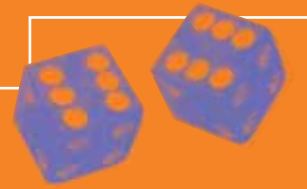


Gleichstellung lohnt sich

Informationen zum liechtensteinischen Gesetz
über die Gleichstellung von Frau und Mann
im Erwerbsleben



Stabsstelle für Chancengleichheit (Hg.)

2 Einleitung

Erläuterungen zum Gesetz



- 6 Was bringt das Gesetz?
- 6 Für wen gilt das Gesetz?
- 7 Keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
- 8 Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung
- 9 Verfahrenshürden abbauen
- 11 Auch Organisationen können klagen
- 12 Schutz vor Vergeltungsmassnahmen
- 12 Kein Arbeitsplatzverlust wegen eingereichter Beschwerden
- 13 Zuerst zur Schlichtungsstelle

Fallbeispiele



- 16 Nichtanstellung
- 18 Arbeitszuteilung
- 20 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- 22 Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- 25 Weiterbildung
- 27 Beförderung
- 29 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- 31 Diskriminierende Kündigung
- 33 Kündigungsschutz

Das Gesetz



- 38 Das Gleichstellungsgesetz im Wortlaut

- 49 Literatur
- 50 Impressum

Einleitung

Am 9. Juli 2004 hat der Gemeinsame EWR-Ausschuss in Brüssel beschlossen, die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in das EWR-Abkommen zu übernehmen. Diese Richtlinie war von den EU-Mitgliedsstaaten wie auch von den EWR-Staaten in innerstaatliches Recht umzusetzen.

Dies hatte zur Folge, dass das Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann von 1999 und das Arbeitsvertragsrecht zu revidieren waren. Ursprünglich wurde das Gleichstellungsgesetz von der Schweiz übernommen und für Liechtenstein angepasst. Durch die Revision haben wir heute ein Gleichstellungsgesetz, welches auf dem Schweizerischen Gesetz aufgebaut ist und den europäischen Rechtsvorgaben entspricht.

In der Schweiz trat das Gleichstellungsgesetz am 1. Juli 1996 in Kraft. Da Gesetze meist knapp formuliert sind, bedürfen sie der Erläuterung für die Praxis. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat deshalb eine gut verständliche Broschüre veröffentlicht, die deutlich macht, was das Gleichstellungsgesetz will und kann, welche Gesetzesartikel in welchen Fällen anzuwenden sind und wie dabei vorzugehen ist. Die so entstandene Publikation zeichnet in einem ersten Teil die wichtigsten Punkte des Gleichstellungsgesetzes auf.

Die Fallbeispiele im zweiten Teil machen deutlich, welche geschlechtsbedingten Diskriminierungen häufig auftreten und wie mit Hilfe des Gleichstellungsgesetzes dagegen angegangen werden kann. Diese Broschüre wurde soweit wie möglich übernommen, adaptiert und graphisch neu gestaltet. Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich für das Übernahmerecht bedanken.

Die Broschüre richtet sich in erster Linie an Frauen. Vor allem sie sind auch heute noch von Diskriminierungen betroffen. Doch auch Männer erfahren einiges, das ihnen im Arbeitsalltag hilfreich sein kann. Informationen über die neuen Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, ersetzen aber keine rechtliche Beratung im Einzelfall.

Mit dem Gleichstellungsgesetz, so sind sich Fachleute einig, steht ein Instrument zur Verfügung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben voranzutreiben. In der Schweiz wurden bis heute rund 320 Fälle, welche gegen das Gleichstellungsgesetz verstossen, verhandelt. In Liechtenstein wurde bis heute ein Fall im öffentlich-rechtlichen Bereich nach dem neuen Gleichstellungsgesetz entschieden.

Die Zahlen an den Seitenrändern im Kapitel *Erläuterungen* weisen auf die Fallbeispiele hin, die ab Seite 16 beschrieben werden.

Was bringt das Gesetz?

Art. 1 GLG
Gegenstand Das Gleichstellungsgesetz regelt die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann.

Das Gesetz führt Verfahrensbestimmungen ein, die es Einzelpersonen und Organisationen erleichtern, bei Diskriminierungen die Gerichte anzurufen und Prozesse zu führen, stellt Vermittlungsverfahren zur Verfügung, stellt rechtliche Instrumente zur Verfügung, welche es Organisationen ermöglichen, besser als bisher auf kollektiver Ebene Gleichstellungsanliegen umzusetzen und Diskriminierungen abzubauen.

