

# DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

RECHTE, VORGEHEN UND  
ANLAUFSTELLEN  
BEI DISKRIMINIERUNG  
IM ERWERBSLEBEN

ANSTELLUNG  
LOHN  
KÜNDIGUNG  
BEFÖRDERUNG  
SEXUELLE  
BELÄSTIGUNG...

**egalite.ch**

Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung  
von Frauen und Männern (FGS)  
Postgasse 68 - 3000 Bern 8  
T 031 633 75 77  
info.fgs@sta.be.ch  
www.be.ch/gleichstellung

BERN | FR | GE | JU | NE | VS



# 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** ..... 7

1. Was ist das Gleichstellungsgesetz? ..... 8

2. Diskriminierungsarten ..... 10

    a. Anstellungsdiskriminierung ..... 10

    b. Diskriminierung bei der Gestaltung  
        der Arbeitsbedingungen ..... 11

    c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung ..... 12

    d. Diskriminierung bei Beförderungen ..... 13

    e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung ..... 14

    f. Diskriminierung beim Lohn ..... 14

    g. Diskriminierende Kündigung ..... 15

    h. Sexuelle Belästigung ..... 16

    i. Rache Kündigung ..... 17

    j. Positive Diskriminierung ..... 18

**WAS TUN IM FALLE EINER DISKRIMINIERUNG?** ..... 19

1. Hilfe suchen ..... 20

2. Zusammenstellen eines guten Dossiers ..... 20

3. Rechte geltend machen ..... 23

4. Finanzielle Unterstützung erhalten ..... 23

5. Sich persönlich vorbereiten ..... 24

6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte ..... 24

<b>GERICHTLICHES VORGEHEN</b> .....	29
1. Klagemöglichkeiten .....	30
2. Zuständigkeit .....	35
3. Die Prozessparteien .....	35
4. Mediation .....	36
5. Schlichtung .....	37
6. Klage vor Gericht .....	39
7. Vor Gericht .....	40
8. Verfahren bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen ...	43
9. Formulare .....	44
10. Gesetzgebung und Bibliografie .....	45
<b>NÜTZLICHE ADRESSEN</b> .....	50
<b>NÜTZLICHE LINKS</b> .....	51
<b>BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (GlG)</b> .....	53

## EINLEITUNG

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

### **Das Gleichstellungsgesetz hilft, die Gleichstellung zu erreichen.**

Die vorliegende Broschüre orientiert sich an der kürzlich herausgegebenen Broschüre des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt. Die Westschweizer Gleichstellungskonferenz<sup>1</sup> dankt dem Gleichstellungsbüro des Kantons Waadt und insbesondere den beiden Autorinnen Laure Jaton, Juristin, und Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin, dafür.

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

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

---

<sup>1</sup> [www.egalite.ch](http://www.egalite.ch)

Denn: Das Gleichstellungsgesetz (GIG) erlaubt es, vor Gericht zu gehen. Falls eine Diskriminierung vorliegt, können Ungleichbehandlungen 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 GIG begleiten und unterstützen: Verbände, Rechtsberatungen, Gewerkschaften, Anwältinnen und Anwälte usw.

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

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!



WAS SIE ALLES  
ÜBER IHRE RECHTE  
WISSEN MÜSSEN



### 1. WAS IST DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ ?

Die Gleichstellung von Mann und Frau und das Recht auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit sind in der Bundesverfassung<sup>2</sup> verankert.

Mit dem **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)**<sup>3</sup> wird diese Verfassungsbestimmung umgesetzt. Das GIG verbietet es, jemanden in der Arbeitswelt aufgrund seines Geschlechts zu benachteiligen.

#### FÜR WEN GILT DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ ?

---

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

- die privatrechtlich angestellt sind. Dabei spielt es keine Rolle, welche Form (schriftlich, mündlich, stillschweigend) oder Art (Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag) des Vertrags vorliegt.
- die öffentlichrechtlich angestellt sind. Dabei spielt es keine Rolle, auf welcher Grundlage (Vertrag, Gesetz, Statut) oder bei wem (beispielsweise Kanton Bern, 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 Mann und Frau zu respektieren. Die Pflicht betrifft also die Zeit ab der Stellenausschreibung bis hin zur Kündigung des Arbeitsvertrags.

<sup>2</sup> 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.»

