Das Gleich-
stellungsgesetz

Eine Informations-
broschüre zu
Rechten, Vorgehen
und Anlaufstellen

Kompetenz-
zentrum Integration
und Gleichstellung
Kanton St.Gallen

Einleitung

Was Sie über
Ihre Rechte
wissen müssen

11 Was ist das Gleich-
stellungsgesetz?
13 Diskriminierungsarten

Was tun im
Falle einer
Diskriminierung?

21 Hilfe suchen
21 Zusammenstellen
eines guten Dossiers
24 Rechte geltend
machen
24 Finanzielle Unter-
stützung erhalten
25 Sich vorbereiten
25 Ein frei erfundener
Fall, der echt sein
könnte

Gerichtliches
Vorgehen

31 Klagemöglichkeiten
38 Zuständige Schlich-
tungsbehörden und
Gerichte
39 Die Prozessparteien
40 Schlichtung
43 Mediation
44 Klage einreichen
45 Vor Gericht
48 Gesetzgebung

Anhang

51 Bundesgesetz über
die Gleichstellung
von Frau und Mann
62 Nützliche Adressen
64 Nützliche Links
66 Impressum

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 solchen Fragen konfrontiert?

Das Gleichstellungsgesetz hilft, die Gleichstellung zu erreichen.

Die vorliegende Broschüre übernimmt als Grundlage die kantonsunabhängigen Teile der im Juni 2011 erschienenen Broschüre des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt. Dafür dankt das Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung des Kantons St. Gallen dem Gleichstellungsbüro des Kantons Waadt 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 im Berufsalltag ist. Beispiele geben Ihnen Aufschluss über die Bereiche, in denen gemäss Gleichstellungsgesetz Ungleichbehandlungen vorkommen können: Anstellung, Arbeitsbedingungen, Aufgabenzuteilung, Beförderung, Weiterbildung, Lohn, 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 bereite ich mich auf ein Gerichtsverfahren vor? Wie stelle ich ein gutes Dossier zusammen?

Denn: Das Gleichstellungsgesetz (GIG) erlaubt es, vor Gericht zu gehen. Falls eine Diskriminierung vorliegt, können Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz korrigiert und Entschädigungen zugesprochen werden. In einem dritten Teil der Broschüre beschreiben wir die Verfahren, mit welchen Sie Ihre Rechte gerichtlich geltend machen können. Wir richten

uns in diesem Teil insbesondere auch an Fachleute, die Sie in einem Verfahren nach GIG begleiten und unterstützen.

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

Diese Broschüre dient zudem als Arbeitsgrundlage der eintägigen Weiterbildung «Gleichstellung im Arbeitsalltag» des Kompetenzzentrums Integration und Gleichstellung (KIG) des Kantons St. Gallen. Auf der Website gleichstellung.sg.ch finden Sie die nächsten Kursdaten und aktuelle Informationen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Kanton St. Gallen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Kompetenzzentrum
Integration und Gleichstellung
Kanton St. Gallen

Was ist das Gleichstellungsgesetz?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere das Recht auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit, ist in der Bundesverfassung¹ verankert. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)² setzt diese Verfassungsbestimmung um. 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 zivilrechtlich 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 Kanton, Bund, Gemeinden, öffentlich-rechtliche Anstalten) sie angestellt sind.

Wann ist die Gleichstellung der Geschlechter zu respektieren?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber 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 Ungleichbehandlung einer Person, welche einzig auf dem Geschlecht beruht. Das Gesetz verbietet jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

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 (SR 151.1)

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 dieser drei Kriterien in Art. 3 GIG keinen abschliessenden Charakter. Als weitere Beispiele könnten etwa Ungleichbehandlungen aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder der Geschlechtsidentität erwähnt werden.³ Die Schlichtungsbehörden der Kantone Zürich, Aargau, Thurgau und Bern haben bislang in mehreren Fällen aufgrund von Transidentität oder Homosexualität eine direkte Diskriminierung nach Gleichstellungsgesetz bejaht.⁴ Nach dem davon abweichenden Bundesgerichtsentscheid⁵ aus dem Jahr 2019 ist offen, wie sich die Gerichtspraxis diesbezüglich weiterentwickeln wird.

B

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.

B

Beispiel einer Diskriminierung aufgrund der familiären Situation

Eine Arbeitgeberin weigert sich systematisch, Frauen mit kleinen Kindern zu befördern. Sie begründet dies damit, besagte Frauen seien für ihre Arbeit weniger verfügbar.

Es wird allgemein zwischen indirekter und direkter Diskriminierung unterschieden:

B

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

Beispiel einer direkten Diskriminierung: Das Unternehmen sieht Weiterbildungen nur für männliche Mitarbeitende vor.

³ Vgl. auch die Botschaft des Bundesrates zum Gleichstellungsgesetz, BBl 1993 I 1248

⁴ Vgl. gleichstellungsgesetz.ch, Stichwort «Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität»

⁵ BGE 145 II 153

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

B

Eine diskriminierende Massnahme ist auch dann rechtswidrig, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ohne diskriminierende Absicht gehandelt hat. Eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ist nur dann erlaubt, wenn sie 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.

B

Diskriminierungsarten

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 (Vorurteilen oder bestimmten Rollenzuteilungen) gründen, sind nicht zulässig.

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

B

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

B 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.⁶

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 die Pflichten und Rechte des Personals.