Für wen gilt das Gesetz?

Grundsatz
Art. 2 GLG
Gleichstellung im Erwerbsleben Das Gleichstellungsgesetz bezieht sich auf das Erwerbsleben. Es gilt für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse, für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, für die Mitwirkung und Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innenorganisation. Auf das Gleichstellungsgesetz können sich Personen berufen, die bei einem beliebigen Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin in Liechtenstein gegen Entlohnung zur Verrichtung einer Arbeit angestellt sind. Mit andern Worten heisst dies: Sämtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Liechtenstein ist es verboten, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb gegen das Gleichstellungsgesetz zu verstossen. Auf das Gesetz können sich Personen berufen, denen der Zugang zur Selbständigkeit aufgrund des Geschlechts verwehrt oder erschwert wird. Im Weiteren hat das Gesetz auch Gültigkeit für Arbeitnehmende, die sich in einer Arbeitnehmendenorganisation oder Arbeitgebendenorganisation engagieren, sei dies als Mitglieder oder weil sie aktiv mitwirken. Das Gesetz gilt demzufolge für alle Firmen und Unternehmungen der Privatwirtschaft wie auch für alle Verwaltungen und Institutionen

des Landes und der Gemeinden, für alle Personen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis angestellt sind oder einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, und für alle Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

Keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

Art. 3 GLG
Diskriminierungsverbot Das Gesetz verbietet Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, eine Person aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen. Es verbietet auch die Anweisung dazu. Dieses Verbot gilt für die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses, von der Anstellung bis zur Beendigung.

Das Diskriminierungsverbot bezieht sich auf die Anstellung, auf den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, auf den beruflichen Aufstieg, auf den Zugang zur Berufsberatung, die Berufsausbildung, die berufliche Weiterbildung und Umschulung sowie die praktische Berufserfahrung. Es bezieht sich auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschliesslich der Entlassungsbedingungen und die Entlohnung; die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- bzw. einer Arbeitgeber/innenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmen Berufsgruppe angehören, einschliesslich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen. Das Gesetz enthält eine erschöpfende Aufzählung der vom Diskriminierungsverbot umfassten Bereiche aus der Arbeitswelt.

Als Diskriminierung gelten auch folgende Fälle:

Frauen werden nicht generell benachteiligt, sondern verheiratete Frauen werden anders behandelt als ledige Personen oder verheiratete Männer;

Schwangere oder Mütter werden benachteiligt,

Personen werden je nach ihrer familiären Situation ungleich behandelt.

Das Gesetz verbietet ausdrücklich Benachteiligung im Arbeitsverhältnis aufgrund des Zivilstands, der familiären Situation oder aufgrund einer Schwangerschaft, wenn diese Formen der Benachteiligung in Wirklichkeit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entsprechen.

Verboten ist ausdrücklich nicht nur jede offene, direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung, also wenn beispielsweise ein Ladenbesitzer seinen Verkäuferinnen für die gleiche Arbeit weniger Lohn bezahlt als seinen Verkäufern. Verboten ist auch jede indirekte bzw. mittelbare, nicht sofort ersichtliche Diskriminierung. Eine solche ist zu vermuten, wenn der Ladenbesitzer eine Lohnzahlung nach Dienstalter (Dienstalterszulage, Treueprämie, Stufenanstieg) allen Vollzeitbeschäftigten, aber keinen Teilzeitbeschäftigten ausrichtet, bei ihm aber praktisch nur Frauen Teilzeit arbeiten. Demzufolge sind Frauen von dieser Praxis nachteilig betroffen, auch wenn eine vollzeitbeschäftigte Verkäuferin diese Zahlung erhält.

Auch wenn grundsätzlich gilt, dass das Geschlecht nicht als Kriterium verwendet werden darf, kann es jedoch in einigen genau festgelegten Fällen ein wesentliches Merkmal für die Ausübung einer Arbeit sein. Dies gilt etwa für Arbeitsplätze in einer Sozialeinrichtung, die nur für Personen des einen Geschlechts bestimmt sind (z.B. Frauenhäuser), oder für Berufe der darstellenden Kunst oder der Modebranche (Sänger bzw. Sängerinnen, Schauspielerinnen bzw. Schauspieler, Modelle).

Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung

Art. 4 GLG
Diskriminierung
durch Belästigung
und sexuelle
Belästigung

Das Gleichstellungsgesetz hält in einem separaten Artikel explizit fest, dass Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Diskriminierungen und als solche unzulässig sind. Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, die Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dulden oder dazu anweisen, verhalten sich diskriminierend.

Das Gesetz verpflichtet Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, solches Verhalten zu verhindern und für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen, und es verleiht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen daraus abgeleitete Rechte.

Es geht in diesem Zusammenhang nicht um die Frage, was eine am Arbeitsplatz sexuell belästigte Frau gegen den Täter unternehmen oder vom Täter verlangen kann. Im Strafgesetzbuch findet sich ein entsprechender Paragraph (§ 203) und bezüglich Entschädigung oder Genugtuung finden sich Bestimmungen im Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR) und im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB). Im Gleichstellungsgesetz wird geregelt, inwiefern eine sexuell belästigte Person (in erster Linie handelt es sich um Frauen, doch können auch Männer betroffen sein und demzufolge von Art. 4 GLG Gebrauch machen) die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber dafür in die Verantwortung nehmen kann, dass sie am Arbeitsplatz nicht vor sexueller Belästigung geschützt war.

Verfahrenshürden abbauen

Art. 6, Art. 12,
Art. 13 GLG
Verfahrens-
erleichterungen

Schon vor Einführung des Gleichstellungsgesetzes konnte der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (§ 1173a Art. 9 Abs. 3 ABGB, Arbeitsvertragsrecht) grundsätzlich individuell durchgesetzt werden, doch haben die Erfahrungen der letzten Jahre deutlich gemacht, dass die Hürden für eine erfolgreiche Prozessführung viel zu hoch waren und die Umsetzung des Grundsatzes «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» in der Rechtswirklichkeit ungenügend gewährleistet war. Diese Erkenntnisse haben einerseits zur Einführung eines ausgebauten Kündigungsschutzes und der Verbandsklage geführt (siehe weiter unten, Seite 11 und Seite 12), andererseits zu prozessrechtlichen Bestimmungen, welche die Last der Beweisführung verschieben und prozessuale Erleichterungen bedeuten.

alle Fall-
beispiele
ausser
1 und 8

Art. 6 GLG Beweislast- erleichterung

Die Klagepartei muss bei allen Diskriminierungsformen, inklusive bei Belästigung und sexueller Belästigung, nicht mehr streng beweisen, dass eine Diskriminierung vorliegt, sondern diese nur glaubhaft machen können. Das bedeutet nicht, dass blosser Behauptungen genügen. Es müssen Tatsachen geltend gemacht werden, die eine Diskriminierung als wahrscheinlich erscheinen lassen. Bei indirekter Diskriminierung muss also glaubhaft dargelegt werden können, dass die angefochtene Praxis des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin ungleiche Auswirkungen auf die Geschlechter hat. Gelingt dies, so ist es an der beklagten Partei zu beweisen, dass trotzdem keine verbotene Diskriminierung vorliegt. Die beklagte Partei muss nachweisen, dass ihre Praxis ein sachlich gerechtfertigtes Ziel verfolgt. Dies ist gemäss ausländischer Gerichtspraxis der Fall, wenn es sich um eine absolute Geschäftsnotwendigkeit handelt und wenn keine Alternative besteht, die weniger geschlechtsspezifische Auswirkungen hätte.

Die Beweislast-erleichterung gilt auch bei Klagen von Organisationen (Verbandsklage, siehe unten Seite 11). Art. 7 Abs. 2 GLG hält eindeutig fest, dass die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen bei der Verbandsklage sinngemäss anwendbar sind.

Prozessuale Erleichterungen

Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos (Art. 11 GLG). Das Gerichtsverfahren und die Vertretungskosten sind nicht kostenlos. Näheres dazu sollte vor Beauftragung einer Anwältin oder eines Anwalts abgeklärt werden. Es besteht die Möglichkeit, dass die Vertretungskosten von der eigenen Rechtsschutzversicherung übernommen werden. Zudem können finanziell bedürftige Personen Verfahrenshilfe beantragen.

Das Gericht ist verpflichtet, den Sachverhalt von Amtes wegen abzuklären (Art. 12 Abs. 2 GLG, § 1173a Art. 71 Abs. 2 ABGB), es muss von sich aus nachfragen und alle sachdienlichen Beweiserhebungen anordnen, auch wenn die Klägerin etwa vergisst, die Befra-

gung bestimmter Zeuginnen bzw. Zeugen oder die Einholung bestimmter Unterlagen zu beantragen.

