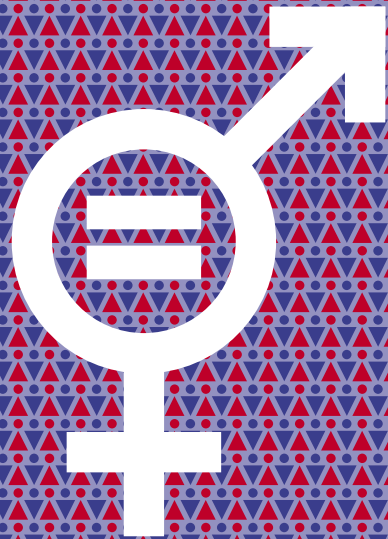


## **Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann**

Eine Informationsbroschüre zu Rechten und Vorgehen  
bei Diskriminierungen im Erwerbsleben



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

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

Lernen Sie Ihre Rechte kennen und erfahren Sie, was eine geschlechtsbedingte Diskriminierung im Berufsalltag ist. Beispiele geben Aufschluss über die Bereiche, in denen Ungleichbehandlungen vorkommen können: Anstellung, Arbeitsbedingungen, Aufgabenzuteilung, Beförderung, Weiterbildung, Lohn, Kündigung und sexuelle Belästigung.

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

Denn: Das Gleichstellungsgesetz (GIG) regelt unter anderem die rechtlichen Ansprüche bei einer Diskriminierung. Falls eine Diskriminierung vorliegt, können so Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz korrigiert und Entschädigungen zugesprochen werden. In einem dritten Teil der Broschüre werden die Verfahren beschrieben, mit welchen Sie Ihre Rechte gerichtlich durchsetzen können. Insbesondere erfahren Sie, welche Fachleute und Fachstellen Sie in einem Verfahren nach GIG begleiten und unterstützen: Verbände, Rechtsberatungen, Gewerkschaften, Anwältinnen und Anwälte usw. Am Ende finden Sie schliesslich nützliche Adressen, Links sowie das Gleichstellungsgesetz.

Die vorliegende Broschüre orientiert sich für die kantonsunabhängigen Teile an der im Juni 2011 erschienenen Grundlage des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt. Dafür danken wir.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

# Inhalt

<b>Was Sie über Ihre Rechte wissen müssen</b>	<b>6</b>
Was ist das Gleichstellungsgesetz?	7
Diskriminierungsarten	10
<b>Was tun im Falle einer Diskriminierung?</b>	<b>20</b>
1. Hilfe suchen	21
2. Vorbereitung: Unterlagen zusammenstellen	21
3. Rechte geltend machen	24
4. Finanzielle Unterstützung erhalten	24
5. Sich vorbereiten	25
Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte	26
<b>Gerichtliches Vorgehen</b>	<b>30</b>
Klagemöglichkeiten	31
Vergleichstabelle	36
Zuständige Instanzen	38
Prozessparteien	39
Schlichtung	40
Mediation	43
Klageeinreichung	44
Gerichtsverhandlung	45
Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen	48
Formulare	50
Gesetzgebung	51
<b>Nützliche Adressen</b>	<b>52</b>
<b>Nützliche Links und Publikationen</b>	<b>56</b>
<b>Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlBG)</b>	<b>58</b>

Was Sie über  
Ihre Rechte  
wissen müssen

## Was ist das Gleichstellungsgesetz?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere das Recht auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit, ist in der Bundesverfassung<sup>1</sup> verankert. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)<sup>2</sup> setzt diese Verfassungsbestimmung um. Das GIG verbietet es, jemanden in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts zu benachteiligen.

### Für wen gilt das Gleichstellungsgesetz?

Das GIG gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

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

### Wann ist die Gleichstellung der Geschlechter zu respektieren?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist während der gesamten Arbeitsbeziehung verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu respektieren. Die Pflicht betrifft also die Zeit ab der Stellenausschreibung bis zum Abschluss des Kündigungsprozesses des Arbeitsvertrags.

---

1. Art. 8 Abs. 3 BV: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit».

2. Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG; SR 151.1).

### **Was ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?**

Als Diskriminierung gilt eine Ungleichbehandlung einer Person, welche einzig und allein in der Zugehörigkeit zum Geschlecht begründet liegt. Art. 3 Abs. 1 GIG verbietet jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts. Dieses Verbot betrifft auch Ungleichbehandlungen aufgrund des Zivilstands, der familiären Situation oder aufgrund einer Schwangerschaft. Nach herrschender Lehre hat die Aufzählung dieser drei Kriterien in Art. 3 GIG keinen abschliessenden Charakter. Als weitere Beispiele könnten die Ungleichbehandlungen aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder der Geschlechtsidentität erwähnt werden.<sup>3</sup> Die Schlichtungsbehörden der Kantone Zürich, Aargau, Thurgau und Bern haben in mehreren Fällen von Ungleichbehandlungen aufgrund von Transidentität oder Homosexualität die Anwendung des GIG bejaht.<sup>4</sup> Inwieweit diese Praxis durch einen Bundesgerichtsentscheid (BGE 145 II 153) aus dem Jahr 2019 in Frage gestellt wird, ist noch nicht weiter geklärt.

---

### **Beispiel einer Diskriminierung aufgrund des Zivilstandes:**

Im Zuge wirtschaftlicher Probleme entlässt ein Arbeitgeber die verheirateten Frauen mit dem Argument, ihr Einkommen sei nur ein Zusatzverdienst.

---

### **Beispiel einer Diskriminierung aufgrund der familiären**

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

---

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

4. Vgl. [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), Stichwort «Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität».



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 einer direkten Diskriminierung:** Weiterbildungen sind nur für männliche Mitarbeitende vorgesehen.

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

---

**Beispiel einer indirekten Diskriminierung:**

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

Eine diskriminierende Massnahme ist auch dann rechtswidrig, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ohne diskriminierende Absicht gehandelt hat. Eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ist nur dann erlaubt, wenn sie durch einen objektiven Grund gerechtfertigt ist. Das Geschlecht allein ist kein solcher objektiver Grund.

---

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

## Diskriminierungsarten

### **Anstellungsdiskriminierung**

Gemäss GIG darf niemandem der Zugang zu einer Arbeit aufgrund seines Geschlechts verwehrt werden. Die Zugangsbedingungen sowie die Auswahlkriterien dürfen zu keinen Ungleichbehandlungen führen. Auswahlkriterien, die auf Stereotypen (Vorurteilen oder bestimmten Rollenzuteilungen) gründen, sind nicht zulässig.

---

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

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

---

**Beispiel:** Für die weibliche Hauptrolle in einem Film werden nur Schauspielerinnen berücksichtigt.

Wer von einer Anstellungsdiskriminierung betroffen ist, kann nicht erwarten, angestellt zu werden. Die diskriminierte Person kann aber eine Entschädigung verlangen.<sup>5</sup>

### **Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen**

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die kein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligen. Mit den Arbeitsbedingungen sind alle Vorschriften gemeint, die festlegen, wann, wie und unter welchen Voraussetzungen die Arbeit zu erledigen ist, sowie die Pflichten und Rechte des Personals.

---

5. Vgl. S. 33: «Entschädigung nach GIG».

Dies betrifft beispielsweise:

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

---

**Beispiel:** Eine Kaderfrau verfügt weder über ein Sekretariat noch über ein Einzelbüro. Dies im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen mit identischem Pflichtenheft.