Dies betrifft namentlich:

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

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

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

⁶ Vgl. S. 33: «Entschädigungen nach GIG»

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 seien technisch nicht so versiert wie Männer, Frauen könnten besser zuhören, Männer seien nicht so pingelig, Männer seien widerstandsfähiger usw.

B 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. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss die Arbeiten dann so unter den Mitarbeitenden aufteilen, dass kein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird.

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 eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber 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.

B 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, sie sei schwanger. Sie wolle jedoch ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. 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 wird. Der Arbeitgeber führt als Begründung vage Gründe an, so hätte die Mitarbeiterin ihre Aufgaben schlecht ausgeführt. An ihrer Stelle wird ein Arbeitskollege 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.

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: Eine Kleinbus-Chauffeurin 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. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss den Zugang zur Ausbildung zusichern. Kann die diskriminierte Person die Ausbildung nicht sofort beginnen, kann sie eine Entschädigung verlangen.

Diskriminierung beim Lohn

Das GlG schreibt vor, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt wird.⁷ 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.

⁷ Mit Einführung der Art. 13a ff. des Gleichstellungsgesetzes, die am 1. Juli 2020 in Kraft traten und bis zum 30. Juni 2032 gelten, sind Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen.

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 Pflegefachfrau 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 Lohndifferenz fordern.

Diskriminierende Kündigung

Das GlG verbietet es den Arbeitgebenden, ihren Angestellten aus geschlechtsspezifischen Gründen zu kündigen.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin arbeitet stets zur vollsten Zufriedenheit der Arbeitgeberin. Kurz nach der Rückkehr von ihrem Mutterschaftsurlaub wird ihr unter 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 bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber

⁸ Vgl. S. 45: «Tatsachen und Beweismittel»

angefochten werden.⁹ Es kann aber nur eine Entschädigung¹⁰, jedoch keine Wiedereinstellung verlangt werden.

Sexuelle Belästigung

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Die Arbeitgebenden müssen Massnahmen treffen, damit es in ihren Unternehmen nicht zu sexuellen Belästigungen 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 oder das eine Person in ihrer Würde verletzt.

B

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 oder erotischem Material

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 empfindet.¹¹

Auch Humor und echte Zuneigung rechtfertigen kein belästigendes Verhalten, wenn sich die betroffene Person dabei unwohl fühlt.

Die belästigte Person kann gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber vorgehen, die oder der 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 ge-

9 Vgl. S. 36: «Vergleichstabelle»

10 Vgl. S. 33: «Entschädigungen nach GIG»

11 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.

12 Vgl. S. 33: «Entschädigungen nach GIG»

gen die belästigende Person vorgehen, indem sie eine Strafanzeige einreicht.

Rachekündigung

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.¹⁴

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 Aufhebung der Kündigung oder eine Entschädigung erwirken.

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 Frau und Mann verwirklicht werden kann.¹⁵ 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. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber 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 Abs. 1 GIG

14 Art. 10 Abs. 2 GIG

15 Art. 3 Abs. 3 GIG

B

B

Hilfe suchen

Lassen Sie sich beraten, falls Sie das Gefühl haben, dass Sie von einer Diskriminierung betroffen sind!

Rat, Hilfe und Informationen finden Sie beim Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung (KIG) des Kantons St. Gallen oder bei der Schlichtungsstelle für Klagen nach dem Gleichstellungsgesetz.¹⁶ Sie erhalten dort kostenlos Auskünfte zu Gleichstellungsfragen.

Gewerkschaften, Berufsverbände und Rechtsberatungen stehen ebenfalls zur Verfügung.

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 mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber (Briefe, E-Mails, Gesprächsprotokolle) auf.
- Notieren Sie die Namen von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oder anderer Personen, die bestimmte Vorkommnisse bestätigen können. So können diese gegebenenfalls als Zeuginnen und Zeugen vorgeladen werden.
- Bitten Sie die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, ihre bzw. seine Entscheide schriftlich zu begründen.

¹⁶ Vgl. S. 62: «Nützliche Adressen»

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

Tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

- Stelleninserat
- eigene Bewerbungsunterlagen
- Ablehnungsschreiben
- Gesuch um Begründung der Ablehnung sowie Antwort der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers
- 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 Aufgabenzuteilung

Tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Brief- und E-Mail-Wechsel mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber 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, welche die verlangten Beförderungen, Aus-/Weiterbildungen, Aufgaben oder Arbeitsbedingungen bekommen hat

Im Falle einer Lohndiskriminierung

Tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

- 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

Tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

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

Im Falle von sexueller Belästigung

Tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

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

Im Falle einer Rachekündigung

Tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

- Kündigungsschreiben

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

Rechte geltend machen

Vermuten Sie, aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert zu werden, können Sie zunächst versuchen, mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber 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 das Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung (KIG) des Kantons St. Gallen können Sie während dieser Phase beraten.

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

Finanzielle Unterstützung erhalten

Ein Verfahren nach GIG ist kostenlos. Das Beiziehen 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 vor dem Verfahren bei der Schlichtungsbehörde oder beim zuständigen Gericht¹⁷ ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege einreichen.

¹⁷ Vgl. S. 38: «Zuständige Schlichtungsbehörden und Gerichte»

Sich 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 ist und das Schlussergebnis nie mit Sicherheit vorausgesagt werden kann. Zudem führen Arbeitskonflikte aufgrund des Drucks, den die Gegenpartei ausüben 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.

Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte

Das folgende Beispiel zeigt den Weg der Elektronikerin Laura Baumann vom Zeitpunkt 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 2016 als Elektronikerin im Unternehmen DSA. Sie ist im Besitz eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) und ist verantwortlich für die Ausbildung der Lernenden.