<sup>3</sup> Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann

### WAS IST EINE DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTS ?

---

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

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

- ▶ **BEISPIEL** einer Diskriminierung aufgrund des Zivilstandes: Im Zuge wirtschaftlicher Probleme entlässt ein Arbeitgeber die verheirateten Frauen mit dem Argument, ihr Einkommen sei nur ein Zusatzverdienst.
- ▶ **BEISPIEL** einer Diskriminierung aufgrund der familiären Situation: Eine Arbeitgeberin weigert sich systematisch, Frauen mit kleinen Kindern zu befördern. Sie begründet dies damit, diese Frauen seien für ihre Arbeit weniger verfügbar.

Es wird zwischen indirekter und direkter Diskriminierung unterschieden: Die Diskriminierung ist **direkt**, wenn sie ausdrücklich auf dem Geschlecht oder auf einem geschlechtsspezifischen Kriterium beruht.

- ▶ **BEISPIEL:** Die Firma sieht Weiterbildungen nur für männliche Mitarbeiter vor.

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

- ▶ **BEISPIEL:** Zur Ausübung eines bestimmten Berufs wird eine Mindestgrösse festgelegt. Frauen sind jedoch im Durchschnitt kleiner als Männer.

**EINE DISKRIMINIERENDE MASSNAHME IST AUCH DANN RECHTSWIDRIG, WENN DER ARBEITGEBER ODER DIE ARBEITGEBERIN OHNE DISKRIMINIERENDE ABSICHT GEHANDELT HAT.**

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

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

## 2. DISKRIMINIERUNGSARTEN

### A. ANSTELLUNGSDISKRIMINIERUNG

---

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

**AUSWAHLKRITERIEN, DIE AUF STEREOTYPEN (VORURTEILE ODER VORDERGRÜNDIG BESTIMMTE 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 verlangen<sup>4</sup>.

### 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
- Naturalleistungen (Mahlzeiten, Partizipationsscheine, durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin finanzierte Versicherungen usw.)
- die Möglichkeit, Arbeit und familiäre Pflichten in Einklang zu bringen

---

<sup>4</sup> Vgl. S. 32: «Entschädigungen nach GlG»

- ▶ **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 GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, Frauen und Männern dieselben Möglichkeiten zur Beförderung zu bieten.

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

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

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

### E. DISKRIMINIERUNG BEI DER AUS- UND WEITERBILDUNG

---

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

- ▶ **BEISPIEL:** Die Kleinbus-Chauffeurin Müller 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 ENTLÖHNT 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 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<sup>5</sup>.

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.

### G. DISKRIMINIERENDE KÜNDIGUNG

---

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

---

<sup>5</sup> Vgl. S. 40: «Hauptverhandlung - Tatsachen und Beweismittel»



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

Eine diskriminierende Kündigung muss so rasch als möglich innerhalb der Kündigungsfrist schriftlich beim Arbeitgeber oder bei der Arbeitgeberin angefochten werden<sup>6</sup>. Es kann aber nur eine Entschädigung, jedoch keine Wiedereinstellung verlangt werden<sup>7</sup>.

### H. SEXUELLE BELÄSTIGUNG

---

Das GIG 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.

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. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezeichnet aus rechtlicher Sicht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

#### **Einige Beispiele für sexuelle Belästigung**

- anzügliche, sexistische, unflätige Bemerkungen
- zweideutige Witze
- Hinterherpfeifen, zweideutige Blicke
- unerwünschte Körperkontakte und Berührungen
- Exhibitionismus

---

<sup>6</sup> Vgl. S. 34: «Vergleichstabelle»

<sup>7</sup> Vgl. S. 32: «Entschädigungen nach GIG»

- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem, erotischem oder anmachendem Material in den Arbeitsräumen

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<sup>8</sup>. Auch Humor und echte Zuneigung rechtfertigen kein belästigendes Verhalten, wenn sich die betroffene Person dabei unwohl fühlt.

Die belästigte Person kann gegen den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin vorgehen, der oder die keine Massnahmen getroffen hat, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Sie kann eine Entschädigung verlangen<sup>9</sup>.

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

### I. RACHEKÜNDIGUNG

---

Das GIG schützt Personen, die von einer Diskriminierung betroffen sind und die sich dagegen wehren, vor einer Kündigung<sup>10</sup>. Der Arbeitsvertrag darf während des innerbetrieblichen Vorgehens, während des Schlichtungs- bzw. Gerichtsverfahrens sowie während des folgenden Halbjahres nicht gekündigt werden.

