

Gleichstellung ist Chefsache

Rechtliche Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben

Angela Hensch, Rechtsanwältin

Regula Schmid, Rechtsanwältin

Gleichstellungsgesetz:

Ein Überblick

Gesetzeszweck (Art. 1 GIG)

- Das GIG will die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben fördern.
- Das Gesetz
 - konkretisiert den Gleichstellungsartikel der Bundesverfassung (Art. 8 BV) für das Erwerbsleben,
 - enthält Verfahrensbestimmungen, die es Einzelpersonen und Organisationen (vgl. zur Verbandsklage Art. 7 GIG) erleichtern, bei Diskriminierungen die Gerichte anzurufen und Prozesse zu führen,
 - stellt ein Vermittlungsverfahren zur Verfügung.

Adressaten (Art. 2 GIG)

- Das GIG gilt für
 - privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nach OR
 - öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse in Bund, Kanton und Gemeinden
 - Unterschiede im Verfahren (Art. 13 GIG)

Diskriminierungsverbot (Art. 3 GlG) I

- Verbot jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Verbot bezieht sich auf direkte und indirekte Diskriminierungen
- Beispiele indirekter Diskriminierungen:
 - ungleicher Lohn bei gleichwertiger Arbeit
 - Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten
 - Entlassungen nach dem Schema, wer zuletzt kam, muss zuerst gehen
 - Körpergrössenerfordernisse als Zugangsvoraussetzungen bei Polizei, Feuerwehr, Fluggesellschaften etc.
 - Altersgrenzen als Zugangsvoraussetzungen

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

(Art. 4 GlG)

- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist Diskriminierung
- Anspruch der Arbeitnehmenden auf belästigungsfreies Arbeitsklima
- aktive Schutzpflichten des Arbeitgebenden
- GlG regelt Verantwortung des Arbeitgebenden, nicht der Täterschaft

Rechtsansprüche (Art. 5 GIG)

- Anspruch auf Unterlassung, Beseitigung, Feststellung
- Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung der Anstellung
→ max. drei entgangene Monatslöhne
- Entschädigung wegen diskriminierender Kündigung
→ max. sechs tatsächliche Monatslöhne
- Entschädigung wegen unterlassener Prävention gegen sexuelle Belästigung
→ max. sechs schweizerische Durchschnittsmonatslöhne
- Schadenersatz und Genugtuung

Verfahrenserleichterungen (Art. 6, 12 und 13 GIG) I

- Beweiserleichterungen (Art. 6 GIG)
 - bei Diskriminierungen bezüglich Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung → Glaubhaftmachung
 - nicht bei Diskriminierungen wegen sexueller Belästigung und Nichtanstellung → Vollbeweis
- Prozessuale Erleichterungen
 - kein Ausschluss des schriftlichen Verfahrens und der Prozessvertretung möglich (Art. 12 GIG)
 - kostenloses Verfahren (Gerichtskosten; nicht Anwaltskosten; Art. 11 Abs. 4, Art. 12 Abs. 2, Art. 13 Abs. 5 GIG, Art. 343 Abs. 3 OR)
 - Sachverhaltsermittlung von Amtes wegen

Verfahrenserleichterungen (Art. 6, 12 und 13 GIG) II

- Spezieller Kündigungsschutz bei Racheündigung (Art. 10 GIG)
- Schlichtungsverfahren (Art. 11 GIG)
 - Schlichtungsstellen ohne Entscheidkompetenz
 - obligatorische oder fakultative Schlichtung je nach Kanton

Häufigste Diskriminierungsarten

Anstellungsdiskriminierung

Fall 1

Susi Kraft bewarb sich bei der Bau Fix AG in Solothurn als Direktionsassistentin. Zur Begründung der anderweitigen Besetzung der Vakanz teilte ihr die Bau Fix AG Folgendes mit: “Bezugnehmend auf Ihren Telefonanruf teilen wir Ihnen mit, dass sich die Stelle nicht für eine Kandidatin mit vorschulpflichtigen Kindern eignet. Der Job bringt eine unregelmässige Arbeitszeit, verbunden mit Abend- und Wochenendmehrarbeit mit sich; Mehrarbeit, die wohl kompensiert, Ihrem Kind jedoch aus sozialen Gründen aus unserer Sicht nicht zugemutet werden kann.”

Was sagt das GIG?

- Direkte oder indirekte Diskriminierung?
- Durchsetzung der Anstellung?
- Entschädigung?
- Verfahrensbestimmungen?
- Beweislast?

→ Susi Kraft erhält eine Entschädigung von zwei (entgangenen) Monatslöhnen.