An einem Betriebsessen erfährt Laura Baumann im Gespräch mit ihrem direkten Arbeitskollegen Marco Bernardini, dass dieser etwa 1000 Franken 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 Geschäftsführer der DSA und bittet ihn um ein Gespräch im Zusammenhang mit ihrem Gehalt.

An diesem Gespräch lehnt es der Geschäftsführer ab, Laura Baumanns Gehalt auf jenes von Marco Bernardini anzuheben. Er ist der Auffassung, Laura Baumann und ihr Kollege profitierten von denselben jährlichen Gehaltserhöhungen, die Lohndifferenz sei nicht so gross und aufgrund des höheren Dienstalters von Marco Bernardini gerechtfertigt. Trotz der Ablehnung des Geschäftsführers schreibt Laura Baumann am darauffolgenden Tag erneut eine E-Mail, in der sie ihr Gesuch um Lohnerhöhung wiederholt.

Vorgehen bei Fachleuten

Laura Baumann wendet sich an die Fachstelle für Gleichstellung ihres Kantons. Sie will herausfinden, ob es sich hier tatsächlich um eine Ungleichheit zwischen Frau und Mann handelt, und möchte mehr über ihre Rechte erfahren. Die Fachstelle bestätigt, dass sie angesichts der Situation gestützt auf das GIG das gleiche Gehalt wie ihr männlicher Arbeitskollege einfordern könnte. Laura Baumann stellt ein Dossier zusammen und schickt es an den Geschäftsführer 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 Rechtsanwältin Regina Fürst, einer Fachfrau für Arbeitsrecht, und bespricht mit ihr vorweg, dass sie für ein Verfahren die unentgeltliche Rechtspflege wird beantragen müssen.

Vorbereitung des Gesuchs und der Beweismittel

Laura Baumann geht nun mit ihrem Dossier (Arbeitsvertrag, Lohnausweis, E-Mail-Verkehr mit dem Geschäftsführer usw.) zu Rechtsanwältin Fürst. Diese teilt Laura Baumanns Arbeitgeberin im März

2017 mit, dass sie vor Gericht Klage einreichen wird, falls Laura Baumanns Gehalt nicht korrigiert wird.

Da die DSA das Gehalt von Laura Baumann nicht berichtigt, leitet Rechtsanwältin Fürst bei der Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz ein Verfahren ein. Eine Einigung kann leider nicht erzielt werden, sodass innert dreier Monate das Gericht angerufen werden muss.

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 und dass die Lohnanpassung rückwirkend auf den Zeitpunkt ihrer Anstellung im Januar 2016 hin erfolge.

Um die von ihr vorgebrachten Fakten zu belegen, reicht die Anwältin den E-Mail-Wechsel mit dem Geschäftsführer als Beweismittel ein. Sie beantragt dem Gericht, die Lernenden als Zeugen anzuhören. Gleichzeitig fordert sie, dass das Unternehmen 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 ein kleines Unternehmen 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 besteht eine Lohndifferenz und eine Diskriminierung scheint wahrscheinlich. Deswegen muss die Arbeitgeberin, also das Unternehmen 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 Lohndifferenz und damit den um 1000 Franken höheren Monatslohn von Marco Bernardini nicht rechtfertigen.

Entscheid

Das Gericht fällt den Entscheid am 27. März 2018, zunächst in Form eines Entscheiddispositivs ohne Begründung.

Das Dispositiv hat folgenden Wortlaut:

- I. Laura Baumanns Gehalt ist mit Wirkung per 1. Januar 2016 an jenes von Marco Bernardini anzupassen.
- II. Die DSA schuldet Laura Baumann einen Bruttolohnbetrag von 27 000 Franken¹⁸ zzgl. eines Zinses von 5 Prozent.

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

Anfechtung des Entscheids

Innerhalb von dreissig Tagen nach Erhalt der schriftlichen Urteilsbegründung zieht die Arbeitgeberin das Urteil weiter an die zuständige Rechtsmittelinstanz¹⁹, da sie der Auffassung ist, sie 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.

¹⁸ D.h. 1000 Franken pro Monat seit dem 1. Januar 2016 bis zum Tag der Urteilsverkündung (27 Monate)

¹⁹ Vgl. hierzu S. 38: «Zuständige Schlichtungsbehörden und Gerichte»

Dieser Teil stellt die verschiedenen Mittel und Möglichkeiten vor, mit denen Sie Ihre Rechte geltend machen können. Ausserdem enthält das Kapitel einen detaillierten Überblick zu den Gerichtsverfahren gemäss GIG.

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

Klagemöglichkeiten

Artikel 5 des GIG bietet mehrere Möglichkeiten, um vor Gericht eine Diskriminierung feststellen und korrigieren zu lassen. Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, hat folgende Klagemöglichkeiten:

Verbot der drohenden Diskriminierung

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

Mit dieser Art von Klage kann vor Gericht beantragt werden, dass eine drohende Diskriminierung verboten bzw. von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber 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 zwei 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 Lageristen profitieren können.

Beseitigung der Diskriminierung

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

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

§

B

§

B Beispiel: Das Unternehmen X übernimmt nur die Weiterbildungskosten des Personals mit einem Beschäftigungsgrad von über achzig Prozent. Eine Mitarbeiterin mit einem Beschäftigungsgrad von siebenzig Prozent verlangt vor Gericht, dass diese Diskriminierung beseitigt wird.