- ▶ **BEISPIEL: Eine Mitarbeiterin beklagt sich wegen einer nicht nachvollziehbaren Lohndifferenz zwischen ihrem Kollegen und ihr selbst.**

---

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> Vgl. S. 32: «Entschädigungen nach GIG»

<sup>10</sup> Art. 10 GIG

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 Massnahmen treffen, die ein Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugen, sofern damit die Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht werden soll<sup>11</sup>.

- ▶ **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.»

---

<sup>11</sup> 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 regionalen Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland oder bei der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>12</sup>. 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 anderen Personen, die bestimmte Vorkommnisse bestätigen können. So können diese gegebenenfalls als Zeuge oder Zeugin vorgeladen werden.
- Bitten Sie den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, seine bzw. ihre Entscheide schriftlich zu begründen.

---

<sup>12</sup> Vgl. S. 50 f.: «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

---

#### **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 kantonale Fachstelle für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern können während dieser Phase vermittelnd wirken.

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



## 4. FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG ERHALTEN

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

Falls Sie dafür nicht über die nötigen finanziellen Mittel und auch nicht über eine Rechtsschutzversicherung verfügen, können Sie noch vor dem Verfahren beim zuständigen Gericht<sup>13</sup> ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege<sup>14</sup> 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 Druckes, der von der Gegenpartei ausgeübt werden kann, häufig zu Stress. Auch kann die erneute Auseinandersetzung mit dem Geschehenen während eines Verfahrens belastend sein. Als betroffene Person können Sie sich nach Wunsch von einer Vertrauensperson begleiten lassen<sup>15</sup>.

## 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.

<sup>13</sup> Vgl. S. 35: «Zuständigkeit»

<sup>14</sup> Vgl. S. 44: «Formulare»

<sup>15</sup> Vgl. S. 38: «Schlichtung - Verhandlung»

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

### KENNTNISNAHME DER DISKRIMINIERUNG

---

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

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

### INTERNES VORGEHEN

---

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

An diesem Gespräch lehnt der Direktor es ab, Laura Baumanns Gehalt auf jenes von Marco Bernardini anzuheben. Er ist der Auffassung, dass Laura Baumann und ihr Kollege von denselben jährlichen Gehaltserhöhungen profitieren, dass die Lohndifferenz nicht so gross ist und dass diese aufgrund des höheren Dienstalters von Marco Bernardini gerechtfertigt ist. Trotz der Ablehnung des Direktors schreibt Laura Baumann am darauffolgenden Tag erneut eine E-Mail, in welcher sie ihr Gesuch um Lohnerhöhung 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 GIG dasselbe Gehalt wie ihr männlicher Arbeitskollege einfordern könnte. Laura Baumann stellt ein Dossier zusammen und schickt es an den Direktor der DSA. Dieser weigert sich, auf die Angelegenheit einzugehen, und beharrt auf seinem Standpunkt. Laura Baumann will nicht klein begeben. Ihre Mittel erlauben es ihr allerdings nicht, eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt zu beauftragen. Sie verfügt auch nicht über eine Rechtsschutzversicherung. Laura Baumann stellt also beim zuständigen Gericht<sup>16</sup> ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege. Darin präzisiert sie, dass sie wegen einer Lohndiskriminierung gerichtlich gegen ihren Arbeitgeber vorgehen möchte. Sie bittet darum, dass sich eine amtlich bestellte Anwältin oder ein amtlich bestellter Anwalt mit ihrem Fall befasst und schlägt dafür Rechtsanwältin Regina Fürst, eine Fachfrau für Arbeitsrecht, vor.

### VORBEREITUNG DES GESUCHS UND DER BEWEISMITTEL

---

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

Da die DSA das Gehalt von Laura Baumann nicht korrigiert, reicht Rechtsanwältin Fürst beim zuständigen Gericht<sup>17</sup> eine Klage ein, ohne zuerst den Schlichtungsweg zu beschreiten, da Laura Baumann das Ganze rasch zu Ende bringen und so oder so die Stelle wechseln möchte.