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

### **Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung**

Das GIG verbietet es den Arbeitgebenden, die Arbeit und die Aufgaben so zuzuteilen, dass ein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird. Auch heute noch hängt die Zuteilung der Arbeiten und Aufgaben manchmal mit Vorurteilen zusammen: Frauen seien technisch nicht so versiert wie Männer, Frauen könnten besser zuhören, Männer seien nicht so pingelig, Männer seien widerstandsfähiger usw.

---

**Beispiel:** Eine in einer Anwaltskanzlei angestellte Anwältin erhält von ihren Vorgesetzten ausschliesslich Familienrechtsfälle zugeteilt. Demgegenüber werden ihrem Kollegen ausschliesslich Fälle aus dem Wirtschaftsrecht zugewiesen.

Wem die Aufgaben in diskriminierender Art zugeteilt werden, kann verlangen, dass diese Ungleichbehandlung aufhört. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss die Arbeiten dann so unter den Mitarbeitenden aufteilen, dass kein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird.

### **Diskriminierung bei Beförderungen**

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

---

**Beispiel:** Eine Mitarbeiterin, die zur vollsten Zufriedenheit ihres Arbeitgebers arbeitet, ersucht um eine Beförderung. Der Arbeitgeber antwortet nicht sofort. Etwas später teilt die Mitarbeiterin mit, sie sei schwanger. Sie wolle jedoch ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub 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 wird. Der Arbeitgeber führt als Begründung vage Gründe an, so hätte die Mitarbeiterin ihre Aufgaben schlecht ausgeführt. An ihrer Stelle wird ein Arbeitskollege befördert.

Betroffene einer Beförderungsdiskriminierung können nicht rückwirkend die neue Position der an ihrer Stelle beförderten Person erhalten. Die übergangene Person kann jedoch den Lohnunterschied, der sich aus der Beförderung ergeben hätte, geltend machen. Zudem muss ihr zugesichert werden, dass sie bei der nächsten Gelegenheit befördert wird.

### **Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung**

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

---

**Beispiel:** Eine Kleinbus-Chauffeurin will sich in ihrem Unternehmen zur Lastwagenfahrerin ausbilden lassen. Die Arbeitgeberin verweigert ihr die Ausbildung, weil sie als Frau für diesen Beruf körperlich zu schwach sei.

Wer von einer Ausbildungsdiskriminierung betroffen ist, kann verlangen, dass die ungleiche Behandlung aufhört. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss den Zugang zur Ausbildung zusichern. Kann die diskriminierte Person die Ausbildung nicht sofort beginnen, kann sie eine Entschädigung verlangen.

### **Diskriminierung beim Lohn**

Das GIG schreibt vor, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt wird.<sup>6</sup> Eine Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn Frauen und Männer im selben Unternehmen für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden.

---

**Beispiel:** Die männlichen Geschäftsleitungsmitglieder erhalten für die gleichwertige Arbeit einen höheren Lohn als ihre weibliche Kolleginnen.

---

6. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 100 oder mehr Arbeitnehmenden müssen eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen. Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit.

Zwei Funktionen sind dann gleichwertig, wenn die Tätigkeiten, die Anforderungen und der Verantwortungsgrad vergleichbar sind. Der Begriff der Gleichwertigkeit deckt nicht nur ähnliche Funktionen, sondern auch unterschiedliche Berufe ab.

---

**Beispiel:** Eine Ökonomin in der Abteilung Portfolioverwaltung und ein Ökonom in der Abteilung Kredite haben ähnliche und gleichwertige Funktionen. Ein Polizist und eine Pflegefachfrau arbeiten in unterschiedlichen Berufen, erfüllen aber ebenfalls gleichwertige Aufgaben: Die Tätigkeiten, die Anforderungen und der Verantwortungsgrad sind vergleichbar.

Es ist nicht immer einfach zu bestimmen, ob zwei Arbeiten gleichwertig sind. Im Zweifelsfall kann das Gericht bei externen Fachleuten ein Gutachten anfordern.<sup>7</sup> Sowohl die Anforderungen der Stelle (Verantwortung, Pflichtenheft, Berufsrisiken usw.) sowie die beruflichen und persönlichen Voraussetzungen der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers (Aus-/Weiterbildung und soweit tatsächlich nutzbringend, die berufliche sowie ausserberufliche Erfahrung und das Alter) werden beim Lohn berücksichtigt.

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

---

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

### **Diskriminierende Kündigung**

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

---

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

Eine diskriminierende Kündigung muss so rasch als möglich innerhalb der Kündigungsfrist schriftlich bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber angefochten werden.<sup>8</sup> Es kann aber nur eine Entschädigung<sup>9</sup>, jedoch keine Wiedereinstellung verlangt werden.

---

8. Vgl. S. 36: «Vergleichstabelle».

9. Vgl. S. 33: «Entschädigungen nach GlG».

## **Sexuelle Belästigung**

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Die Arbeitgebenden müssen Massnahmen treffen, damit es in ihren Unternehmen nicht zu sexuellen Belästigungen kommt. Unter den Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist oder das eine Person in ihrer Würde verletzt.

Einige Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- sexistische Bemerkungen, Witze oder Sprüche
- Hinterherpfeifen, zweideutige Blicke
- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material
- unerwünschte Körperkontakte und Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Verfolgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb oder ausserhalb des Betriebs
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen

Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person. Entscheidend ist, wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet.<sup>10</sup> Auch Humor und echte Zuneigung rechtfertigen kein belästigendes Verhalten, wenn sich die betroffene Person dabei unwohl fühlt.

---

10. Die schweizerischen Gerichte sind im Allgemeinen der Auffassung, dass dabei auf das Durchschnittsempfinden einer Person gleichen Geschlechts in der gleichen Situation Bezug genommen werden soll.



Die belästigte Person kann gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber vorgehen, die oder der keine Massnahmen zur Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen hat. Sie kann eine Entschädigung verlangen.<sup>11</sup> Ist die sexuelle Belästigung auch strafrechtlich relevant, kann die belästigte Person zusätzlich eine Strafanzeige einreichen.

### **Rachekündigung**

Das GIG schützt Personen vor einer Kündigung, die von einer Diskriminierung betroffen sind und sich dagegen wehren (Art. 10 GIG). 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 Rachekündigung vorgehen, da ihr gekündigt wurde, weil sie sich gegen eine Diskriminierung gewehrt hat.

Wer von einer Rachekündigung betroffen ist, kann entweder die Aufhebung der Kündigung oder eine Entschädigung erwirken.

---

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

### **Positive Diskriminierung**

Das GlG erlaubt die so genannte positive Diskriminierung. So dürfen die Arbeitgebenden Massnahmen treffen, die ein Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugen, sofern damit die Gleichstellung von Frau und Mann verwirklicht werden kann (Art. 3 Abs. 3. GlG). Eine Massnahme ist nur dann angemessen, wenn das ausschlaggebende Kriterium die Qualifikation einer Person bleibt. Die Qualifikation muss immer höher gewertet werden als die Geschlechtszugehörigkeit.

---

**Beispiel:** In einem Kinderhort sind Männer beim erziehenden Personal untervertreten. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann bei gleichen Kompetenzen den männlichen Bewerber vorziehen und dies auch bereits im Stelleninserat so ankündigen: «Der Kinderhort Delfin sucht eine Kleinkindererzieherin oder einen Kleinkindererzieher. Bei gleicher Qualifizierung für die Stelle wird der männliche Kandidat bevorzugt.»



