



# DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

RECHTE, VORGEHEN UND  
ANLAUFSTELLEN  
BEI DISKRIMINIERUNG  
IM ERWERBSLEBEN

ANSTELLUNG  
LOHN  
KÜNDIGUNG  
BEFÖRDERUNG  
SEXUELLE  
BELÄSTIGUNG...

**DAS BUNDESGESETZ  
ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG  
VON FRAU UND MANN**

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

---

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG</b> .....	4
<b>WAS SIE ALLES ÜBER IHRE RECHTE WISSEN MÜSSEN.</b> .....	7
1. Was ist das Gleichstellungsgesetz? .....	8
2. Diskriminierungsarten .....	12
a. Anstellungsdiskriminierung .....	12
b. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen .....	13
c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung .....	13
d. Diskriminierung bei Beförderungen .....	14
e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung .....	15
f. Diskriminierung beim Lohn .....	16
g. Diskriminierende Kündigung .....	18
h. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz .....	18
i. Rache Kündigung .....	20
j. Positive Diskriminierung .....	21
 <b>WAS TUN IM FALLE EINER DISKRIMINIERUNG?</b> .....	23
1. Hilfe suchen .....	24
2. Zusammenstellen eines guten Dossiers .....	24
3. Rechte geltend machen .....	27
4. Finanzielle Unterstützung erhalten .....	28
5. Sich persönlich vorbereiten .....	28
6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte .....	29

<b>GERICHTLICHES VORGEHEN</b> .....	33
1. Klagemöglichkeiten .....	34
2. Mediation .....	39
3. Die Prozessparteien .....	39
4. Schlichtung .....	40
5. Vor Gericht .....	43
6. Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen ..	47
7. Formulare .....	49
8. Gesetzgebung und Bibliografie .....	49
 <b>NÜTZLICHE ADRESSEN</b> .....	56
<b>NÜTZLICHE LINKS</b> .....	57
 <b>BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (GlG)</b> .....	58

## EINLEITUNG

Haben Sie den Verdacht, dass Sie schlechter entlohnt werden als Ihr Teammitglied anderen Geschlechts? 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 Westschweizer Gleichstellungskonferenz<sup>1</sup> dankt dem Gleichstellungsbüro des Kantons Waadt, welches die erste Version der vorliegenden Broschüre im Jahr 2011 herausgegeben hat. Der Dank gilt insbesondere den beiden Autorinnen der ersten Auflage Laure Jaton, Juristin, und Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin.

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

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

Denn: Das Gleichstellungsgesetz (GIG) erlaubt es, vor Gericht zu gehen. Falls eine Diskriminierung vorliegt, können 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!

Die Gleichstellungsfachstellen der Kantone Bern, Freiburg und Wallis.

<sup>1</sup> www.egalite.ch



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.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)<sup>3</sup> konkretisiert den Auftrag von Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung<sup>4</sup>, für die « rechtliche und tatsächliche Gleichstellung » im Erwerbsleben zu sorgen, indem es Praktiken verbietet, die ein Geschlecht gegenüber dem anderen in der Arbeitswelt benachteiligen.

Insbesondere in Bezug auf den « Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit » (Art. 8 Abs. 3 i.f.) wurde das GIG mit einem neuen Abschnitt ergänzt, der am 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist.<sup>5</sup> Seitdem müssen Arbeitgeber:innen, die 100 oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigen, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen. Sie sind dann verpflichtet, diese Analyse durch eine unabhängige Stelle überprüfen zu lassen (Art. 13a ff. GIG).<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 7. März 2021) – SR 101

<sup>3</sup> Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Stand am 1. Juli 2020) – SR 151.1.

<sup>4</sup> Artikel 8 Absatz 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>5</sup> Änderung vom 14. Dezember 2018 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Stand am 1. Juli 2020) – SR 151.1

<sup>6</sup> Verordnung vom 21. August 2019 über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse (Stand am 1. Juli 2020) – SR 151.14

## FÜR WEN GILT DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ?

Das GIG gilt für alle **Arbeitnehmer:innen**,

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

**ALLE ARBEITNEHMER:NNEN, VON DER UNTERSTEN BIS ZUR HÖCHSTEN HIERARCHIESTUFE SIND AUSNAHMSLOS DURCH DAS GLG GESCHÜTZT, UNABHÄNGIG DAVON, WER DER/DIE ARBEITGEBER:IN ODER WELCHER ART DAS UNTERNEHMEN IST.**

## WANN IST DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER ZU RESPEKTIEREN?

Arbeitgeber:innen sind während der gesamten Arbeitsbeziehung verpflichtet, die Gleichstellung von Mann und Frau zu respektieren. Die Pflicht betrifft also die Zeit ab dem Bewerbungsverfahren bis hin zur Kündigung des Arbeitsvertrags.

## WAS IST EINE DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTS?

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

Das Gesetz verbietet jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmer:innen 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: Wegen wirtschaftlicher Probleme entlässt ein Arbeitgeber alle 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 weniger verfügbar für ihre Arbeit.

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 bzw. 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.

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 Mitarbeitende 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 DIE ARBEITGEBER:INNEN OHNE DISKRIMINIERENDE ABSICHT GEHANDELT HABEN.**

#### IST DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ AUCH ANWENDBAR AUF DISKRIMINIERUNGEN AUFGRUND DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG ODER DER GESCHLECHTSIDENTITÄT?

Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität kommen oft vor. Bislang ist aber nicht abschliessend geklärt, ob das GlG auch auf solche Situationen anwendbar ist.