---

<sup>16</sup> Vgl. S. 35: «Zuständigkeit»

<sup>17</sup> Vgl. S. 35: «Zuständigkeit»

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

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

Um die von ihr vorgebrachten Fakten zu belegen, reicht die Anwältin den E-Mail-Wechsel mit dem Direktor als Beweismittel ein. Sie beantragt dem Gericht, die Lernenden als Zeuge und Zeugin 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 Zeuge und Zeugin an. Danach prüft es den Arbeitsvertrag von Marco Bernardini, dessen Lohnausweise und dessen Pflichtenheft. Dies erlaubt es dem Gericht, sich ein Bild über eine mögliche Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu machen.

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

### URTEIL

---

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

Das Dispositiv hat folgenden Wortlaut:

- I. Laura Baumanns Gehalt ist mit Wirkung per 1. Januar 2010 an jenes von Marco Bernardini anzupassen.
- II. Die DSA schuldet Laura Baumann einen Bruttolohnbetrag von CHF 27 000.<sup>-18</sup> 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 Rechtsmittelinstanz<sup>19</sup>, 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.

---

<sup>18</sup> D. h. CHF 1 000.- pro Monat seit dem 1. Januar 2010 bis zum Tag der Urteilsverkündung (27 Monate)

<sup>19</sup> Vgl. S. 35: «Zuständigkeit»

# 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 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.**

### 1. KLAGEMÖGLICHKEITEN

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

#### **EINE DISKRIMINIERUNG ZU VERBIETEN - Unterlassungsklage, Art. 5 Abs. 1 Bst. a GIG**

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

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

### EINE DISKRIMINIERUNG ZU BESEITIGEN - Beseitigungsklage, Art. 5 Abs. 1 Bst. b GIG

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

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

### EINE DISKRIMINIERUNG FESTZUSTELLEN - Feststellungsklage, Art. 5 Abs. 1 Bst. c GIG

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

Die Feststellungsklage wird vorwiegend von Organisationen eingesetzt, welche die Gleichstellung fördern oder die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schützen. Sie kommt zum Zug, wenn diskriminierte Personen nicht selbst ein Verfahren einleiten wollen oder wenn die Diskriminierung einen grösseren Personenkreis betrifft<sup>20</sup>.

- ▶ **BEISPIEL:** Eine öffentlichrechtliche Körperschaft stellt für städtebauliche Arbeiten nur männliche Architekten an. Der Berufsverband für Architektinnen 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, müssen sie sich selber rechtzeitig ans Gericht wenden, um mit einer Verfahrenshandlung die Verjährungsfrist zu unterbrechen.

<sup>20</sup> Art. 7 GIG ; vgl. S. 35: «Die Prozessparteien»



### **NACHZAHLUNG DER LOHNDIFFERENZ - Klage auf Zahlung des geschuldeten Lohns, Art. 5 Abs. 1 Bst. d GIG**

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

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

Die von der Diskriminierung betroffene Person kann weiter Folgendes verlangen:

### **ENTSCHÄDIGUNGEN NACH GIG - Art. 5 Abs. 2-4 GIG**

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

Diese Entschädigung wird als Sanktion gegen den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verhängt. Sie bedingt weder die Absicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin noch einen Schaden. Die Entschädigung wird nach der Art und der Schwere der Diskriminierung festgelegt und 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 worden ist. 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 OR<sup>21</sup>**

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.

---

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

## VERGLEICHSTABELLE

ART DER DISKRIMINIERUNG	VORBEREITUNG DES DOSSIERS (vgl. S. 20)	KLAGEFRIST	SANKTIONEN Zusätzlich zu Schadenersatz und Genugtuung
<b>ANSTELLUNGS - DISKRIMINIERUNG</b>	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 GLG
<b>DISKRIMINIERUNG IM RAHMEN DER ERWERBSTÄTIGKEIT</b> (Zuweisung von Aufgaben, Beförderungen, Weiterbildungen usw.)	Zusammenstellen eines Dossiers (Anfragen, Antworten, Briefe, E-Mails, geschlechtsspezifische Vergleiche usw.)	Solange die Beeinträchtigung dauert oder innerhalb von 10 Jahren nach der diskriminierenden Massnahme	Verbieten, Unterlassen, Feststellen des diskriminierenden Verhalten. Eventuell geschuldetes Gehalt (höheres Gehalt, welches die betroffene Person nach einer Beförderung, Weiterbildung usw. erhalten hätte)
<b>DISKRIMINIERUNG BEIM LOHN</b>	Zusammenstellen eines Dossiers (Lohnskala, Lohnerhöhungsgesuche, Lohnausweise von Kollegen, Vergleichstabelle der Funktionen usw.)	5 Jahre seit dem letzten diskriminierenden Lohn	Geschuldeter Lohn + Nachzahlung der Lohn Differenz für maximal fünf Jahre
<b>DISKRIMINIERENDE KÜNDIGUNG</b> (Diskriminierung bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses)	Vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen. Ermitteln der Kündigungsfrist (vgl. Arbeitsvertrag, Betriebsreglement, Gesamtarbeitsvertrag). ▶ <b>Während der Kündigungsfrist schriftlich gegen die Kündigung Einsprache erheben</b>	▶ <b>Innert 180 Tagen seit Ende des Arbeitsvertrags (Ende der Kündigungsfrist)</b>	Maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GLG
<b>SEXUELLE BELÄSTIGUNG</b>	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 GLG
<b>RACHEKÜNDIGUNG</b> (nach einer Diskriminierungsbeschwerde)	Eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen. Bezug zwischen der Diskriminierungsbeschwerde und der Kündigung suchen. Zusammenstellen eines Dossiers	▶ <b>Innerhalb der Kündigungsfrist</b>	Wiedereinstellung oder maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GLG (Art. 336a OR)