Was tun im  
Falle einer  
Diskriminierung?

## 1. Hilfe suchen

Vermuten Sie, aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert zu werden, können Sie zunächst versuchen, mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber eine Lösung zu finden. Suchen Sie erst das Gespräch mit der direkt vorgesetzten Person, dann mit der Personalabteilung und schliesslich mit der Geschäftsleitung. Lassen Sie sich beraten, wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie von einer Diskriminierung betroffen sind. Rat, Hilfe und Informationen finden Sie beim Amt für Soziales, Abteilung Chancengleichheit oder der kantonalen Schlichtungsstelle bei Diskriminierung im Erwerbsleben in Trogen<sup>12</sup>. Diese öffentlichen Einrichtungen sind eine erste Anlaufstelle und bieten kostenlos Auskünfte zu Gleichstellungsfragen. Gewerkschaften, Berufsverbände und Rechtsberatungen stehen ebenfalls zur Verfügung.

## 2. Vorbereitung: Unterlagen zusammenstellen

Bereiten Sie sich gut vor, bevor Sie sich professionellen Rat holen oder ein rechtliches Verfahren einleiten.

Empfehlungen zum Vorgehen:

- Halten Sie die Vorkommnisse im Zusammenhang mit der Diskriminierung schriftlich fest. Geben Sie dabei an, was, wann, im Beisein von wem und unter welchen Umständen geschehen ist.
- Bewahren Sie die schriftlichen Nachweise des Austausches mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber (Briefe, E-Mails, SMS, Gesprächsprotokolle) auf.
- Notieren Sie die Namen von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oder anderer Personen, die bestimmte Vorkommnisse bestätigen können. So können diese gegebenenfalls als Zeuginnen und Zeugen vorgeladen werden.
- Bitten Sie die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, ihre bzw. seine Entscheide schriftlich zu begründen.

---

12. Vgl. S. 53-54: «Nützliche Adressen» und «Nützliche Links».

Ordnen Sie die Fakten chronologisch. So können Sie den Sachverhalt besser erklären. Welche Unterlagen aufgenommen werden sollten, hängt von der Art der Diskriminierung ab.

### **Im Falle einer Anstellungsdiskriminierung**

Idealerweise tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

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

### **Im Falle einer Diskriminierung bei Beförderungen, Ausbildungen, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Aufgabenzuteilung**

Idealerweise tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Brief- und E-Mail-Wechsel mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber in Bezug auf das Gesuch um Beförderung, um Aus-/Weiterbildung, um Änderung der Arbeitsbedingungen, um Zuweisung neuer Aufgaben usw.
- alle nützlichen Unterlagen in Bezug auf die Person des anderen Geschlechts, welche die ersuchten Beförderungen, Aus-/Weiterbildungen, Aufgaben oder Arbeitsbedingungen erhalten hat

### **Im Falle einer Lohndiskriminierung**

Idealerweise tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

- Organigramm des Unternehmens
- Lohnskala
- alle Dokumente über die Lohnpolitik des Unternehmens
- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- Lohnausweise
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen

- Aus-/Weiterbildungsbestätigungen, Arbeitszeugnisse usw.
- Arbeitsvertrag, Lohnausweise und andere Dokumente über die berufliche Situation der Person des anderen Geschlechts, mit der Sie die eigene Lohnsituation vergleichen

### **Im Falle einer diskriminierenden Kündigung**

Idealerweise tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

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

### **Im Falle von sexueller Belästigung**

Idealerweise tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

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

### **Im Falle einer Rache Kündigung**

Idealerweise tragen Sie folgende Unterlagen zusammen:

- 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

Tritt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht auf die Sache ein oder kann keine Lösung gefunden werden, bleibt noch der Gang an die kantonale Schlichtungsstelle bei Diskriminierungsfragen im Erwerbsleben oder das Kantonsgericht.

### 4. Finanzielle Unterstützung erhalten

Ein Verfahren nach GIG ist kostenlos. Das Beiziehen einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts verursacht jedoch Kosten. Falls Sie dafür nicht über die nötigen finanziellen Mittel und auch nicht über eine Rechtsschutzversicherung verfügen, können Sie vor dem Verfahren bei der kantonalen Schlichtungsstelle bei Diskriminierung im Erwerbsleben oder beim Kantonsgericht<sup>13</sup> ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege<sup>14</sup> einreichen. Der Appenzellische Anwaltsverband führt ausserdem in der Regel am 1. Mittwoch im Monat in Herisau, Teufen, Heiden und Appenzell kostenlose Beratungen durch. Das genaue Datum, die entsprechenden Örtlichkeiten und Zeiten werden jeweils im Amtsblatt online publiziert<sup>15</sup> oder können direkt beim Anwaltsverband Appenzell erfragt werden.<sup>16</sup>

---

13. Vgl. S. 38: «Zuständige Instanzen».

14. Vgl. S. 50: «Formulare».

15. Siehe [www.amtsblattportal.ch](http://www.amtsblattportal.ch) > Amtsblätter > Amtsblatt des Kantons Appenzell Ausserrhoden.

16. Vgl. S. 53–54: «Nützliche Adressen».



## **5. Sich vorbereiten**

Bereiten Sie sich gut vor, bevor Sie Ihren Fall vor die Schlichtungsstelle bzw. das Gericht bringen. Sie müssen sich bewusst sein, dass ein Verfahren voller Tücken sein und das Schlussergebnis nie mit Sicherheit vorausgesagt werden kann. Zudem führen Arbeitskonflikte aufgrund des Drucks, den die Gegenpartei ausüben kann, häufig zu Stress. Auch kann die erneute Auseinandersetzung mit dem Geschehenen während eines Verfahrens belastend sein. Als betroffene Person können Sie sich nach Wunsch von einer Vertrauensperson begleiten lassen.

## Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte

Das folgende Beispiel zeigt den Weg der Elektronikerin Laura Baumann vom Zeitpunkt an, in dem sie realisiert, dass sie weniger verdient als ihr Arbeitskollege, bis hin zum Ausgang des Gerichtsverfahrens. Alle in diesem Beispiel vorkommenden Rechtsbegriff sind im nachfolgenden Teil «Gerichtliches Vorgehen» erläutert.

### Kenntnisnahme der Diskriminierung

Laura Baumann arbeitet seit 1. Januar 2016 als Elektronikerin im Unternehmen DSA. Sie ist im Besitz eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) und ist verantwortlich für die Ausbildung der Lernenden. An einem Betriebsessen erfährt Laura Baumann im Gespräch mit ihrem direkten Arbeitskollegen Marco Bernardini, dass dieser etwa Fr. 1'000.– pro Monat mehr verdient als sie. Sie versteht nicht, warum das so ist, da er kein EFZ hat und nur über drei Jahre mehr Berufserfahrung verfügt als sie. Die beiden Lernenden bekommen dieses Gespräch mit.

### Internes Vorgehen

Einige Tage später schreibt Laura Baumann eine E-Mail an den Geschäftsführer der DSA und bittet ihn um ein Gespräch im Zusammenhang mit ihrem Gehalt. In diesem Gespräch lehnt es der Geschäftsführer ab, Laura Baumanns Gehalt auf jenes von Marco Bernardini anzuheben. Er ist der Auffassung, Laura Baumann und ihr Kollege profitierten von denselben jährlichen Gehaltserhöhungen, die Lohndifferenz sei nicht so gross und aufgrund des höheren Dienstalters von Marco Bernardini gerechtfertigt. Trotz der Ablehnung des Geschäftsführers schreibt Laura Baumann am darauffolgenden Tag erneut eine E-Mail, in der sie ihr Gesuch um Lohnerhöhung wiederholt.