Gemäss dem Bundesgericht fällt eine Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der sexuellen Orientierung nur dann unter das Verbot von Art. 3 GlG, wenn in einem Unternehmen homosexuelle Frauen gegenüber homosexuellen Männern diskriminiert werden (oder umgekehrt).<sup>7</sup> Dass das GlG ausserhalb dieses Spezialfalles nicht auf die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung anwendbar sein soll, wurde stark kritisiert.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> BGE 145 II 153, E. 4.

<sup>8</sup> Lempen/Sheybani, S. 62 f.

Ob eine Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität von Art. 3 GIG erfasst wird, hat das Bundesgericht bislang nicht beantwortet. Es gibt aber verschiedene Hinweise darauf, dass es dies bejaht.<sup>9</sup>

## 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.

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

- ▶ **BEISPIEL:** Als Fotomodelle für eine Plakatkampagne zur Früherkennung von Brustkrebs werden nur Frauen berücksichtigt.

**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.

Wer von einer Anstellungsdiskriminierung betroffen ist, kann nicht erwarten, angestellt zu werden. Die diskriminierte Person kann aber eine Entschädigung verlangen.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> BGE 145 II 153, E. 4.4.1; Lempen/Sheybani, S. 63.

<sup>10</sup> Vgl. S. 36: «Entschädigungen nach GIG»

### B. DISKRIMINIERUNG BEI DER GESTALTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Das GIG verpflichtet die Arbeitgeber:innen, 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, finanzierte Versicherungen usw.)
- die Möglichkeit, Arbeit und familiäre Pflichten in Einklang zu bringen

- ▶ **BEISPIEL:** Eine Kaderfrau verfügt weder über ein Sekretariat noch über ein Einzelbüro. Dies im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen mit dem gleichen Pflichtenheft.

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

### C. DISKRIMINIERUNG BEI DER AUFGABENZUTEILUNG

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



Auch heute noch hängt die Zuteilung von Arbeiten und Aufgaben manchmal mit Vorurteilen zusammen (z. B. «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. Ihrem Kollegen werden hingegen ausschliesslich Fälle aus dem Wirtschaftsrecht zugewiesen.

Wem Aufgaben in diskriminierender Art zugeteilt werden, kann verlangen, dass diese Ungleichbehandlung aufhört. Die Führungskräfte müssen die Arbeiten dann so unter den Mitarbeiter:innen aufteilen, dass kein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird.

#### D. DISKRIMINIERUNG BEI BEFÖRDERUNGEN

Das GlG verpflichtet die Arbeitgeber:innen, Frauen und Männern dieselben Möglichkeiten zur Beförderung zu bieten.

Insbesondere Frauen, die Teilzeit arbeiten, und Frauen, die neben der Erwerbsarbeit ihre Kinder betreuen, werden manchmal von Beförderungen ausgeschlossen. Wird dies damit begründet, 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 ihm 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; z.B. dass die Mitarbeiterin ihre Aufgabe schlecht ausgeführt habe. 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 betriebliche Aus- und Weiterbildungspraxis, bei der Frauen und Männer aufgrund von Stereotypen nicht vom gleichen Angebot profitieren können.

- **BEISPIEL:** Die Kleinbus-Chauffeurin Frau 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 Betrieb muss den Zugang zur Ausbildung zusichern. Wenn die diskriminierte Person die Ausbildung nicht sofort beginnen kann, sie eine Entschädigung verlangen.

## F. DISKRIMINIERUNG BEIM LOHN

**DAS GIG SCHREIBT VOR, DASS GLEICHE ODER GLEICHWERTIGE ARBEIT UNABHÄNGIG VOM GESCHLECHT GLEICH ENTLÖHNT WIRD.**

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

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 Kreditabteilung 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>11</sup>

Sowohl die Anforderungen der Stelle (Verantwortung, Pflichtenheft, Berufsrisiken usw.) als auch die beruflichen und persönlichen Voraussetzungen der Stelleninhaber:innen (Aus-/Weiterbildung und, soweit tatsächlich nutzbringend, die berufliche sowie ausserberufliche Erfah-

<sup>11</sup> Vgl. S. 44: «Hauptverhandlung - Tatsachen und Beweismittel»

ung und das Alter) werden beim Lohn berücksichtigt. Es ist jedoch rechtswidrig, bei der Lohnfestsetzung das Geschlecht zu berücksichtigen.

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

- ▶ **BEISPIEL:** Die männlichen Geschäftsleitungsmitglieder erhalten für die gleichwertige Arbeit einen höheren Lohn als ihre Kollegin. Sie hat das Recht zu verlangen, dass ihr Gehalt an das ihrer Kollegen angepasst wird und dass ihr die Differenz für die letzten fünf Jahre ausbezahlt wird.

Seit dem 1. Juli 2020 sind Arbeitgeber:innen, die 100 oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigen, verpflichtet, eine betriebsinterne **Lohn-gleichheitsanalyse** durchzuführen, die sie anschliessend von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen müssen. Die Ergebnisse dieser Analyse müssen den Mitarbeitenden innerhalb eines Jahres nach der Überprüfung mitgeteilt werden. Ergibt die Lohnvergleichsanalyse, dass die Lohngleichheit nicht gegeben ist, muss das Unternehmen die Analyse wiederholen. Es gibt jedoch keine Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit.

Diese neuen Bestimmungen werden am 1. Juli 2032 automatisch ausser Kraft treten.