§ Feststellung der Diskriminierung
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.²⁰

B 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 bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber 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 Beförderung- oder Weiterbildungsdiskriminierung, die zu einer Lohndifferenz führt, kann die betroffene Per-

²⁰ Art. 7 GIG; vgl. S. 39:
«Die Prozessparteien»

son diese Lohndifferenz einfordern und sich auf höchstens fünf Jahre zurück nachzahlen lassen.

B 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 das Unternehmen 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 die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber verhängt. Sie bedingt weder die Absicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers noch einen Schaden. Die Entschädigung wird nach der Art und der Schwere der Diskriminierung festgelegt und in Monatsgehältern berechnet. Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in einer Kündigung, so wird die Entschädigung auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes bemessen. Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung errechnet sich die Entschädigung auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns.

B

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 Durchschnittsmonatslöhnen.

§

Schadenersatz und Genugtuung

Art. 5 Abs. 5 GIG i.V.m. Art. 41 und 49 OR²¹

Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann auch auf Schadenersatz und Genugtuung klagen. Um Schadenersatz zu erhalten, muss unter anderem 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.

B

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.

²¹ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)

Vergleichstabelle

<u>Art der Diskriminierung</u>	<u>Vorbereitung des Dossiers</u> (Vgl. S. 21)	<u>Klagefrist</u>	<u>Sanktionen</u>
→ Diskriminierung bei der Anstellung	Die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber auffordern, die Anstellungsablehnung schriftlich zu begründen	Drei Monate ab der Anstellungsablehnung (Brief, mündliche Mitteilung)	Maximal drei 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 zehn 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 anderen Mitarbeitenden, Vergleichstabelle der Funktionen usw.)	Fünf Jahre seit dem letzten diskriminierenden Lohn	Geschuldeter Lohn plus Nachzahlung der Lohndifferenz für maximal fünf Jahre
→ Diskriminierende Kündigung (Diskriminierung bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses)	Von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber 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 sechs Monatslöhne als Entschädigung nach GIG
→ Sexuelle Belästigung	Die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber möglichst über die sexuelle Belästigung informieren Zusammenstellen eines Dossiers (Auflistung der Vorfälle, schriftliche Nachweise, Zeuginnen usw.)	Innerhalb von zehn Jahren seit der letzten gerügten Handlung	Maximal sechs schweizerische Durchschnittsmonatslöhne als Entschädigung nach GIG
→ Rache Kündigung (nach einer Diskriminierungsbeschwerde)	Eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen Bezug zwischen der Diskriminierungsbeschwerde und der Kündigung suchen Zusammenstellen eines Dossiers	Innerhalb der Kündigungsfrist	Aufhebung der Kündigung (Wiedereinstellung) oder maximal sechs Monatslöhne als Entschädigung nach GIG (Art. 336a OR)

Zuständige Schlichtungsbehörden und Gerichte

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.

Gewöhnlich steht zu Beginn das Schlichtungsverfahren. Das Schlichtungsverfahren steht privatrechtlich wie auch öffentlich-rechtlich Angestellten zur Verfügung. Klagende privatrechtlich Angestellte können einseitig auf das Schlichtungsverfahren verzichten.²² Für öffentlich-rechtlich Angestellte ist das Schlichtungsverfahren obligatorisch.²³

Für privatrechtliche Angestellte ist im Kanton St. Gallen die Schlichtungsstelle für Klagen nach dem Gleichstellungsgesetz zuständig, wobei diese auch als Rechtsberatungsstelle dient.²⁴ Bei Verzicht auf das Schlichtungsverfahren ist das zuständige Kreisgericht anzurufen.

Für öffentlich-rechtliche Angestellte sind die Schlichtungsstellen in öffentlich-rechtlichen Personalsachen zuständig. Zu beachten ist, dass es mehrere Schlichtungsstellen in öffentlich-rechtlichen Personalsachen gibt. Die Zuständigkeit hängt vom Arbeitsverhältnis ab. Nach der Durchführung des Schlichtungsverfahrens kann die klagende Partei mittels personalrechtlicher Klage²⁵ an die Verwaltungsrekurskommission gelangen²⁶.

22 Art. 199 Abs. 2 Bst. c Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, abgekürzt ZPO (SR 272)

23 Art. 78 Abs. 2 Personalgesetz vom 25. Januar 2011, abgekürzt PersG (sGS 143.1)

24 Art. 3 Abs. 1 Verordnung über die Schlichtungsbehörden vom 14. November 2008 (sGS 941.112)

25 Art. 79 ff. PersG

26 Vgl. Art. 78 Abs. 1 PersG

Gerichtsverfahren

privatrechtlich

Personen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis müssen sich an das Kreisgericht als erste Instanz wenden. Wird die Klage abgewiesen, kann sie an das Kantonsgericht in St. Gallen weitergezogen werden.

öffentlich-rechtlich

Für Personen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis beurteilt die Verwaltungsrekurskommission personalrechtliche Klagen in erster Instanz. Wird die Klage abgewiesen, kann sie an das Verwaltungsgericht in St. Gallen weitergezogen werden.

Bundesgericht

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 in der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann oder der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, wie zum Beispiel eine Gewerkschaft (Kollektivklage oder Verbandsklage).²⁷

Die Partei, gegen die sich die Klage richtet, heisst «beklagte Partei» (Beklagte, Beklagter). Es handelt sich dabei immer um die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber.