### **Vorgehen bei Fachleuten**

Laura Baumann wendet sich an die Fachstelle für Gleichstellung ihres Kantons. Sie will herausfinden, ob es sich hier tatsächlich um eine Ungleichheit zwischen Frau und Mann handelt und möchte mehr über ihre Rechte erfahren. Die Fachstelle rät ihr, gestützt auf das GIG, das gleiche Gehalt wie ihr männlicher Arbeitskollege einzufordern. Laura Baumann stellt dem Geschäftsführer der DSA ein eingeschriebenes Schreiben mit der Forderung des gleichen Gehalts sowie den erforderlichen Beilagen zu. Dieser weigert sich, auf die Angelegenheit einzugehen und beharrt auf seinem Standpunkt.

Laura Baumann will nicht klein begeben. Ihre Mittel erlauben es ihr allerdings nicht, eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt zu beauftragen. Sie verfügt auch nicht über eine Rechtsschutzversicherung. Laura Baumann vereinbart deshalb einen Termin für eine kostenlose Rechtsberatung beim kantonalen Anwaltsverband. Dort werden ihr der Rechtsweg sowie ihre Möglichkeiten aufgezeigt. Auch wird ihr geraten, eine Beratung bei einer Rechtsanwältin für Arbeitsrecht in Anspruch zu nehmen und bereits bei der Terminfindung ihre beschränkten Mittel und die Möglichkeit einer unentgeltlichen Rechtspflege anzusprechen.

### **Vorbereitung des Gesuchs und der Beweismittel**

Laura Baumann geht nun mit ihren Unterlagen (Arbeitsvertrag, Lohnausweis, E-Mail-Verkehr mit dem Geschäftsführer usw.) zur Rechtsanwältin. Diese teilt dem Geschäftsführer der DSA mit, dass sie vor Gericht Klage einreichen wird, falls Laura Baumanns Gehalt nicht korrigiert wird.

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

In der Klage legt die Rechtsanwältin 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. Die Rechtsanwältin verlangt, dass Laura Baumanns Lohn mindestens jenem ihres Arbeitskollegen zu entsprechen habe und dass die Lohnanpassung rückwirkend auf den Zeitpunkt ihrer Anstellung im Januar 2016 hin erfolge.

Um die von ihr vorgebrachten Fakten zu belegen, reicht die Rechtsanwältin den E-Mail-Wechsel mit dem Geschäftsführer als Beweismittel ein. Sie beantragt beim Gericht, die Lernenden als Zeugen anzuhören. Gleichzeitig fordert sie, dass die DSA dem Gericht die Lohnausweise von Marco Bernardini, dessen Arbeitsvertrag und dessen Pflichtenheft vorlege.

Das Gericht lädt die DSA zu Klageantwort ein, lädt die Zeugen vor und fordert die Parteien auf, die fehlenden Unterlagen einzureichen. Die DSA ist ein kleines Unternehmen mit wenig Personal. So ist kein Gutachten nötig um festzustellen, ob Laura Baumann und Marco Bernardini einer gleichwertigen Arbeit nachgehen.

### **Gerichtsverhandlung**

Während der Verhandlung halten die Rechtsanwältin sowie die Rechtsvertretung von DSA ihre Parteivorträge und das Gericht hört sich die Lernenden als Zeugen an. Danach prüft das Gericht die beiden Arbeitsverträge, die Lohnausweise und die Pflichtenhefte. Damit kann sich das Gericht ein Bild über eine mögliche Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts machen.

Das Gericht stellt eine Lohndifferenz und eine Diskriminierung fest. Das Unternehmen DSA scheitert am Nachweis, dass die Lohndifferenz und damit der um Fr. 1'000.– höhere Monatslohn von Marco Bernardini, gerechtfertigt ist.

### Urteil

Das Gericht fällt das Urteil am 27. März 2018, zunächst in Form eines Urteilsdispositivs ohne Begründung.

Das Dispositiv hat folgenden Wortlaut:

1. Laura Baumanns Gehalt ist rückwirkend per 1. Januar 2016 an jenes von Marco Bernardini anzupassen.
2. Die DSA hat Laura Baumann einen Bruttolohnbetrag von Fr. 27'000.–<sup>17</sup> zzgl. eines Zinses von 5 Prozent auszubehalten.

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

### Anfechtung des Urteils

Innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der schriftlichen Urteilsbegründung zieht die DSA das Urteil weiter an die nächst höhere, zuständige Rechtsmittelinstanz<sup>18</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 30 Tagen ans Bundesgericht weiterziehen. Sie verzichtet jedoch darauf.

---

17. D. h. Fr. 1'000.- pro Monat seit dem 1. Januar 2016 bis zum Tag der Urteilsverkündung (27 Monate).

18. Vgl. S. 38: «Zuständige Instanzen».

# Gerichtliches Vorgehen

Dieser Teil stellt die verschiedenen Mittel und Möglichkeiten vor, mit denen Sie Ihre Rechte geltend machen können. Ausserdem enthält das Kapitel einen detaillierten Überblick zu den Gerichtsverfahren gemäss GIG. Die Ausführungen konzentrieren sich auf das Vorgehen bei privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen. Bei öffentlich-rechtlicher Anstellung gelten die Ausführungen sinngemäss. Die besonderen Vorschriften sind im Kapitel «Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen» dargelegt.<sup>19</sup>

Seit dem 1. Januar 2011 unterstehen Konflikte nach GIG mit privaten Arbeitgebenden dem vereinfachten Verfahren der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272). Das Verfahren ist kostenlos (Art. 113 Abs. 2 lit. a ZPO).<sup>20</sup>

## Klagemöglichkeiten

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

### **Verbot der drohenden Diskriminierung – Unterlassungsklage, Art. 5 Abs. 1 Bst. a GIG**

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

---

**Beispiel:** Ein grosses Unternehmen hat für das kommende Jahr eine Neueinreihung der Funktionen und eine neue Lohnskala festgelegt. Die Büroangestellten (vorwiegend Frauen) sind in Klasse 2 eingereiht, während die Lageristen (alles Männer) von besseren Lohnbedingungen profitieren. Mehrere weibliche

---

19. Vgl. S. 48.

20. Ausgenommen ist die bös- oder mutwillige Prozessführung (Art. 115 ZPO).

Büroangestellte verlangen vor Gericht eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung des neuen Systems, bei welchem sämtliche Arbeitnehmende von besseren Lohnbedingungen profitieren.

**Beseitigung der Diskriminierung –  
Beseitigungsklage, Art. 5 Abs. 1 Bst. b GIG**

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

---

**Beispiel:** Ein Unternehmen 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.

**Feststellung der Diskriminierung –  
Feststellungsklage, Art. 5 Abs. 1 Bst. c GIG**

Mit dieser Art von Klage kann vor Gericht nur beantragt werden, dass das Bestehen einer Diskriminierung festgestellt wird. Die Feststellungsklage wird vorwiegend von Organisationen eingesetzt, welche die Gleichstellung fördern oder die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schützen. Sie kommt zum Zug, wenn diskriminierte Personen nicht selbst ein Verfahren einleiten wollen oder wenn die Diskriminierung einen grösseren Personenkreis betrifft (Art. 7 GIG).<sup>21</sup>

---

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

---

21. Vgl. S. 39: «Die Prozessparteien».



Die von der Diskriminierung betroffenen Personen können dann ihre Forderung auf der Grundlage des von der Organisation erzielten Urteils direkt bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber geltend machen. Wird ihre Forderung abgelehnt, können sie das Gericht selbst anrufen. Mit dieser Verfahrenshandlung unterbrechen sie die Verjährungsfrist.