Es ist auch darauf hinzuweisen, dass die im Zusammenhang mit den neuen Artikeln 13a ff. GIG durchgeführte Analyse nicht ausschliesst, dass einzelne Fälle von Lohndiskriminierung vorliegen können. Im Falle einer Klage wegen Lohndiskriminierung beweist die Tatsache, dass der Betrieb im Besitz einer Analyse ist, die zum Schluss kommt, dass der Lohnvergleichsgrundsatz eingehalten wird, an sich nicht, dass die **individuell geltend gemachte Diskriminierung** nicht vorliegt.

## G. DISKRIMINIERENDE KÜNDIGUNG

Das GIG verbietet es Arbeitgeber:innen, ihren Angestellten aus geschlechtsspezifischen Gründen zu kündigen.

- **BEISPIEL:** Eine Mitarbeiterin arbeitet stets zur vollsten Zufriedenheit der Arbeitgeberin. Kurz nach der Rückkehr aus ihrem Mutterschaftsurlaub wird ihr unter dem Vorwand, das Unternehmen sei in einer schlechten wirtschaftlichen Situation, 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>12</sup>

Personen, die mit einem privatrechtlichen Vertrag nach Obligationenrecht angestellt sind, können nur eine Entschädigung geltend machen.<sup>13</sup> Anders sieht es bei Personen aus, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen. Diese können (je nach Vorschriften im jeweiligen Personalgesetz) die Wiedereinstellung verlangen.

## H. SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITPLATZ

Das GIG verpflichtet Arbeitgeber:innen, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Sie müssen Massnahmen treffen, damit es im Betrieb nicht zu sexueller Belästigung kommt.

<sup>12</sup> Vgl. S. 38: «Vergleichstabelle»

<sup>13</sup> Vgl. S. 36 «Entschädigungen nach GIG»

Unter den Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund 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, z. B. über die Geschlechtsmerkmale, das Sexualverhalten und die sexuelle Orientierung von Personen
- Hinterherpfeifen, zweideutige Blicke
- unerwünschte Körperkontakte und Berührungen
- Exhibitionismus
- Zeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem, erotischem oder anmachendem Material in den Arbeitsräumlichkeiten

Ob sich Artikel 4 GIG auch auf **trans- und/oder homophobe Belästigung** anwenden lässt, hat das Bundesgericht noch nicht entschieden. Kommentare zum GIG argumentieren jedoch in diese Richtung.<sup>14</sup>

Ob etwas sexuelle Belästigung ist, hängt nicht von der Absicht der belästigenden Person ab. Entscheidend ist, wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt; d. h., ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet. Auch Humor und echte Zuneigung rechtfertigen kein belästigendes Verhalten, wenn sich die betroffene Person dabei unwohl fühlt.

Wer von einer Belästigung betroffen ist, kann die vorgesetzte Stelle informieren, allenfalls mit Hilfe der von der Arbeitgebendenseite bezeichneten Vertrauensperson.

<sup>14</sup> Lempen/Sheybani, S. 91

Die belästigte Person kann gegen den/die Arbeitgeber:in vorgehen, der/die keine Massnahmen getroffen hat, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Sie kann eine Entschädigung verlangen.<sup>15</sup>

Ist die sexuelle Belästigung auch strafrechtlich relevant, (namentlich StGB Art. 198 Sexuelle Belästigungen, Art. 189 Sexuelle Nötigung und Art. 190 Vergewaltigung), kann die belästigte Person zusätzlich gegen die belästigende Person vorgehen, indem sie eine Strafanzeige einreicht.

Personen, die am Arbeitsplatz wegen ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität belästigt oder diskriminiert werden, können sich im Übrigen auf die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 328, 328b und 336 OR) und des Bundesgesetzes über die Arbeit (Art. 6 ArG) berufen, die den Schutz der Persönlichkeit von Arbeitnehmer:innen betreffen.

## I. RACHEKÜNDIGUNG

Das GIG schützt Personen, die von einer Diskriminierung betroffen sind und die sich dagegen wehren, vor einer Kündigung.<sup>16</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. Kurze Zeit darauf wird ihr aus nicht triftigen Gründen gekündigt. Die Mitarbeiterin kann gegen diese sogenannte Rache Kündigung vorge-

<sup>15</sup> Vgl. S. 36: «Entschädigungen nach GIG»

<sup>16</sup> Art. 10 GIG

hen, da ihr gekündigt wurde, weil sie sich gegen eine Diskriminierung gewehrt hat.

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

## J. POSITIVE DISKRIMINIERUNG

Das GIG erlaubt die so genannte positive Diskriminierung. So dürfen Arbeitgeber:innen Massnahmen treffen, die ein Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugen, sofern damit die Gleichstellung von Mann und Frau verwirklicht werden soll.<sup>17</sup>

- ▶ **BEISPIEL:** In einem Kinderhort sind Männer beim betreuenden Personal untervertreten. Der Betrieb darf bei gleichen Kompetenzen den männlichen Bewerber vorziehen und dies auch bereits im Stelleninserat so ankündigen: «Der Kinderhort Delfin sucht einen Fachmann oder eine Fachfrau Betreuung. Bei gleicher Qualifizierung für die Stelle wird der männliche Kandidat bevorzugt.»

<sup>17</sup> Art. 3 Abs. 3 GIG



WAS TUN  
IM FALLE EINER  
DISKRIMINIERUNG ?

## 1. HILFE SUCHEN

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

Sie können sich bei der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse oder beim Kantonalen Amt für Gleichstellung und Familie informieren und beraten lassen.<sup>18</sup> Diese öffentlichen Stellen sind erste Anlaufstellen und bieten kostenlose Auskünfte zum Gleichstellungsrecht. Gewerkschaften, Berufsverbände und Rechtsberatungen stehen für Beratungen ebenfalls zur Verfügung. Zudem können Rechtsschutzversicherungen oder eine Anwältin oder ein Anwalt beigezogen werden.