Lohndiskriminierung

Fall 2

Die berufserfahrene Anwältin Claudia Stark arbeitete vom 23. August 1993 bis 31. August 1997 bei der multinationalen Fortuna Finanz AG als Juristin/Generalsekretärin. Sie hatte beratende Funktion in der Generaldirektion, beteiligte sich mit eigenen Vorschlägen an der Erarbeitung von Entscheidungen betreffend die allgemeine Geschäftspolitik und koordinierte und begleitete die rechtlichen Schritte der Unternehmung. Ihre Stelle war vergleichbar mit derjenigen ihres Vorgängers Daniel Rauch. Leider musste sie feststellen, dass sie im Vergleich mit ihrem Vorgänger 27% weniger verdiente und ihr Gehalt auch verglichen mit weiteren - teilweise schlechter ausgebildeten und weniger Verantwortung tragenden - männlichen Angestellten erheblich weniger betrug. Mit der Begründung, Opfer einer geschlechts-spezifischen Diskriminierung hinsichtlich der Entlohnung zu sein, erhob sie am 22. Mai 1996 Klage mit dem Begehren, die Fortuna Finanz AG sei zu verpflichten, ihr CHF 282'750.-- zu bezahlen und es sei festzustellen, dass der geschuldete Jahreslohn seit 1. Januar 1996 CHF 250'000.-- betrage.

Was sagt das GIG?

- Lohndiskriminierung?
- Beweislast?
- Ansprüche?

→ Claudia Stark erhält eine Lohnnachzahlung von CHF 213'716.--.

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Fall 3

Die ausländischen Hotelfachschülerinnen, Sue Smith und Alice Ponte, werden in ihrem Praktikumsbetrieb, dem renommierten City Dream Hotel, vom Vorgesetzten Hans Macht verbal und tätlich sexuell belästigt. Die lange Liste der Beschuldigungen reicht von regelmässigen handfesten unerwünschten Berührungen an Brüsten und Gesäss, von Griffen unter den Rock und dem Öffnen von Blusenknöpfen bis zu zahlreichen sexuell belästigenden verbalen Aufforderungen. Sie wenden sich an einen Rechtsanwalt und verweigern die Weiterarbeit bis zur Entlassung von Hans Macht. Dieser bestreitet die Vorwürfe kategorisch, worauf den Praktikantinnen fristlos gekündigt wird. Sie ziehen die Arbeitgeberin vor Arbeitsgericht.

Was sagt das GIG?

- Sexuelle Belästigung?
- Schutzpflichten?
- Beweislast?
- Ansprüche?

→ Sue Smith und Alice Ponte erhalten Lohnnachzahlungen, Entschädigungen von je sechs (effektiven) Monatslöhnen und je drei durchschnittlichen Schweizer Monatslöhnen sowie je CHF 7'000.– Genugtuung.

Diskriminierende Kündigung

Fall 4

Lilly Schatz arbeitet seit 10 Jahren bei der THX Bank AG als Personalverantwortliche. Ihre Qualifikationen waren stets hervorragend. Letzten Frühling ging sie eine Liebesbeziehung mit Romeo Hengst, einem Mitglied der Geschäftsleitung der THX Bank AG, ein. Weil dies mit einer Vertrauensposition nicht vereinbar sei, wird ihr ohne vorgängiges Gespräch gekündigt. Dieser Grund wird per Aushang in der ganzen Bank publik gemacht. Lilly Schatz sieht die Kündigung nicht ein und möchte weiterhin bei der THX Bank AG arbeiten.

Was sagt das GIG?

- Diskriminierung?
- Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses?
- Entschädigung?
- Verfahren?

→ Die Schlichtungsstelle erachtet eine Entschädigung von vier Monatslöhnen als angemessen.

Zum Schluss: 10 Tipps im Umgang mit dem GIG

- Fördern Sie die Genderkompetenz im Personalmanagement, damit Diskriminierungen am Arbeitsplatz keine Chance haben!
- Sorgen Sie dafür, dass das GIG nicht nur bei den Personalverantwortlichen, sondern auch bei den Geschäftsleitungen und Direktionen bekannt ist!
- Sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen gezielt und regelmässig auf verbotene direkte oder indirekte Diskriminierungen!
- Sorgen Sie dafür, dass Anstellungen, Aufgabenzuteilungen, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildungen, Beförderungen und Entlassungen diskriminierungsfrei erfolgen!

- Vermeiden Sie Lohndiskriminierungen, indem Sie darauf achten, dass die Saläre gerecht verteilt sind!
- Nehmen Sie Ihre Führungsverantwortung für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ernst!
- Die Existenz eines – allen Mitarbeitenden bekannten – Diskriminierungsreglements ist unerlässlich!
- Fördern sie ein von gegenseitigem Respekt getragenes Arbeitsklima!
- Handeln Sie sofort, wenn sie mit konkreten Diskriminierungsvorwürfen konfrontiert werden!
- Machen Sie bekannt, was Diskriminierungen kosten (Prozesskosten, Entschädigungen, Reputationsverlust)!

bratschi
wiederkehr
& buob

advokata.ch
Rechtsanwältinnen
Franciska Hildebrand - Regula Schmid

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.