### **Nachzahlung der Lohndifferenz – Klage auf Zahlung des geschuldeten Lohns, Art. 5 Abs. 1 Bst. d GIG**

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

---

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

Die von der Diskriminierung betroffene Person kann weiter Folgendes verlangen:

### **Entschädigungen nach GIG – Art. 5 Abs. 2-4 GIG**

Bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung, bei diskriminierender Kündigung oder bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können der betroffenen Person spezielle Entschädigungen zugesprochen werden. Diese Entschädigung wird als Sanktion gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber verhängt. Sie bedingt weder die Absicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers noch einen Schaden. Die Entschädigung wird nach der Art und der Schwere der Diskriminierung festgelegt und in Monatsgehältern berechnet. Besteht die Diskriminierung in der

Ablehnung einer Anstellung oder in einer Kündigung, so wird die Entschädigung auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes bemessen. Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung errechnet sich die Entschädigung auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns<sup>22</sup>.

---

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

### **Schadenersatz und Genugtuung –**

#### **Art. 5 Abs. 5 GIG i.V.m. Art. 41 und 49 OR 20<sup>23</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.

---

22. Siehe [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Statistiken finden > Arbeit und Erwerb > Löhne, Erwerbseinkommen und Arbeitskosten.

23. Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]).



## Vergleichstabelle

### Art der Diskriminierung

### Vorbereitung der Unterlagen (Vgl. S. 21)

#### Diskriminierung bei der Anstellung

Die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber auffordern, die Anstellungsablehnung schriftlich zu begründen

#### Diskriminierung im Rahmen der Erwerbstätigkeit

(Zuweisung von Aufgaben, Beförderungen, Weiterbildungen usw.)

Zusammenstellen der Unterlagen (Anfragen, Antworten, Briefe, E-Mails, geschlechtsspezifische Vergleiche usw.)

#### Diskriminierung beim Lohn

Zusammenstellen der Unterlagen (Lohnskala, Lohnerhöhungsgesuche, Lohnausweise von anderen Mitarbeitenden, Vergleichstabelle der Funktionen usw.)

#### Diskriminierende Kündigung

(Diskriminierung bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses)

- Von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen
- Ermitteln der Kündigungsfrist (vgl. Arbeitsvertrag, Betriebsreglement, Gesamtarbeitsvertrag)
- Innerhalb der Kündigungsfrist schriftlich gegen die Kündigung Einsprache erheben

#### Sexuelle Belästigung

- Die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber möglichst über die sexuelle Belästigung informieren
- Zusammenstellen der Unterlagen (Auflistung der Vorfälle, schriftliche Nachweise, Zeugen usw.)

#### Rachekündigung

(nach einer Diskriminierungsbeschwerde)

- Eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen
- Bezug zwischen der Diskriminierungsbeschwerde und der Kündigung herstellen
- Zusammenstellen der Unterlagen

**Klagefrist**

3 Monate ab der Anstellungsablehnung  
(Brief, mündliche Mitteilung)  
(Art. 8 Abs. 2 GIG)

Solange die Beeinträchtigung dauert  
oder innerhalb von 10 Jahren nach  
der diskriminierenden Massnahme

5 Jahre seit dem letzten diskriminieren-  
den Lohn (Art. 128 OR)

Innert 180 Tagen seit Ende des Arbeits-  
vertrags (Ende der Kündigungsfrist)  
(Art. 336b OR)

Innerhalb von 10 Jahren seit der letzten  
gerügten Handlung

Innerhalb der Kündigungsfrist  
(Art. 10 Abs. 3 GIG)

**Sanktionen**

Maximal 3 Monatslöhne (die für die Stelle  
vorgesehen sind) als Entschädigung  
(Art. 5 Abs. 4 GIG)

Verbieten, Unterlassen, Feststellen des  
diskriminierenden Verhaltens, eventuell  
geschuldetes Gehalt (höheres Gehalt,  
welches die betroffene Person nach einer  
Beförderung, Weiterbildung usw. erhal-  
ten hätte)

Geschuldeter Lohn oder Nachzahlung  
der Lohndifferenz für maximal 5 Jahre

Maximal 6 Monatslöhne als  
Entschädigung (Art. 5 Abs. 4 GIG)

Maximal 6 Monatslöhne als  
Entschädigung (Art. 5 Abs. 4 GIG)

Aufhebung der Kündigung  
(Wiedereinstellung) oder maximal  
6 Monatslöhne als Entschädigung nach  
GIG (Art. 336a OR)

## Zuständige Instanzen

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 (Art. 34 ZPO).

Für Streitigkeiten gemäss Gleichstellungsgesetz ist für privatrechtlich Angestellte die kantonale Schlichtungsstelle bei Diskriminierung im Erwerbsleben in Trogen zuständig. Die Schlichtungsstelle ist nicht zuständig, wenn ein Gesamtarbeitsvertrag die Schlichtung und Beratung einem anderen Organ überträgt oder wenn eine Streitigkeit ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis betrifft (siehe auch Kapitel 8). Die Schlichtungsstelle hat auch Rechtsberatungsfunktion ausserhalb eines Verfahrens (Art. 201 Abs. 2 ZPO). In zivilrechtlichen Streitigkeiten nach dem GIG kann die klagende bzw. gesuchstellende Partei einseitig auf das Schlichtungsverfahren verzichten (Art. 199 Abs. 2 lit. c ZPO). Das Schlichtungsverfahren wird jedoch empfohlen. Wird in zivilrechtlichen Streitigkeiten auf ein Schlichtungsverfahren verzichtet oder führt dieses zu keiner Einigung, so ist die nächst höherer Instanz aufzusuchen. Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gilt im Kanton folgender Instanzenzug:

### 1. Instanz Kantonsgericht:

Personen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis müssen sich an das **Kantonsgericht** in Trogen als 1. Instanz wenden.

### 2. Instanz Obergericht:

Wird die Klage abgewiesen, kann sie ans **Obergericht** in Trogen weitergezogen werden.

### 3. Instanz Bundesgericht:

Bei einer erneuten Abweisung der Klage bleibt noch der Gang vor das **Bundesgericht**.

## Prozessparteien

Wer vor Gericht eine Klage einreicht, ist die «klagende Partei» (Klägerin/Kläger). Das kann sein:

- die Person, die sich diskriminiert fühlt
- eine seit mindestens zwei Jahren bestehende unabhängige Organisation, deren Zweck in der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann oder der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, wie zum Beispiel eine Gewerkschaft (Art. 7 GIG)<sup>24</sup>

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

Die Einzelperson, die die Diskriminierung begeht (also die Person, die die Kündigung ausspricht, die Löhne festlegt, sexuell belästigt usw.), ist vom vorliegenden Verfahren nicht direkt betroffen. Es ist immer die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, die bzw. der für das Verhalten des Personals geradestehen muss.