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 die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, die bzw. der für das Verhalten des Personals geradestehen muss.

Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens heissen die Parteien «Gesuchstellerin» oder «Gesuchsteller» bzw. «Gesuchsgegnerin» oder «Gesuchsgegner».

27 Art. 7 GIG; vgl. auch S. 31: «Klagemöglichkeiten, Feststellung der Diskriminierung»

Schlichtung

Das GIG gilt sowohl für privatrechtliche als auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Nur gewisse Verfahrensvorschriften und Zuständigkeiten unterscheiden sich.

Das Verfahren nach GIG beginnt im Regelfall mit dem Schlichtungsversuch. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

Schlichtungsverfahren bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen

Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz werden bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen durch die Schlichtungsstelle für Klagen nach dem Gleichstellungsgesetz behandelt. Der Schlichtungsstelle für Klagen nach dem Gleichstellungsgesetz gehören in der nach Geschlechtern paritätischen Zusammensetzung die Präsidentin oder der Präsident, die Stellvertreterin oder der Stellvertreter, zwei Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber sowie zwei Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer an.²⁸

Klagende privatrechtlich Angestellte können einseitig auf das Schlichtungsverfahren verzichten,²⁹ namentlich, wenn sie nach gescheiterten Bemühungen keine Chance für eine Einigung sehen und Zeit und Aufwand sparen wollen.

Schlichtungsverfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Die Schlichtungsstellen in öffentlich-rechtlichen Personalsachen sind auch für Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz zuständig. Für Arbeitsverhältnisse mit dem Kanton, mit Gemeinden, Zweckverbänden und weiteren öffentlich-rechtlichen Einrichtungen bestehen daher verschiedene Schlichtungsstellen. Die Schlichtungsstelle in Personalsachen des Kantons St. Gallen ist für Arbeitsverhältnisse aller Kantonsangestellten und auch der Volksschullehrpersonen zuständig.

Das Schlichtungsverfahren wird im jeweiligen Personalrecht (Personalgesetz, Personalreglement) des

²⁸ Art. 8 Verordnung über die Schlichtungsbehörden

²⁹ Art. 199 Abs. 2 Bst. c ZPO

Kantons, der Gemeinden, der Zweckverbände und der öffentlich-rechtlichen Organisationen geregelt.

Die Gemeinden ordnen ihre Arbeitsverhältnisse durch ein Reglement. Wenn nichts anderes bestimmt ist, wird das kantonale Personalgesetz (PersG)³⁰ sachgemäss angewendet.³¹ Das PersG setzt für die Einreichung einer personalrechtlichen Klage ein Schlichtungsverfahren voraus.³²

Einleitung des Schlichtungsverfahrens

Um ein Schlichtungsverfahren einzuleiten, muss ein Gesuch gestellt werden. Dieses kann schriftlich eingereicht oder mündlich bei der Schlichtungsbehörde zu Protokoll gegeben werden. Die Schlichtungsstelle stellt dafür auf ihrer Homepage ein Formular «Gesuch um Durchführung einer Schlichtung» zur Verfügung.³³

Im Gesuch sind zu nennen:

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

Die Schlichtungsbehörde stellt der Gegenpartei das Schlichtungsgesuch unverzüglich zu und lädt gleichzeitig die Parteien zur Vermittlung innerhalb von zwei Monaten vor. Die Parteien müssen persönlich zur Schlichtungsverhandlung erscheinen. Sie können sich durch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt oder durch eine Person ihrer Wahl begleiten lassen.³⁴

Das Schlichtungsverfahren ist grundsätzlich nicht öffentlich. Die während des Verfahrens gemachten Äusserungen werden nicht ins Schlichtungsprotokoll aufgenommen und dürfen in einem allfällig folgenden Gerichtsverfahren nicht berücksichtigt werden.

³⁰ Personalgesetz vom 25. Januar 2011, abgekürzt PersG (sGS 143.1)

³¹ Art. 95 Gemeindegesetz, abgekürzt GG (sGS 151.2)

³² Art. 78 Abs. 2 PersG

³³ gerichte.sg.ch
→ Informationen & Formulare
→ Formulare → Schlichtungsverfahren

³⁴ Vgl. Art. 203 ff. ZPO

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.³⁵ 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 2000 Franken nicht übersteigt, einen Entscheid fällen, der einem Urteil gleichkommt.³⁶

→ **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 zwanzig Tagen Einsprache gegen den Urteilsvorschlag, gilt dieser als angenommen und erlangt Rechtskraft.³⁷ Andernfalls wird eine Klagebewilligung erteilt.

→ **Klagebewilligung:** Kann keine Einigung erzielt werden, erteilt die Schlichtungsbehörde eine «Klagebewilligung». Nach Eröffnung berechtigt die Klagebewilligung während dreier Monate zur Einreichung der Klage beim zuständigen Kreisgericht (bei privat-rechtlichen Arbeitsverhältnissen) oder bei der Verwaltungsratskommission (bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen)³⁸.

Verfahren für das Bundespersonal

Für Bundesangestellte³⁹, die sich wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, steht die Schlichtungskommission für das Personal der Bundesverwaltung⁴⁰ zur Verfügung. Das Schlichtungsbegehren ist beim Präsidium schriftlich einzureichen (nicht

35 Art. 208 ZPO

36 Art. 212 ZPO

37 Art. 210 f. ZPO

38 Art. 209 ZPO,
resp. Art. 81 PersG

39 Nicht zuständig ist die Schlichtungskommission für das Personal der Parlamentsdienste, der Schweizerischen Post, der Schweizerischen Bundesbahnen, der ETH, des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesgerichts; diese haben eigene Schlichtungsstellen (vgl. Art. 1 Abs. 2 VO über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz).