## 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 mit der Arbeitgebendenseite (Briefe, E-Mails, Gesprächsprotokolle) auf.
- Notieren Sie die Namen von Mitarbeiter:innen oder anderen Personen, die bestimmte Vorkommnisse bestätigen können. So können diese gegebenenfalls als Zeuge oder Zeugin vorgeladen werden.
- Bitten Sie die Arbeitgebendenseite, ihre Entscheide schriftlich zu begründen.

<sup>18</sup> Vgl. S. 56 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 der Arbeitgebendenseite
- 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

#### Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Brief- und E-Mail-Wechsel mit Arbeitgebendenseite 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
- Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse gemäss Art. 13a ff. GIG

### IM FALLE EINER DISKRIMINIERENDEN KÜNDIGUNG

#### Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Arbeitsvertrag
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Kündigungsschreiben
- Gesuch um eine Erklärung sowie Antwort der Arbeitgebendenseite
- Brief, mit dem die Kündigung angefochten wird
- alle Unterlagen, die die Diskriminierung belegen können (z. B.: 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, Nachrichten 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

Wenn Sie glauben, aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert zu werden, können Sie zunächst um ein Gespräch mit der von der Arbeitgebendenseite benannten Vertrauensperson bitten. Es kann sich dabei um eine interne oder externe Person handeln, die als Vermittlerin fungiert. Mit oder ohne Unterstützung der Vertrauensperson können Sie versuchen, eine Lösung zu finden. Suchen Sie zuerst das Gespräch mit der Ihnen direkt vorgesetzten Person, dann mit dem Personaldienst und schliesslich mit der Geschäftsleitung.

Gewerkschaften oder Berufsverbände können während dieser Phase vermittelnd wirken.

Tritt die Arbeitgebendenseite 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 die nötigen finanziellen Mittel und keine Rechtsschutzversicherung haben, können Sie noch vor dem Verfahren beim zuständigen Gericht<sup>19</sup> ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege<sup>20</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>21</sup>

<sup>19</sup> Vgl. S. 43: «Zuständigkeit»

<sup>20</sup> Vgl. S. 49: «Formulare»

<sup>21</sup> Vgl. S. 41: «Schlichtung - Verhandlung»

#### 6. EIN FREI ERFUNDENER FALL, DER ECHT SEIN KÖNNTE

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

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

##### KENNTNISNAHME DER DISKRIMINIERUNG

Laura Baumann arbeitet seit Anfang 2019 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 Arbeitskollegen Marco Bernardini, dass dieser etwa 1 000 Franken pro Monat mehr verdient als sie. Sie versteht nicht, warum das so ist, da er kein EFZ hat und nur drei Jahre mehr Berufserfahrung hat 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 zu ihrem Gehalt.

In diesem Gespräch lehnt der Direktor es ab, Laura Baumanns Gehalt auf das Niveau des Lohns von Marco Bernardini anzuheben. Er ist der Auffassung, dass sie Laura Baumann und ihr Kollege von denselben jährlichen Gehaltserhöhungen profitieren, dass die Lohndifferenz nicht allzu gross ist und dass sie aufgrund des höheren Dienstalters von Marco Bernardini gerechtfertigt ist. Trotz der Ablehnung des Direktors schreibt Laura



Baumann am darauffolgenden Tag erneut ein E-Mail, in dem sie ihr Gesuch um Lohnerhöhung wiederholt.

### BERATUNG 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 in ihrer Situation gestützt auf das GIG dasselbe Gehalt wie ihr 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 möchte wegen Lohndiskriminierung gerichtlich gegen ihre Arbeitgeberin vorgehen. Sie vereinbart einen Termin bei Rechtsanwältin Regina Fürst und bespricht mit ihr vorweg, dass sie für das Verfahren unentgeltliche Rechtspflege beantragen wird.

### 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 Arbeitgeberin im März 2020 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>22</sup> eine Klage ein, ohne

<sup>22</sup> Vgl. S. 43: «Zuständigkeit»

zuerst den Schlichtungsweg zu beschreiten, da Laura Baumann das Ganze rasch zu Ende bringen und so oder so die Stelle wechseln möchte. In der Klage legt Rechtsanwältin Fürst dar, dass Laura Baumann aufgrund ihres Geschlechts von einer Lohndiskriminierung betroffen sei. Ihr Arbeitskollege Marco Bernardini verdiene mehr als sie, obwohl er kein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis habe und nicht für die Lernenden verantwortlich sei.

Rechtsanwältin Fürst verlangt, dass Laura Baumanns Lohn mindestens jenem ihres Arbeitskollegen zu entsprechen habe sowie dass die Lohnanpassung auf den Zeitpunkt ihrer Anstellung im Januar 2019 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 Zeuginnen und Zeugen vor und fordert die Parteien auf, die fehlenden Unterlagen einzureichen. Die DSA ist eine kleine Firma mit wenig Personal. Daher 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, seine Lohnausweise und sein 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 die Arbeitgeberin, die Firma DSA, belegen, dass die Differenz gerechtfertigt ist. Eine mögliche Rechtfertigung liegt in spezifischen Aufgaben oder im unterschiedlichen Dienstalter. Im vor-

liegenden Fall kann die DSA den um 1 000 Franken höheren Monatslohn von Marco Bernardini nicht rechtfertigen.

## URTEIL

---

Das Urteil wird am 27. März 2021 gefällt, zunächst in Form eines Urteilsdispositivs ohne Begründung.