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

---

24. Vgl. S. 32: «Feststellung der Diskriminierung».

## Schlichtung

Das Verfahren nach GIG beginnt im Regelfall mit dem Schlichtungsversuch, der für die klagende Partei jedoch nicht obligatorisch ist, d. h. sie kann darauf verzichten, namentlich, wenn sie nach gescheiterten Bemühungen keine Chance für eine Einigung sieht und Zeit und Aufwand sparen will. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos (Art. 113 Abs.2 lit. a ZPO). Im Gegensatz zum Verfahren vor Gericht werden im Schlichtungsverfahren keine Parteientschädigungen gesprochen. Dies bedeutet, dass im Schlichtungsverfahren jede Partei selbst für ihre Rechtsvertretung zu bezahlen hat (ausser bei einer unentgeltlichen Rechtsverteidigung). Im Verfahren vor Gericht kann es sein, dass bei Obsiegen die Kosten für die Rechtsvertretung durch die Gegenpartei bezahlt werden. Unterliegt man im Verfahren kann es sein, dass nicht nur die eigenen Anwaltskosten bezahlt werden müssen, sondern auch diejenigen der Gegenpartei.

### Zuständige Behörde

Streitigkeiten nach dem GIG werden durch die kantonale Schlichtungsstelle bei Diskriminierung im Erwerbsleben behandelt. Für die Organisation der Schlichtungsbehörde nach GIG schreibt dieses eine doppelt paritätische Zusammensetzung vor, d. h. dass sowohl beide Geschlechter als auch die Arbeitgebenden- und Arbeitnehmenseite des öffentlichen und des privaten Bereichs vertreten sein müssen (Art. 200 Abs. 2 ZPO). Die Schlichtungsbehörde hat auch Rechtsberatungsfunktion ausserhalb eines Verfahrens (Art. 201 Abs. 2 ZPO).



## **Gesuch**

Um ein Schlichtungsverfahren einzuleiten, muss ein Gesuch gestellt werden. Dieses kann schriftlich eingereicht oder mündlich bei der Schlichtungsstelle zu Protokoll gegeben werden. Die Schlichtungsstelle stellt dafür auf ihrer Webseite ein Formular<sup>25</sup> zur Verfügung.

Im Gesuch sind zu nennen (Art. 202 Abs. 3 ZPO):

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

Das Rechtsbegehren sowie die notwendigen Beilagen sind **im Doppel** einzureichen. Die Klageerhebung bei der Schlichtungsstelle ist ein formloses Verfahren mit dem hauptsächlichen Ziel, den Rechtsstreit gütlich beizulegen. Das kann geschehen durch:

- Einigung (d. h. Abschluss eines schriftlichen Vergleichs, in dem die umstrittenen Punkte geregelt werden)
- Klageanerkennung (d. h. die beklagte Prozesspartei anerkennt den Standpunkt der klagenden Partei)
- Klagerückzug (d. h. die klagende Prozesspartei anerkennt den Standpunkt der beklagten Partei)

---

25. Vgl. S. 50: «Formulare».

**Verhandlung (Art. 203 ff. ZPO)**

Die Schlichtungsbehörde stellt der Gegenpartei das Schlichtungsgesuch unverzüglich zu und lädt gleichzeitig die Parteien zur Verhandlung innerhalb von zwei Monaten vor. Die Parteien müssen persönlich zur Schlichtungsverhandlung erscheinen. Sie können sich durch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt oder durch eine Person ihrer Wahl begleiten lassen. Das Schlichtungsverfahren ist grundsätzlich nicht öffentlich. Die während des Verfahrens gemachten Äusserungen werden nicht ins Schlichtungsprotokoll aufgenommen und dürfen in einem allfällig folgenden Gerichtsverfahren nicht berücksichtigt werden.

**Kompetenzen der Schlichtungsbehörde**

Die Schlichtungsbehörde versucht hauptsächlich, 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 (Art. 208 ZPO). Die Schlichtungsbehörde hat auch die Möglichkeit, den Parteien einen Urteilsvorschlag vorzulegen. Diese Möglichkeit ist dann interessant, wenn die Parteien eine Schlichtung wollen, aber selbst keine konkrete Lösung gefunden haben. Erhebt keine der Parteien innert 20 Tagen Einsprache gegen den Urteilsvorschlag, gilt dieser als angenommen und erlangt Rechtskraft (Art. 210 f. ZPO). Kommt es schlussendlich zu keiner Einigung, stellt die Schlichtungsbehörde das förmlich in einer Klagebewilligung fest, woraufhin die klagende Partei innert drei Monaten an das Kantonsgericht gelangen und gerichtliche Beurteilung verlangen kann (Art. 209 ZPO). Nach Ablauf dieser Frist gilt das Begehren einstweilen als zurückgezogen.

## Mediation

Mit der Mediation steht ein weiteres Konfliktlösungsinstrument zur Verfügung. Es bezweckt die gütliche Regelung von Konflikten auf dem Verhandlungsweg mithilfe neutraler und unabhängiger Mediatorinnen und Mediatoren. Die Mediation hat den grossen Vorteil, dass der mit einem Prozess verbundene Stress vermieden werden kann. Sie ist aber nur möglich, wenn sich beide Parteien darauf einlassen und die Beziehung zwischen den Parteien nicht zu angespannt ist. Eine Mediation ist beispielsweise dann sinnvoller, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weiterhin bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber beschäftigt sein möchte. Die Mediation kann bereits anstelle des Schlichtungsversuchs eingesetzt werden.<sup>26</sup> Sie ist jedoch auch später möglich, sogar während der Gerichtsverhandlung. Kommt es dann zu einer Lösung, wird diese dem Gericht als sogenannter Vergleichsvorschlag zur Genehmigung vorgelegt. Ein gerichtlich genehmigter Vergleich hat dieselben Wirkungen wie ein eigentliches Gerichtsurteil. Im Gegensatz zum Schlichtungsverfahren sind die Kosten für eine Mediation von den Parteien selber zu tragen.

---

26. Vgl. S. 40: «Schlichtung».

## Klageeinreichung

Hat die klagende Person auf einen Schlichtungsversuch verzichtet, konnte keine Einigung erzielt werden oder ist die Mediation gescheitert, hat die klagende Person ihr Begehren dem Gericht einzureichen.<sup>27</sup> Es gilt das vereinfachte Verfahren nach Art. 243 ff. ZPO, unabhängig vom Streitwert (Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO). Das Verfahren ist kostenlos und der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt (Art. 114 lit. a ZPO und Art. 247 Abs. 2 lit. a i.V.m. Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO).

Das Klagebegehren ist im Prinzip schriftlich abzufassen und zu unterzeichnen. Ausnahmsweise kann es auch der Gerichtskanzlei zu Protokoll gegeben werden. In der Klageschrift sind zu nennen:

- die beiden Parteien
- die Rechtsbegehren (was erreicht werden soll: Lohn, Entschädigungen usw.)
- der Streitgegenstand (die Diskriminierung)
- der Streitwert (als Geldsumme der Forderungen)

Wer schon einen Schlichtungsversuch hinter sich hat, kann für die Klage denselben Wortlaut gebrauchen. Dabei ist der Streitwert als Geldbetrag der Forderungen anzugeben.

Mit der Klage sind folgende Beilagen einzureichen:

- Vollmacht der Vertreterin oder des Vertreters (wenn die Partei von einer Anwältin bzw. einem Anwalt vertreten wird)<sup>28</sup>
- die Klagebewilligung, wenn der Schlichtungsversuch missglückt ist oder die Erklärung, dass auf das Schlichtungsverfahren verzichtet wurde
- die bereits verfügbaren Beweismittel (Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Lohnausweise, Qualifikationsgespräch usw.)