## 2. ZUSTÄNDIGKEIT

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 Bern sind folgende Instanzen zuständig:**

- Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz schlichtet ausschliesslich die Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland, sofern sie angerufen wird.
- Die Regionalgerichte (Bern-Mittelland, Berner Jura-Seeland, Emmental-Oberaargau, Oberland) urteilen grundsätzlich unabhängig vom Streitwert als erstinstanzliche Gerichte.
- Übersteigt der Streitwert CHF 100 000.-, kann die Klägerin oder der Kläger mit dem Fall direkt ans Obergericht gelangen, sofern die beklagte Partei zustimmt.

## 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)<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Art. 7 GIG; vgl. S. 31: «keine Diskriminierung festzustellen»

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 begehrt (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/die für das Verhalten des Personals geradestehen muss.

### 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 kommen<sup>23</sup>. 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.

<sup>23</sup> Vgl. S. 37: «Schlichtung»

## 5. SCHLICHTUNG

Das Gerichtsverfahren beginnt im Prinzip mit dem Schlichtungsversuch, der möglich, aber nicht obligatorisch ist. Die klagende Partei kann darauf verzichten, namentlich wenn sie nicht ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin gegenüberstehen oder Zeit verlieren will.

### ZUSTÄNDIGE SCHLICHTUNGSBEHÖRDE

---

Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz werden ausschliesslich durch die Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland behandelt.

Die Schlichtungsbehörde setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen, d.h. aus der oder dem Vorsitzenden sowie aus einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft sowie des öffentlichen und privaten Bereichs.

### 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. Das amtliche Formular «Schlichtungsgesuch nach Art. 202 ZPO» kann dafür verwendet werden<sup>24</sup>.

#### **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.)

---

<sup>24</sup> Vgl. S. 44: «Formulare»

### VERHANDLUNG

---

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

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

### KOMPETENZEN DER SCHLICHTUNGSBEHÖRDE

---

Die Schlichtungsbehörde versucht, eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen.

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

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

- **Entscheid:** Die Schlichtungsbehörde kann auf Ersuchen der klagenden Partei und sofern der Streitwert CHF 2 000.– nicht übersteigt einen Entscheid fällen, der einem Urteil gleichkommt.
- **Urteilsvorschlag:** Die Schlichtungsbehörde kann den Parteien auch einen Entscheid vorschlagen. Diese Möglichkeit ist dann interessant, wenn die Parteien eine Schlichtung wollen, aber keine konkrete Lösung gefunden haben. Erhebt keine der Parteien innert 20 Tagen Einsprache gegen den Urteilsvorschlag, gilt dieser als ange-

nommen 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 ein Regionalgericht (Bern-Mittelland, Berner Jura-Seeland, Emmental-Oberaargau, Oberland) getragen wird.

## 6. KLAGE VOR GERICHT

Hat die klagende Partei auf einen Schlichtungsversuch verzichtet, konnte keine Einigung erzielt werden oder ist die Mediation gescheitert, hat die klagende Partei ihr Begehren direkt ans Gericht zu richten<sup>25</sup>.

Das Klagebegehren ist im Prinzip schriftlich abzufassen und zu unterzeichnen. Ausnahmsweise kann es auch der Gerichtskanzlei zu Protokoll gegeben werden. Das amtliche Formular «Klage im vereinfachten Verfahren nach Art. 244 ZPO» kann dafür verwendet werden<sup>26</sup>.