Das Dispositiv hat folgenden Wortlaut:

- I. Laura Baumanns Gehalt ist mit Wirkung per 1. Januar 2019 an jenes von Marco Bernardini anzupassen.
- II. Die DSA schuldet Laura Baumann einen Bruttolohnbetrag von 27 000 Franken<sup>23</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 die Arbeitgeberin das Urteil weiter an die zuständige Rechtsmittelinstanz,<sup>24</sup> 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.

---

<sup>23</sup> D. h. 1 000 Franken pro Monat seit dem 1. Januar 2019 bis zum Tag der Urteilsverkündung (27 Monate)

<sup>24</sup> Vgl. S. 43: «Zuständigkeit»

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

## 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. durch die Arbeitgebendenseite 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, die Gleichstellung fördern oder die Interessen von Arbeitnehmer:innen schützen. Sie kommt zum Zug, wenn diskriminierte Personen nicht selbst ein Verfahren einleiten wollen oder wenn die Diskriminierung einen grösseren Personenkreis betrifft.<sup>25</sup>

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

Das von der Organisation erzielte Urteil kann den von der Diskriminierung betroffenen Personen helfen, ihre bislang nicht geltend gemachten Forderungen betriebsintern anzubringen. Wird ihre Forderung abgelehnt, müssen sie sich selber rechtzeitig ans Gericht wenden, um mit einer Verfahrenshandlung die Verjährungsfrist zu unterbrechen.

<sup>25</sup> Art. 7 GIG ; vgl. S. 39: «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 wird.

Die von einer Diskriminierung betroffene Person kann ausserdem 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 Arbeitgebendenseite verhängt. Sie bedingt weder die Absicht zu diskriminieren noch einen Schaden. Die Entschädigung wird nach der Art und der Schwere der Diskriminierung festgelegt und je nach Diskriminierung auf Grundlage 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>26</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>26</sup> Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)

VERGLEICHSTABELLE

ART DER DISKRIMINIERUNG	VORBEREITUNG DES DOSSIERS (vgl. S. 24)	KLAGEFRIST	ANSPRÜCHE Zusätzlich zu Schadenersatz und Genugtuung
<b>ANSTELLUNGS - DISKRIMINIERUNG</b>	Arbeitgeber:in auffordern, die Anstellungsablehnung schriftlich zu begründen	3 Monate ab der Anstellungsablehnung (Brief, mündliche Mitteilung)	Maximal 3 Monatslöhne (die für die Stelle vorgesehen sind) als Entschädigung nach GIG
<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 Ende 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)
<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 und Nachzahlung der Lohn-differenz für maximal fünf Jahre (plus Zinsen)
<b>DISKRIMINIERENDE KÜNDIGUNG</b> (Diskriminierung bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses)	Von Arbeitgeber:in 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 Ende des Arbeitsvertrags (Ende der Kündigungsfrist)	Maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GIG (eventuell Wiedereinstellung bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen)
<b>SEXUELLE BELÄSTIGUNG</b>	Arbeitgeber:in möglichst über die sexuelle Belästigung informieren. Zusammenstellen eines Dossiers (Auflistung der Vorfälle, schriftliche Nachweise, Zeugen usw.)	Innerhalb von 10 Jahren seit der letzten belästigenden Handlung	Maximal 6 schweizerische Durchschnittsmonatslöhne als Entschädigung nach GIG
<b>RACHEKÜNDIGUNG</b> (nach einer Diskriminierungsbeschwerde)	Eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen. Bezug zwischen der Diskriminierungsbeschwerde und der Kündigung suchen. Zusammenstellen eines Dossiers	▶ Innerhalb der Kündigungsfrist	Wiedereinstellung oder maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GIG (Art. 336a OR)

2. MEDIATION

Die Mediation ist ein Konfliktlösungsinstrument, auf das im Rahmen eines Gerichtsverfahrens oder völlig unabhängig davon zurückgegriffen werden kann. Sie kann anstelle des Schlichtungsversuchs im Gerichtsverfahren zum Zug kommen, ist aber auch später möglich, sogar während der Gerichtsverhandlung. Kommt es zu einer Lösung, wird diese dem Gericht zur Genehmigung vorgelegt. Sie hat dann dieselbe Wirkung wie ein Gerichtsurteil.

Die Mediation erlaubt es, Konflikte gütlich zu regeln, d. h. auf dem Verhandlungsweg und mithilfe neutraler und unabhängiger Mediator:innen.

Sie hat den 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 betroffene Person weiterhin im Betrieb beschäftigt sein möchte.

3. DIE PROZESSPARTEIEN

**Wer vor Gericht eine Klage einreicht, ist die «klagende Partei» (Kläger:in). 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 Arbeitnehmer:innen ist, wie zum Beispiel eine Gewerkschaft (Kollektivklage).<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Art. 7 GIG; vgl. S. 35: «eine Diskriminierung festzustellen»

Die Partei, gegen die sich die Klage richtet, heisst «beklagte Partei» (Beklagte:r). Es handelt sich dabei immer um die Arbeitgebendenseite. Die Einzelperson, die die Diskriminierung begeht (also die Person, die die Kündigung ausspricht, die Löhne festlegt, sexuell belästigt usw.), ist vom Verfahren nicht direkt betroffen. Es ist immer der Betrieb, der für das Verhalten des Personals geradestehen muss. Konflikte nach GIG mit privaten Arbeitgeber:innen unterstehen dem vereinfachten Verfahren der Schweizerischen Zivilprozessordnung. Das Verfahren ist bis zur letzten kantonalen Instanz kostenlos.