Auch Organisationen können klagen

Art. 7 GLG Verbandsklage

Das Gleichstellungsgesetz eröffnet Verbänden, Berufsorganisationen, Gewerkschaften und Frauenorganisationen die Möglichkeit, sich im Interesse von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern gegen Diskriminierung direkt zur Wehr zu setzen, für die Durchsetzung von Gleichstellungsanliegen aktiv zu werden und auch zu prozessieren. Sie können in eigenem Namen die sogenannte Verbandsklage oder Verbandsbeschwerde erheben. Dazu brauchen sie die Zustimmung derjenigen Personen, die individuell von der zur Diskussion stehenden Diskriminierung betroffen sind. Die Direktbetroffenen müssen sich selbst am Verfahren nicht beteiligen oder in Erscheinung treten, ausser wenn sie als Zeuginnen bzw. Zeugen vom Gericht befragt werden. Sie können anonym und geschützt bleiben.

Eine Verbandsklage ist nicht in jedem Fall möglich, und es kann mit ihr nicht dasselbe verlangt werden wie mit individuellen Klagen Direktbetroffener. Folgende Punkte sind zu beachten:

Es können nur Organisationen mit Sitz im Inland klagen, die seit mindestens fünf Jahren bestehen und die gemäss Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren.

Mit der Verbandsklage kann ausschliesslich verlangt werden, dass die Diskriminierung festgestellt werde. Es kann damit keine Leistung an die von der Diskriminierung Betroffenen erwirkt werden. Mit anderen Worten: Geht es beispielsweise um Lohndiskriminierung, so kann der Verband nur verlangen, dass die Lohndiskriminierung gerichtlich festgestellt werde, er kann aber nicht verlangen, dass die beklagte Partei dazu verurteilt werde, den Betroffenen einen höheren Lohn zu bezahlen. Letzteres können nur die individuell von Lohndiskriminierung Betroffenen verlangen, wenn sie sich als Kläge-

rinnen selbst am Verfahren beteiligen. Wird mit Hilfe der Verbandsklage eine Diskriminierung festgestellt und korrigiert die Arbeitgeberseite ihr Verhalten danach nicht, so können sich die Betroffenen unter Berufung auf das ergangene Feststellungsurteil ihr Recht holen, müssen aber wiederum selbst aktiv werden. Die Ausgangslage ist jedoch mit dem Feststellungsurteil bereits geklärt und die Individualdurchsetzung entsprechend einfacher.

Das Gesetz sieht keine Mindestgrösse der Betriebe vor, gegen die eine Verbandsklage eingereicht werden kann. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer müssen auch nicht Mitglied der klagenden Organisation sein. Vielmehr besagt das Gesetz, dass eine Organisation mit der Zustimmung der Betroffenen klagen kann. In einem solchen Verfahren wird lediglich festgestellt, dass eine Diskriminierung durch eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber vorliegt. Um jedoch individuelle Leistungen zu erwirken, muss die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in eigenem Namen eine entsprechende Klage einreichen.

Schutz vor Vergeltungsmassnahmen

Art 7a GLG Verbot von Vergeltungs- massnahmen

Das Gesetz verbietet Benachteiligungen für Personen, welche zur Durchsetzung der Gleichstellung eine Beschwerde anstreben oder ein Verfahren einleiten. Dieses Benachteiligungsverbot gilt auch für Zeugen bzw. Zeuginnen oder Personen, die eine Beschwerde unterstützen.

Kein Arbeitsplatzverlust wegen eingereicherter Beschwerden

Art. 10 GLG Kündigungsschutz bei Rache kündi- gung

Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Klage aufgrund eines Artikels des Gleichstellungsgesetzes einreicht, ist sie oder er während der Dauer des Verfahrens vor einer sogenannten Rachekündigung (Kündigung ohne begründeten Anlass) geschützt.

Dieser Schutz erfolgt jedoch nicht automatisch, die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Dieser Kündigungsschutz gilt auch für Zeuginnen und Zeugen sowie Vertrauensleute im Rahmen eines Verfahrens.