### 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

<sup>25</sup> Vgl. S. 35: «Zuständigkeit»

<sup>26</sup> Vgl. S. 44: «Formulare»



Wer schon einen Schlichtungsversuch hinter sich hat, kann für die Klage denselben Wortlaut gebrauchen, es ist jedoch das richtige Formular zu verwenden. Auf diesem muss auch der Streitwert als Geldbetrag der Forderungen stehen.

### **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, Mitarbeitendenbeurteilungen usw.)

## 7. VOR GERICHT

### HAUPTVERHANDLUNG

---

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

### **Tatsachen und Beweismittel**

Bei Streitigkeiten nach GIG ist das Gericht an die soziale Untersuchungsmaxime gebunden<sup>27</sup> und muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen. Die Gerichtspräsidentin oder der Gerichtspräsident befragt dazu die Parteien, hört die Zeugen und Zeuginnen 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.

---

<sup>27</sup> Vgl. [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) >Verfahrensabläufe

Bei Lohndiskriminierungen kann ein externes Gutachten<sup>28</sup> angeordnet werden, wenn das Gericht nicht über die technischen Kompetenzen verfügt, um zu beurteilen ob zwei Funktionen gleichwertig sind oder um die Lohnpolitik zu überprüfen<sup>29</sup>.

### Erleichterte Beweislast

Wer von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen ist, profitiert von einer Verfahrenserleichterung, von der sogenannten «Beweislasterleichterung» (Art. 6 GIG). 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, 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

<sup>28</sup> Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohndiskriminierung, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 7. März 2008

<sup>29</sup> Vgl. S. 14: «Diskriminierung beim Lohn»

Ansprechpartner für die deutschen und französischsprachenden 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 - in der Regel noch an der Verhandlung - erhalten die Parteien den Entscheid des Gerichts, das sogenannte Urteilsdispositiv. Wollen die Parteien das Urteil weiterziehen oder wollen sie die Überlegungen des Gerichts kennen, müssen sie innerhalb von zehn Tagen die schriftliche Begründung, die sogenannten Erwägungen verlangen.

### RECHTSMITTEL

---

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

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

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

## 8. VERFAHREN BEI ÖFFENTLICHRECHTLICHEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN

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

### KANTONS- UND GEMEINDEPERSONAL

---

Gerichtsinstanz für das Personal der kantonalen Verwaltung ist unabhängig vom Streitwert das Verwaltungsgericht des Kantons Bern. Je nach Beschwerdegrund entscheidet vorgängig das zuständige Amt, die zuständige Direktion oder die Staatskanzlei.

Für öffentlichrechtlich Angestellte in den bernischen Gemeinden ist das Regierungsstatthalteramt die erste verwaltungsinterne Instanz.

Öffentlichrechtlich angestellte Personen müssen zuerst das Schlichtungsverfahren einleiten, bevor sie ein Rechtsmittel oder einen Rechtsbehelf ergreifen. Die Anstellungsbehörde ist verpflichtet, dem Schlichtungsverfahren zuzustimmen. Kommt keine Schlichtung zustande, beginnt mit der Zustellung des Protokolls die ordentliche Rechtsmittelfrist neu. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des bernischen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).

### 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 ist eine Beschwerde an eine Gerichtsbehörde möglich (Bundesverwaltungsgericht als Erstinstanz). Das Urteil kann dann an das Bundesgericht als Beschwerdeinstanz weitergezogen werden.

### PERSONAL VON ÖFFENTLICHEN ANSTALTEN

---

Die zuständige Behörde und das Verfahren hängen vom Arbeitsvertrag oder vom geltenden Personalstatut ab. In den meisten Fällen sind die ordentlichen arbeitsrechtlichen Gerichtsinstanzen zuständig.

## 9. FORMULARE

Auf der Webseite [www.justice.be.ch](http://www.justice.be.ch) (> Zivilverfahren > Formulare/Merkblätter) finden sich Informationen zum Verfahren sowie Formulare, um ein Schlichtungs- oder Klagebegehren sowie ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege einzureichen.