#### 4. 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

Die Schlichtungsbehörde des Kantons Wallis ist die kantonale Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung, mit Sitz in Sitten. Die Kommission ist eine Zentralbehörde, die ihre Verhandlungen überall im Kanton abhält. Sie tagt in Fünferbesetzung und setzt sich aus der Präsidentin bzw. dem Präsidenten sowie vier Beisitzerinnen und Beisitzern zusammen, die dreifach paritätisch vertreten sind (Frauen/Männer, Arbeitgebende/Arbeitnehmende und öffentlich/privat).

##### 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>28</sup>

##### Im Gesuch sind zu nennen:

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

##### VERHANDLUNG

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

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

<sup>28</sup> Vgl. S. 49: «Formulare»

## KOMPETENZEN DER SCHLICHTUNGSBEHÖRDE

Die Schlichtungsbehörde versucht, eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen.

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

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

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

## 5. VOR GERICHT

### ZUSTÄNDIGES GERICHT

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

Im Kanton Wallis werden alle Fälle, die auf Ebene der Schlichtungskommission nicht gelöst werden können, nach GIG vors Arbeitsgericht gebracht. Das Arbeitsgericht ist eine nichtständige Gerichtsbehörde, die rechtsgültig in Dreierbesetzung tagt. Dieses Gericht, an dem die Verhandlungen je nach Sprache der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Deutsch oder Französisch stattfinden, ist der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (DAA) in Sitten angegliedert.

### 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.

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>29</sup>

<sup>29</sup> Vgl. S. 49: «Formulare»

**In der Klageschrift sind zu nennen:**

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

Wer schon einen Schlichtungsversuch hinter sich hat, kann für die Klage denselben Wortlaut gebrauchen, 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 Rechtsvertretung (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.)

**HAUPTVERHANDLUNG**

Nachdem das Gericht das Klagebegehren der diskriminierten Person erhalten hat, gewährt es der Arbeitgebendenseite eine Frist für eine Stellungnahme oder es legt direkt den Verhandlungstermin fest. Im Prinzip genügt eine Verhandlung, ausser es gibt viele Zeug:innen oder der Sachverhalt ist sehr komplex.

**Tatsachen und Beweismittel**

Bei Streitigkeiten nach GIG ist das Gericht an die soziale Untersuchungsmaxime gebunden<sup>30</sup> und muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen. Die Gerichtspräsidentin oder der Gerichtspräsident befragt dazu

<sup>30</sup> Vgl. [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) > Verfahrensabläufe

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.

Bei Lohndiskriminierungen kann ein externes Gutachten<sup>31</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>32</sup> Wenn die Gleichwertigkeit der Funktionen innerhalb eines Betriebs nicht unmittelbar erkennbar ist oder aus anderen Beweismitteln hervorgeht, haben die Parteien gemäss Bundesgericht sogar einen Anspruch auf ein solches Gutachten.<sup>33</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 die Arbeitgebendenseite beweisen, dass die ungleiche Behandlung auf objektiven Faktoren beruht und nicht mit dem Geschlecht zusammenhängt.

<sup>31</sup> Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohndiskriminierung, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 7. März 2008

<sup>32</sup> Vgl. S. 16: «Diskriminierung beim Lohn»

<sup>33</sup> BGE 133 III 545, E. 4.2



- **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 Ansprechpartner für die deutschsprachigen und französischsprachigen Mitarbeitenden ist. Die Lohnungleichheit beruht in diesem Fall auf objektiven Kriterien.

## URTEIL

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

Das Urteil wird danach verfasst, in der Regel mündlich eröffnet und begründet und in zwei Etappen den Parteien schriftlich zugestellt. Zuerst – 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 Kantonsgericht 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 10 000 Franken betragen, damit gegen ein Urteil Berufung eingelegt werden kann.

Das Urteil des Kantonsgerichts kann ans Bundesgericht weitergezogen werden, sofern der Streitwert mehr als 15 000 Franken beträgt oder es sich um einen Grundsatzentscheid handelt.

## 6. VERFAHREN BEI ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN

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

### STAATSPERSONAL DER WALLISER KANTONSVERWALTUNG

Im Kanton Wallis müssen die Staatsangestellten – falls über die Mediation keine Einigung erzielt werden konnte – eine verwaltungsinterne Beschwerde einreichen.

Der Fall kann erst ans Kantonsgericht weitergezogen werden, wenn ein Entscheid des Staatsrates vorliegt. Die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer kann die Kommission anrufen, die bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen für Stellungnahmen im Bereich der Gleichstellung zuständig ist. Das Urteil des Kantonsgerichts kann dann ans Bundesgericht weitergezogen werden.

## BUNDESPERSONAL

Für Bundesangestellte,<sup>34</sup> die sich wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, steht die Schlichtungskommission für das Personal der Bundesverwaltung<sup>35</sup> zur Verfügung. Das Schlichtungsbegehren ist beim Präsidium schriftlich einzureichen (nicht elektronisch). Dabei ist anzugeben, was von der Arbeitgeberin (Bundesverwaltung) verlangt wird und aufgrund welcher Fakten eine Diskriminierung wegen 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.<sup>36</sup> Das Urteil kann dann an das Bundesgericht weitergezogen werden.<sup>37</sup>

## 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.

<sup>34</sup> Nicht zuständig ist die Schlichtungskommission für das Personal der Schweizerischen Bundesbahnen, der ETH, des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesgerichts; diese haben eigene Schlichtungsstellen (vgl. Art. 1 Abs. 2 Verordnung über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz).