40 Verordnung vom 10. Dezember 2004 über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz (SR 172.327.1)

elektronisch). Dabei ist anzugeben, was von der Arbeitgeberin (Bundesverwaltung) verlangt wird und anhand welcher Fakten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzunehmen ist. Ist bereits eine Verfügung ergangen, ist diese dem Gesuch beizulegen. Das Verfahren ist kostenlos.

Kommt keine Einigung zustande, erstellt die Kommission ein Protokoll und die eine Diskriminierung geltend machende Partei kann direkt bei der zuständigen Amtsstelle eine Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung erwirken bzw. – falls bereits eine Verfügung vorliegt – beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde erheben.⁴¹ Das Urteil kann dann an das Bundesgericht weitergezogen werden.⁴²

Mediation

Weiter steht mit der Mediation⁴³ ein Konfliktlösungsinstrument zur Verfügung, das bereits vor oder auch während eines Gerichtsverfahrens eingesetzt werden kann. Es bezweckt die gütliche Regelung von Konflikten 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 bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber beschäftigt sein möchte. Die Mediation kann bereits anstelle des Schlichtungsversuchs eingesetzt werden.⁴⁴ Sie ist jedoch auch später möglich, sogar während der Gerichtsverhandlung. Kommt es dann zu einer Lösung, wird diese dem Gericht als sogenannter Vergleichsvorschlag zur Genehmigung vorgelegt. Ein gerichtlich genehmigter Vergleich hat dieselben

41 Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000, abgekürzt BPG (SR 172.220.1). Ausgenommen sind Fälle des Bundesverwaltungsgerichts bzw. des Bundesgerichts; gegen dessen Verfügungen kann beim Bundesstrafgericht (Art. 36 Abs. 4 BPG) bzw. im Regelfall bei der Rekurskommission bestehend aus den Präsidenten oder Präsidentinnen der Verwaltungsgerichte der Kantone Waadt, Luzern und Tessin (Art. 36 Abs. 2 BPG) Beschwerde erhoben werden. Sodann sind spezialgesetzlich geregelte interne Beschwerdeverfahren und deren Beschwerdestellen (z.B. Art. 37 Abs. 3 ETH-Gesetz) zu beachten.

42 Siehe gleichstellungsgesetz.ch
→ Verfahrensabläufe
→ Eidg. Bundesverwaltung

43 Art. 213 ff. ZPO

44 Vgl. S. 40: «Schlichtung»

Wirkungen wie ein eigentliches Gerichtsurteil. Im Gegensatz zum Schlichtungsverfahren sind die Kosten für eine Mediation von den Parteien selber zu tragen.

Klage einreichen

Hat die klagende Person auf einen Schlichtungsversuch verzichtet, konnte keine Einigung erzielt werden oder ist die Mediation gescheitert, hat die klagende Person ihr Begehren dem Gericht einzureichen.⁴⁵ Es gilt das vereinfachte Verfahren nach Art. 243 ff. ZPO, unabhängig vom Streitwert.⁴⁶ Das Verfahren ist kostenlos und die Untersuchungsmaxime ist anwendbar.⁴⁷

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

Wer schon einen Schlichtungsversuch hinter sich hat, kann für die Klage denselben Wortlaut gebrauchen. Dabei ist 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 bzw. 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, Qualifikationsgespräch usw.)

45 Vgl. S. 38: «Zuständige Schlichtungsbehörden und Gerichte»

46 Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO

47 Art. 114 und Art. 247 ZPO

Vor Gericht

Hauptverhandlung

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

Tatsachen und Beweismittel

Bei Streitigkeiten nach GIG ist das Gericht an die Untersuchungsmaxime gebunden und muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen. Die Gerichtspräsidentin oder der Gerichtspräsident befragt dazu die Parteien, hört die Zeuginnen und 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 Gutachten angeordnet⁴⁸ werden, wenn das Gericht nicht über die technischen Kompetenzen verfügt, um zu beurteilen, ob zwei Funktionen gleichwertig⁴⁹ sind oder um die Lohnpolitik zu überprüfen.

Erleichterung der Beweislast

Wer von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen ist, profitiert von einer Verfahrenserleichterung, der sogenannten «Beweislasterleichterung» (Art. 6 GIG). Das bedeutet, dass die Gerichtsbehörden keinen absoluten Beweis für die Diskriminierung verlangen, sondern sich mit der Glaubhaftmachung begnügen. Dies gilt allerdings 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.

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

49 Vgl. S. 16: «Diskriminierung beim Lohn»

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

B

Beispiel: Frau Berger und Herr Kuhn arbeiten als Buchhalterin bzw. Buchhalter in zwei unterschiedlichen Abteilungen eines in der ganzen Schweiz tätigen Unternehmens. Da Frau Berger zwanzig 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 deutsch- und französischsprachigen Mitarbeitenden ist. Die Lohnungleichheit beruht in diesem Fall auf objektiven Faktoren.

Entscheid

Nach erfolgter Verhandlung fällt das Gericht auf der Grundlage des Dossiers und des während der Verhandlung Gesagten in einer geheimen Beratung einen Entscheid. Der Entscheid wird den Parteien in der Regel direkt anschliessend mündlich eröffnet und begründet.