## 10. GESETZGEBUNG UND BIBLIOGRAFIE

### BUNDESGESETZGEBUNG :

- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) [SR 151.1]
- Obligationenrecht vom 30. März 1911 (Artikel 319 bis 362 OR) [SR 220]
- Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO) [SR 272]
- Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG) [SR 172.220.1]
- Arbeitsgesetz vom 13. März 1964 (ArG) [SR 822.11] & Verordnungen 1 und 2 [SR 822.111 und 822.112]

### KANTONALE GESETZGEBUNG :

- Einführungsgesetz vom 16. November 1998 zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG) [BSG 152.072]
- Gesetz vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG) [BSG 161.1]
- Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG) [BSG 155.21]
- Einführungsgesetz vom 11. Juni 2009 zur Zivilprozessordnung, zur Strafprozessordnung und zur Jugendstrafprozessordnung (EG ZSJ) [BSG 271.1]
- Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV) [BSG 153.011.1]

**BIBLIOGRAFIE :**

ARIOLI Kathrin/FURRER ISELI Felicitas, Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse, Basel, Genf (Helbing & Lichtenhahn, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann) 2000.

AUBRY GIRARDIN Florence, Egalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice, *in* Aktuelle juristische Praxis 9/2005, S. 1062 ff.

BARONE Anne-Marie, Loi sur l'égalité: une protection relative, *in* Plaidoyer 6/1999, S. 41 ff.

BARONE Anne-Marie, Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes: règles spéciales de procédure, *in* Anwaltsrevue 5/2003, S. 158 ff.

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

BIGLER-EGGENBERGER Margrith/KAUFMANN Claudia (Hrsg.), Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne (Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Réalités sociales) 2000.

COSSALI-SAUVIN Monique, La loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995, *in* Journée 1995 de droit du travail et de sécurité sociale, Bd. 15 [AUBERT G., Hrsg.], Zürich (Schulthess) 1999, S. 57 ff.

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

GOGNIAT Elise, Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, La Chaux-de-Fonds (Centre d'étude des droits de la personnalité CEDP) 1/2007.

JACCOTTET TISSOT Catherine, Harcèlement sexuel et loi sur l'égalité, *in* Plaidoyer 2/1999, S. 50 ff.

JACCOTTET TISSOT Catherine, Les procès en égalité: de l'exigence de justice à la pratique, *in* Aktuelle juristische Praxis 12/2004, S. 1514 ff.

KAUFMANN Claudia/STEIGER-SACKMANN Sabine (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl., Basel (Helbing & Lichtenhahn) 2009.

LEMPEN Karine, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience états-unienne, Genf, Zürich (Schulthess) 2006.

LEMPEN Karine, Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, *in* Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1413 ff.

LEMPEN Karine, Prévention et sanction du harcèlement sexuel – Les difficultés liées à la mise en œuvre de mesures au sein des entreprises, *in* Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1432 ff.

LEMPEN Karine, Au-delà du mobbing: le harcèlement sexuel comme outil de maintien du système de genre, *in* Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? [ARIOLI K./COTTIER M./FARAHMAND P./KÜNG Z., Hrsg.], Lachen, St. Gallen (Dike) 2008, S. 149 ff.

LEUBA Audrey (2000), Harcèlement sexuel: plaidoyer pour une application raisonnable de la loi, *in* Mélanges SCHÜPBACH, S. 125 ff.



MATEFI Gabriella, Salaire selon la loi du marché et coûts de formation : des motifs objectifs pour justifier des différences de salaires ?, *in* Aktuelle juristische Praxis 11/2001, S. 1329 ff.

MÜLLER Corina, L'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les rapports de travail, *in* L'européanisation du droit privé: vers un code civil européen [WERRO F., Hrsg.] Fribourg (Ed. Universitaires) 1998, S. 97 ff.

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

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Direktion für Arbeit, SECO-Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu dessen Verordnungen, Bern, 2011.

STAUBER-MOSER Susy, Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung, *in* Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1352 ff.

STUTZ Heidi/SCHÄR MOSER Marianne/FREIVOGEL Elisabeth (2005), Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern: Bundesamt für Justiz, Bern, Binningen (Büro BASS, Büro a&o, Advokaturbüro E. Freivogel) 2005.

STUTZ Heidi, Ich würde mir wünschen, dass es etwas ganz Normales wird, sich gegen Diskriminierung zu wehren, *in* Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1392 ff.

WERRO Franz/VIRET Marjolaine, Egalité entre femmes et hommes : la responsabilité civile de l'employeur, *in* Gleichstellung von Frauen und Männern in der Schweiz und der EU [EPINEY A./VON DANKELMANN I., Hrsg.] Zürich (Schulthess) 2004, S. 89 ff.