<sup>35</sup> Verordnung vom 10. Dezember 2004 über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz – SR 172.327.1

<sup>36</sup> Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 – SR 172.220.1. Ausgenommen sind Fälle des Bundesverwaltungsgerichts bzw. des Bundesgerichts; gegen deren 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 Beschwerdeinstanzen (z.B. Art. 37 Abs. 3 ETH-Gesetz) zu beachten.

<sup>37</sup> Art. 83 Bst. g Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (Stand am 1. Januar 2022) – SR 173.110

## 7. FORMULARE

Im Kanton Wallis sind Gesuche um unentgeltliche Rechtspflege schriftlich an das zuständige Gericht zu richten.

Die verschiedenen Formulare für Gesuche an die Schlichtungsstelle und das Arbeitsgericht können unter [www.vs.ch/daa](http://www.vs.ch/daa) heruntergeladen werden.

## 8. GESETZGEBUNG UND BIBLIOGRAFIE

### BUNDESGESETZGEBUNG:

- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) [SR 151.1]
- Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vom 21. August 2019 [SR 151.14]
- 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:

- Gesetz vom 19. Juni 1996 über die Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frau und Mann [SGS/V5 151.1]
- Arbeitsgesetz vom 16. November 1966 [SGS/V5 822]
- Gesetz über das Personal des Staates Wallis (kGPers) vom 19. November 2010 – [SGS/V5 172.2]
- Einführungsgesetz vom 11. Februar 2009 zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (EGZPO) [SGS/V5 270.1]

**BIBLIOGRAFIE:**

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

AUBERT Gabriel/LEMPEN Karine (Hrsg.), Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Université de Genève (Slatkine) 2011.

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

BARONE Anne-Marie, Loi 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.

BIERI Laurent, La preuve d'une discrimination salariale fondée sur le sexe à l'aide de méthodes de régression, in Aktuelle Juristische Praxis 8/2019, S. 819 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.

BOHNET François, Rechtsgutachten – Die Glaubhaftmachung im Sinne von Artikel 6 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann im Lichte der Rechtsprechung des Bundesgerichts, Universität

Neuenburg, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2018.

DUNAND Jean-Philippe, L'interdiction de la discrimination à l'embauche dans la loi fédérale sur l'égalité (LEg), in Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt – 1996-2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz [DUNAND J.-P./LEMPEN K./MAHON P., Hrsg.], Genf, Zürich, Basel (Schulthess) 2016, S. 35 ff.

EIDGENÖSSISCHES BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (EBG), Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohn-diskriminierung, Bern 2008.

GEISER Thomas, Die Objektiven Rechtfertigungsgründe für eine Lohn-diskriminierung und ihr Beweis, in Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt – 1996-2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz [DUNAND J.-P./LEMPEN K./MAHON P., Hrsg.], Genf, Zürich, Basel (Schulthess) 2016, S. 159 ff.

HOTZ Sandra, Auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter?, in Allgemeine Juristische Praxis 116/2020, S. 3 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, 3. Aufl., Basel (Helbing & Lichtenhahn) 2021.

LEMPEN Karine/VOLODER Aner, Analyse der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004-2019), Universität Genf, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2021.

LEMPEN Karine/SHEYBANI Roxane, Das Gleichstellungsgesetz (GIG) im Gerichtsverfahren, Übersetzung aus dem Französischen von Aner VOLODER, Basel, Bern, Zürich 2021.

LEMPEN Karine, L'évolution de la protection contre le licenciement abusif : avancées en faveur des seniors et des mères, *in* Aktuelle Juristische Praxis 1/2019, S. 78 ff.

LEMPEN Karine/VOLODER Aner unter Mitarbeit von Laetitia JAMET, Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004-2015), Universität Genf, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2017.

LEMPEN Karine/VOLODER Aner, Aktuelle Entwicklungen rund um das Gleichstellungsgesetz, *in* Schweizerische Juristen-Zeitung 114/2018, S. 81 ff.

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 en l'honneur de Henri-Robert Schüpbach [BOLLE, P., Hrsg.], S. 125 ff.

PÄRLI Kurt/OBERHAUSSER Camill, Diskriminierungsfreie Messung der Lohngleichheit, Jusletter 25. November 2019.

PERRENOUD Stéphanie, La protection contre les discriminations fondées sur la maternité selon la LEg, *in* Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt - 1996-2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz [DUNAND J.-P./LEMPEN K./MAHON P., Hrsg.], Basel, Genf, Zürich (Schulthess) 2016, S. 73 ff.

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

SATTIVA SPRING Christine, Le TF verouille la porte d'entrée de la LEg aux homosexuels - commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_591/2018, DroitDuTravail.ch, Juli 2019, S. 1 ff.

SATTIVA SPRING Christine, Egalité des sexes et mesures positives : la voie difficile de l'égalité effective, *in* Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt - 1996-2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz [DUNAND J.-P./LEMPEN K./MAHON P., Hrsg.], Basel, Genf, Zürich (Schulthess) 2016, S. 279 ff.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Direktion für Arbeit, SECO-Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu dessen Verordnungen, Bern, 2021.