Weiter erhalten die Parteien den Entscheid des Gerichts, das sogenannte Entscheiddispositiv, am Schluss der Verhandlung oder wenige Tage später. Wollen die Parteien den Entscheid weiterziehen oder wollen sie die Überlegungen des Gerichts im Einzelnen schriftlich nachlesen, müssen sie innerhalb von zehn Tagen die schriftliche Begründung verlangen.

Rechtsmittel

Der Entscheid des Kreisgerichts bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen kann innert dreissig Tagen beim Kantonsgericht auf

zwei verschiedene Arten angefochten werden: mit Berufung⁵⁰ oder mit Beschwerde⁵¹ (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 10 000 Franken betragen, damit gegen einen Entscheid die Berufung eingelegt werden kann. Im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis kann der Entscheid der Verwaltungsrekurskommission mittels Beschwerde ans Verwaltungsgericht angefochten werden.⁵²

Der Entscheid der Rechtsmittelinstanz kann anschliessend ans Bundesgericht weitergezogen werden, sofern der Streitwert mehr als 15 000 Franken beträgt oder es sich um einen Grundsatzentscheid⁵³ handelt.

50 Art. 308 ff. ZPO

51 Art. 319 ff. ZPO

52 Art. 73g VRP

53 Art. 74 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005, abgekürzt BBG (SR 173.110)

Gesetzgebung

Bundesgesetzgebung

- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) vom 24. März 1995 [SR 151.1]
- Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (Artikel 319 bis 362 OR) vom 30. März 1911 [SR 220]
- Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) vom 19. Dezember 2008 [SR 272]
- Bundesgesetz über das Bundesgericht (Bundesgerichtsgesetz, BGG) vom 17. Juni 2005 [SR 173.110]
- Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG) [SR 172.220.1]
- Arbeitsgesetz vom 13. März 1964 (ArG) [SR 822.11] sowie Verordnungen 1 und 2 [SR 822.111 und 822.112]

Kantonsgesetzgebung

- Verordnung über die Schlichtungsbehörden vom 24. November 2008 (sGS 941.112)
- Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege; abgekürzt VRP (sGS 951.1)
- Personalgesetz vom 15. Januar 2011; abgekürzt PersG (sGS 143.1)
- Personalverordnung vom 13. Dezember 2011; abgekürzt PersV (sGS 143.11)

Siehe auch massgebliche kantonale Gesetze unter gleichstellungsgesetz.ch → Verfahrensabläufe.

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Gleichstellungsgesetz, GiG
vom 24. März 1995 (Stand am 1. Juli 2020)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf die Artikel 8 Absatz 3, 110 Absatz 1 Buchstabe a, 122 und 173 Absatz 2 der Bundesverfassung^{1,2} nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993³, 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 Obligationenrecht⁴ sowie für alle öffentlich-rechtlichen 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.

¹ SR 101

² Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2018, in Kraft seit 1. Juli 2020 (AS 2019 2815; BB1 2017 5507).

³ BB1 1993 I 1248

⁴ SR 220

§

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.

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 Beweislasteichterung

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 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 Obligationenrecht⁵

§

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 Obligationenrechts⁶ 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.

⁵ SR 220

⁶ SR 220

⁴ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts⁷ geltend machen.

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

Art. 11 und 12⁸

4. Abschnitt Rechtsschutz bei öffentlich- rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Art. 13

¹ Der Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für Beschwerden von Bundespersonal gilt ausserdem Artikel 58 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927⁹.

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 1968¹⁰ über das Verwaltungsverfahren an eine Schlichtungskommission wenden. Diese berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen.¹¹

⁴ ...¹²

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^{13,14}.

§

§

⁷ SR 220

⁸ Aufgehoben durch Anhang 1 Ziff. II 1 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 1739; BB1 2006 7221).

⁹ [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]. Siehe heute Art. 35 und 36 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (SR 172.220.1).

¹⁰ SR 172.021

¹¹ Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 2004, in Kraft seit 1. März 2005 (AS 2005 1023; BB1 2003 7809)

¹² Aufgehoben durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 1205; BB1 2001 4202).

¹³ SR 173.110

¹⁴ Satz eingefügt durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 1205; BB1 2001 4202).

4a. Abschnitt¹⁵ Lohngleichheitsanalyse und Überprüfung

§

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

1 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet.

2 Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Fällt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Zeitraum unter 100, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl von 100 erreicht ist.

3 Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit.

§

Art. 13b Ausnahme von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse entfällt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

- a. die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen;
- b. die im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen; oder
- c. bei denen bereits eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist und die nachgewiesen haben, dass sie die Anforderungen erfüllen, sofern der Referenzmonat der Kontrolle nicht länger als vier Jahre zurückliegt.

¹⁵ Eingefügt durch Ziff. 1 des BG vom 14. Dez. 2018, in Kraft vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2032 (AS 2019 2815; BB1 2017 5507).

Art. 13c Methode der Lohngleichheitsanalyse

1 Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen.

2 Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung.

§

Art. 13d Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

1 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht¹⁶ unterstehen, lassen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen. Dafür können sie wählen zwischen:

- a. einem Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005¹⁷; oder
- b. einer Organisation nach Artikel 7 oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993¹⁸.

2 Der Bundesrat legt die Kriterien für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren fest.

3 Der Bundesrat regelt die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im Bund.

4 Die Kantone regeln die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen in ihrem Zuständigkeitsbereich.

§

Art. 13e Überprüfung durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen

1 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übergibt dem Revisionsunternehmen alle Unterlagen und erteilt ihm die Auskünfte, die es für die Erfüllung der Überprüfung benötigt.