27. Vgl. S. 38: «Zuständige Instanzen».

28. Wenn eine Anwältin/ein Anwalt bevollmächtigt wurde, wird diese/dieser die Klage inkl. Beilagen beim Gericht einreichen.

## Gerichtsverhandlung

### Hauptverhandlung

Nachdem das Gericht die Klage der diskriminierten Person erhalten hat, gewährt es der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Frist für eine Stellungnahme.

### Tatsachen und Beweismittel

Bei Streitigkeiten nach GIG ist das Gericht an die «Untersuchungsmaxime» gebunden<sup>29</sup> und muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen. Das Gericht befragt dazu die Parteien, hört die Zeuginnen und Zeugen an und würdigt die von den Parteien eingereichten oder beantragten Unterlagen. Das Gericht kann auch selbständig Unterlagen einholen oder von den Parteien einfordern, wenn es dies als für die Beurteilung erforderlich erachtet. Bei Lohndiskriminierungen kann ein externes Gutachten<sup>30</sup> angeordnet werden, wenn das Gericht nicht über die technischen Kompetenzen verfügt, um zu beurteilen, ob zwei Funktionen gleichwertig<sup>31</sup> sind oder um die Lohnpolitik zu überprüfen.

### Erleichterung der Beweislast

Wer von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen ist, profitiert in gewissen Fällen von einer Verfahrenserleichterung, der sogenannten «Beweislasterleichterung» (Art. 6 GIG). Das bedeutet, dass die Gerichtsbehörden keinen absoluten Beweis für die Diskriminierung verlangen, sondern sich mit der Glaubhaftmachung begnügen. Dies gilt allerdings nicht im Falle von sexueller Belästigung oder bei einer Anstellungsdiskriminierung. In der Praxis bedeutet dies, dass die diskriminierte Person möglichst viele Belege vorlegen muss, um die Diskriminierung

---

29. Vgl. [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) > Verfahrensabläufe unter «Grundsätze gemäss der Schweizerischen Zivilprozessordnung ZPO».

30. Siehe [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) > Dokumentation > Publikationen > Publikationen Recht > Anwendungshilfen zum Gleichstellungsgesetz > Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohndiskriminierung, EBG, 2008.

31. Vgl. S. 13: «Diskriminierung beim Lohn».

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

---

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

### **Urteil**

Nach erfolgter Verhandlung fällt das Gericht auf der Grundlage der Akten und des während der Verhandlung Gesagten in einer geheimen Beratung ein Urteil. Das Urteil wird den Parteien in der Regel direkt anschliessend mündlich eröffnet und begründet. Weiter erhalten die Parteien den Entscheid des Gerichts, das sogenannte Urteilsdispositiv, am Schluss der Verhandlung oder wenige Tage später. Wollen die Parteien das Urteil weiterziehen oder wollen sie die Überlegungen des Gerichts im Einzelnen schriftlich nachlesen, müssen sie innerhalb von zehn Tagen die schriftliche Begründung verlangen.

### **Rechtsmittel**

Das Urteil des Kantonsgerichts kann innert 30 Tagen beim Obergericht auf zwei verschiedene Arten angefochten werden: mit der Berufung oder mit der Beschwerde (je nach Betrag, der zwischen den Parteien noch strittig ist). Die Berufung ermöglicht es, den ganzen Fall noch einmal zu überprüfen, also die unrichtige Feststellung des Sachverhalts und die unrichtige Rechtsanwendung (Art. 310 ZPO), während bei einer Beschwerde nur die unrichtige Rechtsanwendung und offensichtlich unrichtige Sachverhaltsermittlung (Art. 320 ZPO) überprüft werden kann. Der noch offene Streitwert muss mindestens Fr. 10'000.– betragen, damit gegen ein Urteil die Berufung eingelegt werden kann (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Der Entscheid des Obergerichts kann ans Bundesgericht weitergezogen werden, sofern bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten der Streitwert mehr als Fr. 15'000.– beträgt<sup>32</sup> oder es sich um einen Grundsatzentscheid<sup>33</sup> handelt.

---

32. Art. 74 Abs. 1 Bst. a des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110).

33. D. h. wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 74 Abs. 2 Bst. A BGG).

## Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Das GIG gilt auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Nur gewisse Verfahrensvorschriften sind anders. Massgebend sind die Bestimmungen des öffentlichen Verfahrensrechts und der Personalgesetzgebung des Bundes, des Kantons oder der Gemeinde.

### Kantons- und Gemeindepersonal

Das Schlichtungsverfahren wird für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in Art. 197 ff. ZPO geregelt. Die Kantone können die Schlichtungsbehörde nach dem Gleichstellungsgesetz auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse zuständig erklären. Der Kanton Appenzell Ausserrhoden hat jedoch mit Art. 70 des Personalgesetzes (PG; bGS 142.21) eine abweichende Regelung erlassen. Somit gibt es für öffentlich-rechtlich Angestellte kein Verfahren vor der Schlichtungsbehörde und die sachliche Zuständigkeit liegt beim Regierungsrat.

Gemäss Art. 70 PG erfolgt für Kantonspersonal bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ein internes Konfliktlösungsverfahren durch das Personalamt. Das Personalamt hat von Amtes wegen auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Es kann geeignete Personen als neutrale Vermittler vorschlagen. Ein Schlichtungsverfahren kann auch durch die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung beim Personalamt beantragt werden und hat zum Ziel, die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen<sup>34</sup>. Haben sich die Beteiligten über Durchführung und Person verständigt, organisiert das Personalamt das weitere Verfahren. Das Ergebnis des Verfahrens ist schriftlich festzuhalten. Ob für Mitarbeitende der Gemeindeverwaltungen bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ein internes Konfliktlösungsverfahren besteht, kann den jeweiligen Gemeindereglementen entnommen werden.

---

34. Art. 70 Abs. 1 Bst. a PG, Art. 38a der Personalverordnung (bGS 143.212).



Kommt keine Einigung zustande, erlässt in der Regel die Anstellungsbehörde eine Verfügung. Diese Verfügung kann mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden. Beschwerde und Rekurs haben grundsätzlich keine aufschiebende Wirkung. Die Fristen richten sich nach dem anwendbaren Verfahrensrecht, d. h. in der Regel nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; bGS 143.1). Beschwerde- und Rekursverfahren sind kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Mitarbeitenden die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.

### **Bundespersonal**

Für Bundesangestellte<sup>35</sup>, die sich wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, steht die Schlichtungskommission für das Personal der Bundesverwaltung<sup>36</sup> zur Verfügung. Das Schlichtungsverfahren steht Angestellten der Bundesverwaltung fakultativ zur Verfügung (Art. 8 Abs. 1 VO über die Schlichtungskommission). Für die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin ist die Teilnahme obligatorisch (Art. 8 Abs. 2 VO über die Schlichtungskommission). Das Schlichtungsbegehren ist beim Präsidium schriftlich einzureichen (nicht elektronisch). Dabei ist anzugeben, was von der Arbeitgeberin (Bundesverwaltung) verlangt wird und anhand welcher Fakten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzunehmen ist. Ist bereits eine Verfügung ergangen, muss das Schlichtungsbegehren während der Beschwerdefrist eingereicht werden. Die Gesuchseinreichung bei der Schlichtungskommission wirkt für das allfällige Beschwerdeverfahren fristwährend. Misslingt der Schlichtungsversuch, beginnt die Beschwerdefrist mit der Zustellung des Protokolls neu zu laufen. Das Verfahren ist kostenlos. Kommt keine Einigung zustande, erstellt die

---

35. Nicht zuständig ist die Schlichtungskommission für das Personal der Parlamentsdienste, der Schweizerischen Post, der Schweizerischen Bundesbahnen, der ETH, des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundesgerichts; diese haben eigene Schlichtungsstellen (vgl. Art. 1 Abs. 2 Verordnung über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz; SR 172.327.1).