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

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****Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie**

PF 670 - 1951 Sitten  
T 027 606 21 20  
ocef-kagf@admin.vs.ch  
www.gleichstellung-familie.ch

**Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse**

**Kantonale Schlichtungsstelle**  
Rue des Cèdres 5 - 1950 Sitten  
T 027 606 74 01  
spt@admin.vs.ch  
www.vs.ch/de/web/spt

**Arbeitsgericht**

Avenue de la Gare 36 - 1950 Sitten  
https://www.vs.ch/de/web/spt/tri-bunal-du-travail

**Rechtsberatung des Walliser Anwaltsverbands**

Rue des Condémines 6  
1950 Sitten  
(Erdgeschoss)  
Jeden Dienstag zwischen  
17.00 Uhr und 19.00 Uhr  
www.oavs.ch

**Gewerkschaft UNIA Sektion Oberwallis**

Furkastrasse 29  
PF 697 - 3900 Brig  
T 027 948 12 80  
oberwallis@unia.ch  
www.oberwallis.unia.ch

**Syna die Gewerkschaft**

Kantonsstrasse 11 Postfach  
3930 Visp

T 027 948 09 30  
visp@syna.ch  
www.oberwallis.syna.ch

**Gewerkschaft vpod Region Wallis**

Rue Pré-Fleuri 2a  
1950 Sitten  
T 027 323 26 60  
valais@ssp-vpod.ch  
www.valais.ssp-vpod.ch

**Zentralverband der Magistraten, der Lehrerschaft und des Personals des Staates Wallis (ZMLP)**

Rue Pré-Fleuri 9  
PF 503 - 1951 Sitten  
T 027 323 40 43  
info@fmep.ch  
www.zmlp.ch

**Walliser Vereinigung der Mediation**

1950 Sitten  
T 075 418 20 83  
info@avdm.ch  
www.avdm.ch

**Opferhilfe-Beratungsstelle Oberwallis**

Postfach 686  
3900 Brig  
T 027 946 85 32

**QueerWallis**

Terbinerstrasse 3  
3930 Visp  
info@queerwallis.ch  
www.queerwallis.ch

**Ihr Berufsverband oder Ihre Gewerkschaft****LINKS****Rechtsprechung und Gleichstellungsrecht**

www.gleichstellungsgesetz.ch  
www.leg.ch

**Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

www.ebg.admin.ch

**Sexuelle Belästigung**

www.belaestigt.ch  
www.sexuellebelaestigung.ch

**Lohngleichheit**

www.lohngleichheit.ch  
www.lohnrechner.ch  
www.salarium.ch

**Schwangerschaft und Mutterschaft**

www.mamagenda.ch  
www.mamaworkrights.ch

# BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (GIG)

## BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (GIG)

### **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 4 Absatz 2, 34ter Absatz 1 Buchstabe a, 64 und 85  
Ziffer 3 der Bundesverfassung<sup>1,2</sup>  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993,<sup>3</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>4</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.

---

<sup>1</sup> SR 101

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

<sup>3</sup> BBl 1993 I 1248

<sup>4</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 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**

<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>5</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>6</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>5</sup> SR 220

<sup>6</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>7</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>8</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>9</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>10</sup> über das Verwaltungsverfahren an eine Schlichtungskommission wenden. Diese berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen.<sup>11</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>12</sup>

<sup>7</sup> SR 220

<sup>8</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>9</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>10</sup> SR 172.021

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

<sup>12</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>13 14</sup>

#### 4a. Abschnitt:<sup>15</sup> Lohngleichheitsanalyse und Überprüfung

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

##### Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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;

<sup>13</sup> SR 173.110

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

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

- 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.

##### Art. 13c Methode der Lohngleichheitsanalyse

<sup>1</sup> Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen.

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

##### Art. 13d Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

<sup>1</sup> Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht<sup>16</sup> 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 2005;<sup>17</sup> oder
- b. einer Organisation nach Artikel 7 oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993.<sup>18</sup>

<sup>2</sup> Der Bundesrat legt die Kriterien für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren fest.

<sup>3</sup> Der Bundesrat regelt die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im Bund.

<sup>4</sup> Die Kantone regeln die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen in ihrem Zuständigkeitsbereich.

<sup>16</sup> SR 220

<sup>17</sup> SR 221.302

<sup>18</sup> SR 822.14

**Art. 13e Überprüfung durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen**

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

<sup>2</sup>Das Revisionsunternehmen überprüft, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde.

<sup>3</sup>Es fasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens einen Bericht über die Durchführung der Analyse.

**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 Obligationenrechts).<sup>19</sup>

<sup>19</sup> SR 220

**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**

<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.

## 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. 17a<sup>20</sup> Übergangsbestimmung zur Änderung vom 14. Dezember 2018

<sup>1</sup> Der Bundesrat legt fest, bis wann die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Artikel 13a die erste Lohnvergleichsanalyse durchgeführt haben müssen.

<sup>2</sup> Er kann den Zeitpunkt nach Unternehmensgrösse unterschiedlich festlegen.

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

### Art. 17b<sup>21</sup> Evaluation der Wirksamkeit

<sup>1</sup> Der Bundesrat sorgt für die Evaluation der Wirksamkeit der Artikel 13a–13i.

<sup>2</sup> Er erstattet nach Durchführung der zweiten Lohnvergleichsanalyse, spätestens aber neun Jahre nach Inkrafttreten der Artikel nach Absatz 1, dem Parlament Bericht.

### 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>22</sup>

## Anhang

### Änderung von Bundesgesetzen

...<sup>23</sup>

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

<sup>22</sup> BRB vom 25. Okt. 1995

<sup>23</sup> Die Änderungen können unter AS 1996 1498 konsultiert werden.











**egalite.ch**

Kantonales Amt für Gleichstellung  
und Familie

PF 670 - 1951 Sitten

T 027 606 21 20

[ocef-kagf@admin.vs.ch](mailto:ocef-kagf@admin.vs.ch)

[www.gleichstellung-familie.ch](http://www.gleichstellung-familie.ch)