2 Das Revisionsunternehmen überprüft, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde.

3 Es verfasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens einen Bericht über die Durchführung der Analyse.

§

16 SR 220
17 SR 221.302
18 SR 822.14



Art. 13f Überprüfung durch eine Organisation oder eine Arbeitnehmervertretung

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber schliesst mit der Organisation nach Artikel 7 oder der Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung über das Vorgehen bei der Überprüfung und der Berichterstattung zuhanden der Leitung des Unternehmens ab.



Art. 13g Information für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse.



Art. 13h Information für die Aktionärinnen und Aktionäre

Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, veröffentlichen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung (Art. 959c Abs. 1 Ziff. 4 des Obligationenrechts¹⁹).



Art. 13i Veröffentlichung der Ergebnisse im öffentlich-rechtlichen Sektor

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung.

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

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. 17a²⁰ Übergangsbestimmung zur Änderung vom 14. Dezember 2018

- 1 Der Bundesrat legt fest, bis wann die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Artikel 13a die erste Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben müssen.
- 2 Er kann den Zeitpunkt nach Unternehmensgrösse unterschiedlich festlegen.

§

Art. 17b²¹ Evaluation der Wirksamkeit

- 1 Der Bundesrat sorgt für die Evaluation der Wirksamkeit der Artikel 13a–13i.
- 2 Er erstattet nach Durchführung der zweiten Lohngleichheitsanalyse, spätestens aber neun Jahre nach Inkrafttreten der Artikel nach Absatz 1, dem Parlament Bericht.

§

Art. 18 Referendum und Inkrafttreten

- 1 Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.
- 2 Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

20 Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2018 in Kraft vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2032 (AS 2019 2815; BB1 2017 5507).

21 Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2018, in Kraft vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2032 (AS 2019 2815; BB1 2017 5507).

Datum des Inkrafttretens: 1. Juli 1996²²

Änderung von Bundesgesetzen

...²³

22 BRB vom 25. Okt. 1995

23 Die Änderungen können unter AS 1996 1498 konsultiert werden.

Nützliche Adressen

Kompetenzzentrum
Integration und
Gleichstellung (KIG),
Kanton St. Gallen

Spisergasse 41
9001 St. Gallen
058 229 33 18
info.kig@sg.ch
gleichstellung.sg.ch

058 229 43 52
beratung-gleichstellung@sg.ch

Nähere Informationen sowie
das sichere Kontaktformular
finden Sie unter
gleichstellung.sg.ch

Schlichtungsstelle
für Klagen nach
dem Gleichstellungs-
gesetz

Engelgasse 2 | Marktplatz
9004 St. Gallen
071 222 77 52
schmid@advokata.ch

Das Kontaktformular für elektronische
Eingaben finden Sie unter
gerichte.sg.ch → Organisation und
Standorte → Schlichtungsstellen und
Vermittlungsämter → Schlichtungs-
stelle für Klagen nach dem Gleich-
stellungsgesetz

Schlichtungsstelle
in Personalsachen
des Kantons St. Gallen

Davidstrasse 11
9000 St. Gallen
071 222 40 50
schlichtungsstelle-sg@bluewin.ch
(nur für Terminabsprachen)

Informationen finden Sie
im Intranet unter
Personelles → Meine Anstellung
→ Anlaufstellen & Beratung

Weitere
Schlichtungsstellen in
öffentlich-rechtlichen
Personalsachen

Die entsprechenden Adressen
finden Sie unter
gerichte.sg.ch → Organisation und
Standorte → Schlichtungsstellen
und Vermittlungsämter → Schlich-
tungsstellen in öffentlich-rechtlichen
Personalsachen

Gerichte

Die entsprechenden Adressen
finden Sie unter gerichte.sg.ch

Nützliche Links

<u>Rechtsprechung und Gleichstellungsgesetz</u>	gleichstellungsgesetz.ch
<u>Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten</u>	equality.ch
<u>Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)</u>	ebg.admin.ch
<u>Gleichstellung im Kanton St. Gallen</u>	gleichstellung.sg.ch
<u>Sexuelle Belästigung (am Arbeitsplatz)</u>	sexuelle-belastigung.ch belastigt.ch
<u>Lohngleichheit</u>	plattform-lohngleichheit.ch lohnrechner.ch
<u>Schweizerischer Dachverband Mediation</u>	infomediation.ch

Herausgeberin	Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung des Kantons St. Gallen
Text	Laure Jaton, Juristin und ehem. stv. Leiterin des Gleichstel- lungsbüros des Kantons Waadt Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin
Übersetzung aus dem Französischen	Renato Folli
Redaktionelle Anpassungen	Christina Hausammann, Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte SKMR
Anpassungen an die rechtlichen Grundlagen im Kanton St. Gallen	Regula Schmid, Rechtsanwältin und Mediatorin, Präsidentin Schlichtungsstelle für Klagen nach dem Gleichstellungsgesetz des Kantons St. Gallen
Gestaltung	Büro Sequenz, St. Gallen

Mit freundlicher Genehmigung
der Westschweizer Gleichstellungs-
konferenz, egalite.ch
Mai 2021

Die Inhalte dieser Broschüre sind nicht als verbindliche Rechtsauskunft zu verstehen.
Es besteht keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der
bereitgestellten Informationen. Massgebend sind die Rechtspublikationen sowie die
öffentliche Gesetzessammlung des Kantons St. Gallen sowie des Bundes.