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

Schlichtungskommission ein Protokoll und die eine Diskriminierung geltend machende Partei kann direkt bei der zuständigen Amtsstelle eine Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung verlangen bzw. – falls bereits eine Verfügung vorliegt – beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde erheben.<sup>37</sup> Das Urteil kann dann an das Bundesgericht weitergezogen werden.<sup>38</sup>

## Formulare

Auf den Webseiten der kantonalen Schlichtungsstelle bei Diskriminierung im Erwerbsleben ist ein Formular zur Einreichung eines Schlichtungsbegehrens abrufbar (siehe unter [www.ar.ch/gerichte](http://www.ar.ch/gerichte) > Vermittler- und Schlichtungsstellen > Schlichtungsstelle bei Diskriminierung im Erwerbsleben > Elektronischer Geschäftsverkehr).

Auf der Webseite der Gerichte des Kantons ([www.ar.ch/gerichte](http://www.ar.ch/gerichte)) finden Sie:

- Allgemeine Informationen zu den Instanzen und Gerichtsverfahren,
- Informationen zum Appenzellischen Anwaltsverband und weiteren Rechtsauskunftsstellen (Kantonsgericht > Rechtsauskunft),
- sowie Formulare, z. B. für das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege (Kantonsgericht > Unentgeltliche Rechtspflege).

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

38. Siehe [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) > Verfahrensabläufe > Eidg. Bundesverwaltung.

## Gesetzgebung

### **Bundesgesetzgebung:**

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

### **Kantonale Gesetzgebung:**

- Personalgesetz vom 24. Oktober 2005 (PG; bGS 142.21)
- Personalverordnung vom 20. November 2007 (PGV; bGS 142.212)
- Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege vom 9. September 2002 (VRPG; bGS 143.1)

# Nützliche Adressen

**Amt für Soziales****Abteilung Chancengleichheit**

Telefon +41 71 353 63 48  
chancengleichheit@ar.ch  
www.ar.ch/chancengleichheit

**Infostelle frau+arbeit**

Felsenburg / Frauenfelderstrasse 4  
8570 Weinfelden  
Telefon +41 71 626 58 48  
info@frauundarbeit.ch  
www.frauundarbeit.ch

**Kantonale Schlichtungsstelle bei  
Diskriminierung im Erwerbsleben**

Landsgemeindeplatz 7c / Fünfeckpalast  
9043 Trogen  
Telefon +41 71 343 63 54  
schlichtungsstelle@ar.ch  
www.ar.ch/gerichte/vermittler-und-schlichtungsstellen

**Appenzellischer Anwaltsverband**

Grand & Nisple Rechtsanwälte  
Präsident RA lic. iur. Michael Manser  
Oberer Graben 26  
9000 St. Gallen  
Telefon +41 71 222 40 40  
michael.manser@grandnisple.ch

**Gerichte**

www.ar.ch/gerichte

**Schweizerischer Dachverband Mediation SDM**

www.mediation-ch.org

**Ihr Berufsverband oder Ihre Gewerkschaft**

**Für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung  
Appenzell Ausserrhoden**

**Personalamt**

Telefon +41 71 353 64 72

personalamt@ar.ch

Nähere Informationen finden Sie im Intranet des  
Arbeitgebers Kanton Appenzell Ausserrhoden.



# Nützliche Links und Publikationen



**Entscheide nach Gleichstellungsgesetz**

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

**Literaturhinweise der Deutschschweizer  
Fachstellen für Gleichstellung**

[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) > Wissenswertes >  
Weiterführende Informationen / Literaturhinweise

**Schweizerische Konferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

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

**Literaturhinweise des Eidgenössisches  
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG**

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) > Dokumentation > Publikationen >  
Publikationen Arbeit / Publikationen Recht

**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**

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

**Sexuelle Belästigung**

[www.sexuelle-belastigung.ch](http://www.sexuelle-belastigung.ch)

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

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

**Lohngleichheit**

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

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

# Bundesgesetz über die Gleich- stellung 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 8 Absatz 3, 110 Absatz 1 Buchstabe a,  
122 und 173 Absatz 2 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 Obligationen-  
recht<sup>4</sup> sowie für alle öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in  
Bund, Kantonen und Gemeinden.

---

1. SR 101

2. Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2018, in Kraft seit 1. Juli 2020  
(AS 2019 2815; BBl 2017 5507). BBl 1993 I 1248.

3. BBl 1993 I 1248

4. SR 220

### **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.

### **Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung**

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

### **Art. 5 Rechtsansprüche**

<sup>1</sup> Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
- d. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

<sup>2</sup> Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

<sup>3</sup> Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

<sup>4</sup> Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

### **Art. 6 Beweislast erleichterung**

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, 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 336*b* 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>4</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336*a* 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>**

---

6. SR 220

7. SR 220

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

## 4. Abschnitt: Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

### Art. 13

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

9. [BS 1 489; AS 1958 1413 Art. 27 Bst. c, 1997 2465 Anhang Ziff. 4, 2000 411 Ziff. II 1853, 2001 894 Art. 39 Abs. 1 2197 Art. 2 3292 Art. 2. AS 2008 3437 Ziff. I 1]. Siehe heute Art. 35 und 36 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (SR 172.220.1).

10. SR 172.021

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

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

13. SR 173.110

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



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

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

---

15. Eingefügt durch Ziff. 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. 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 (OR; SR 220) 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 (RAG; SR 221.302); oder
- b. einer Organisation nach Artikel 7 oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (Mitwirkungsgesetz; SR 822.14).

<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.

### **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 verfasst 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 OR<sup>16</sup>).

**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.

---

16. Obligationenrecht (OR; SR 220)

## 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>17</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 Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben müssen.

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

### Art. 17b<sup>18</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 Lohngleichheitsanalyse, 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>19</sup>

17. 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).

18. 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).

19. BRB vom 25. Okt. 1995.



## **Impressum**

### **Herausgeberin**

Appenzell Ausserrhoden  
Departement Gesundheit und Soziales  
Amt für Soziales  
Abteilung Chancengleichheit  
Kasernenstrasse 17, 9100 Herisau  
[www.ar.ch/chancengleichheit](http://www.ar.ch/chancengleichheit)

### **Text**

Laure Jaton, Juristin und ehem. stv. Leiterin  
des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt  
Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin

### **Übersetzung aus dem Französischen**

Renato Folli

### **Redaktionelle Anpassungen**

Christina Hausammann,  
Schweizerisches Kompetenzzentrum für  
Menschenrechte SKMR  
Amt für Soziales, Abteilung Chancengleichheit

### **Anpassungen an die rechtlichen Grundlagen in Appenzell Ausserrhoden**

Amt für Soziales, Abteilung Chancengleichheit

### **Gestaltung**

TGG Hafen Senn Stieger GmbH, Visuelle Kommunikation

Mit freundlicher Genehmigung der Westschweizer  
Gleichstellungskonferenz, [egalite.ch](http://egalite.ch)

Appenzell Ausserrhoden, Mai 2021



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