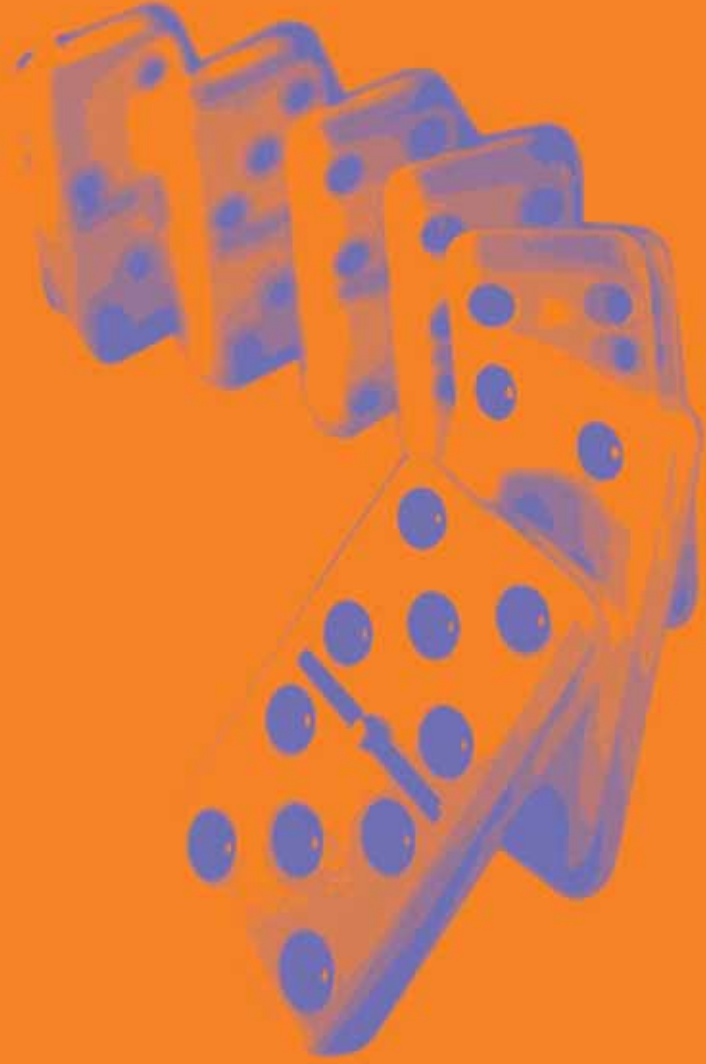
Zuerst zur Schlichtungsstelle

Art. 11 GLG Schlichtungs- verfahren

Das Gleichstellungsgesetz schreibt vor, dass für die Vermittlung in Diskriminierungsstreitigkeiten (den Gerichten vorgeschaltete) Schlichtungsstellen eingerichtet werden müssen. Diese sollen versuchen, zwischen den Parteien zu vermitteln, das heisst, eine gütliche, einvernehmliche Regelung des Streits herbeizuführen, damit nach Möglichkeit ein Gerichtsverfahren vermieden werden kann. Diese Schlichtungsstellen haben aber keine Entscheidungskompetenz. Niemand kann gezwungen werden, einem Vergleichsvorschlag zuzustimmen. Kann keine Einigung der Parteien erreicht werden, muss sich die Klagepartei jetzt entscheiden, ob sie das Gericht anrufen, also prozessieren will. Kommt hingegen eine Einigung zustande, ist die Streitsache endgültig erledigt. Sie kann später nicht mehr vor eine Gerichtsinstanz gebracht werden. Eine vor der Schlichtungsstelle unterschriebene Vereinbarung hat den Stellenwert eines rechtskräftigen Gerichtsurteils.

Das Gleichstellungsgesetz schreibt vor, dass das Landgericht eine Landrichterin bzw. einen Landrichter als Schlichtungsstelle bestimmt. Das Schlichtungsverfahren ist obligatorisch, das heisst, die Parteien müssen auf jeden Fall die Schlichtungsstelle anrufen, bevor sie – falls keine Einigung zustande kommt – ans Gericht gelangen können.





Fallbeispiele

I Nichtanstellung

Magdalena Monti ist Architektin. Eines Tages entdeckt sie das Stelleninserat einer Firma, für welche sie schon verschiedentlich Aufträge ausgeführt hat. Sie liest, dass das Architektenteam ergänzt werden soll. Frau Monti weiss, dass sie die Qualifikationsanfordernisse bestens erfüllt. Sie hat die Zusammenarbeit mit dem Firmenchef und einigen der Mitarbeiter in guter Erinnerung und bewirbt sich. Tags darauf ruft der Chef bereits begeistert bei ihr an, er erinnert sich an sie und will sie sofort sprechen. Im Gespräch betont er, Frau Monti sei ohne Zweifel hervorragend qualifiziert und man habe ja schon sehr befriedigend zusammengearbeitet, doch müsste sie das gesamte Team kennen lernen. Der Vorschlag betreffend Entlohnung entspricht Frau Montis Vorstellungen. Dann wird sie eingehend mit dem Team bekannt gemacht. Man verabschiedet sich mit der Versicherung, sie würde Bescheid bekommen. Der Chef ergänzt noch, er werde gleich den Vertrag mitschicken, es gebe kaum noch viel darüber zu reden, verglichen mit den anderen Bewerbungen sei sie ohnehin eindeutig die Beste und die Sache sei sonnenklar.