# NÜTZLICHE ADRESSEN UND LINKS

## ADRESSEN

### **Schlichtungsbehörde Bern-Mittelland**

Effingerstrasse 34  
3008 Bern  
T 031 635 47 50  
schlichtungsbehoerde.bern  
@justice.be.ch  
www.justice.be.ch

### **Regionalgerichte**

(Berner Jura-Seeland,  
Emmental-Oberaargau,  
Bern-Mittelland, Oberland)  
www.justice.be.ch  
> Regionalgerichte

### **Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern**

Postgasse 68  
3000 Bern 8  
T 031 633 75 77  
info.fgs@sta.be.ch  
www.be.ch/gleichstellung

### **Frauenzentrale BE**

Zeughausgasse 14  
3011 Bern  
T 031 311 72 01  
sekretariat@frauenzentralebern.ch  
www.frauenzentralebern.ch

### **frac, Informations- und Beratungszentrum Frau und Arbeit Biel und Umgebung**

Murtenstrasse 7  
2502 Biel  
T 032 325 38 20  
info@frac.ch  
www.frac.ch

### **Schweizerischer Dachverband Mediation**

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

### **Ihr Berufsverband oder Ihre Gewerkschaft**

## LINKS

### **Rechtsprechung und Gleichstellungsrecht**

[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)

[www.leg.ch](http://www.leg.ch)

### **Rechtsprechung des Kantons Bern**

[www.justice.be.ch](http://www.justice.be.ch) > Entscheide Rechtsprechung

### **Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten**

[www.equality.ch](http://www.equality.ch)

[www.equality-lohn.ch](http://www.equality-lohn.ch)

### **Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)**

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

### **Sexuelle Belästigung**

[www.sexuellebelästigung.ch](http://www.sexuellebelästigung.ch)

### **Lohngleichheit**

[www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch)

[www.lohnrechner.ch](http://www.lohnrechner.ch)

BUNDESGESETZ ÜBER  
DIE GLEICHSTELLUNG  
VON FRAU UND MANN  
(G|G)



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

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

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
gestützt auf die Artikel 4 Absatz 2, 34ter Absatz 1 Buchstabe a, 64 und 85  
Ziffer 3 der Bundesverfassung<sup>1</sup>,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993<sup>2</sup>,  
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 Obligationenrecht<sup>3</sup> sowie für alle öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

**Art. 3 Diskriminierungsverbot**

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

---

AS 1996 1498

<sup>1</sup> [BS 13; AS 1981 1243]

<sup>2</sup> BBl 1993 I 1248

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Vorbehalten 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Im Übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.



### 3. Abschnitt:

#### Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht<sup>4</sup>

##### Art. 8 Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 Obligationenrechts<sup>5</sup> anwendbar.

##### Art. 10 Kündigungsschutz

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

---

<sup>4</sup> SR 220

<sup>5</sup> SR 220

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts<sup>6</sup> geltend machen.

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

## Art. 11 und 12<sup>7</sup>

### 4. Abschnitt: Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen

#### Art. 13

<sup>1</sup> Der Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für Beschwerden von Bundespersonal gilt ausserdem Artikel 58 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927<sup>8</sup>.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Bundesangestellte können sich innerhalb der Beschwerdefrist nach Artikel 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968<sup>9</sup> über das Verwaltungsverfahren an eine Schlichtungskommission wenden. Diese berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen.<sup>10</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>11</sup>

<sup>6</sup> SR 220

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> [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).

<sup>9</sup> SR 172.021

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

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

<sup>5</sup> 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.<sup>12 13</sup>

## 5. Abschnitt: Finanzhilfen

### Art. 14 Förderungsprogramme

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt.

### Art. 15 Beratungsstellen

Der Bund kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:

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

---

<sup>12</sup> SR **173.110**

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

## 6. Abschnitt:

### Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

#### Art. 16

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Juli 1996<sup>14</sup>

<sup>14</sup> BRB vom 25. Okt. 1995



**Text**

Laure Jatón

Christine Sattiva Spring

**Übersetzung**

Renato Folli

**Redaktion**

Vera Beutler

**Kommunikationskonzept**

Stéphanie Siggen

**Grafik**

Sophie Jatón

**Herausgeberin**

Egalite.ch, Westschweizer Gleichstellungskonferenz

Egalite.ch, Juni 2012