Einige Zeit hört Magdalena Monti nichts. Dann kommt ein Absagebrief, man habe sich für einen anderen Bewerber entschieden. Frau Monti ist verstört und ruft den Chef an. Dieser windet sich und erklärt umständlich, er habe eben Rücksicht nehmen müssen. Die Männer hätten sich nicht vorstellen können, eine Frau ins Team aufzunehmen. Das gebe nur Schwierigkeiten, auch auf den Baustellen. Das kenne man, das müsse auch er akzeptieren. Gegen den Widerstand der Männer gehe so etwas eben nicht.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Jemanden nicht anzustellen, weil sie eine Frau ist, verstösst gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 3 GLG). Frau Monti kann vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung oder eine Erklärung verlangen, warum sie nicht angestellt worden ist (Art. 8 Abs. 1 GLG). Allerdings wird darin kaum stehen, dass grundsätzlich keine Frauen angestellt werden, denn die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen sind über das Gesetz auch informiert und wissen, dass dies unzulässig ist.

Obwohl das oben beschriebene Verhalten eindeutig gesetzeswidrig ist, kann Frau Monti die tatsächliche Anstellung nicht gericht-

lich durchsetzen. Sie kann also nicht beantragen, der Arbeitgeber sei zu verpflichten, sie anzustellen. Sie kann lediglich eine Entschädigung in Geld verlangen (Art. 5 Abs. 2 und 4 GLG), und zwar maximal drei Monatslöhne plus etwa die Auslagen für die Anreise zum Vorstellungsgespräch und ähnliches. Dabei muss sie die Diskriminierung nicht beweisen, sondern lediglich glaubhaft machen (Art. 6 GLG).

Will Magdalena Monti gegen die diskriminatorische Nichtanstellung vorgehen, muss sie dies zwingend innerhalb von drei Monaten ab dem Tag tun, an welchem ihr die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt wurde, und nicht ab dem Tag, an dem ihr die Begründung zugegangen ist (Art. 8 Abs. 2 GLG). Nach Ablauf von drei Monaten ist jeder Anspruch verwirkt. Eine Klage muss vorher erhoben werden.

Eine Verbandsklage nach Art. 7 GLG ist in diesem Beispiel nicht ohne weiteres möglich. Eine solche ist in Betracht zu ziehen, wenn nachgewiesen werden kann, dass im Betrieb systematisch keine Frauen in bestimmten Positionen eingestellt werden.

2 Arbeitszuteilung

Esther Klingler bildet zusammen mit zwei männlichen Kollegen eine kleine Abteilung eines Betriebes, in der spezielle Aufträge erledigt werden. Grundsätzlich tun alle dasselbe. Schon bald merkt Frau Klingler, dass zwischendurch Aufträge nicht in das dafür vorgesehene Fach gelegt, sondern direkt an ihre Kollegen gegeben werden. Sie fragt nach und findet heraus, dass es sich dabei um Arbeiten handelt, die nicht als Routine angesehen werden, sondern etwas kniffliger sind, wo etwa geprübelt und erst herausgefunden werden muss, wie sie befriedigend gelöst werden können. Frau Klingler realisiert schnell, dass es gleichzeitig besonders interessante Aufträge sind, bei deren Erledigung auch Neues gelernt werden kann. Sie bittet darum, für solche Aufträge ebenfalls berücksichtigt zu werden. Es wird ihr abgeschlagen mit der Begründung, es sei nicht nötig, dass alle Spezialaufträge erfüllen können, jemand müsse schliesslich auch die Routinearbeiten erledigen. Esther Klingler ist enttäuscht. Gleichzeitig erfährt sie zudem, dass der eine Kollege für eine bessere Stelle im Betrieb im Gespräch ist, weil er sich als besonders kreativ profiliert hat.

3 Arbeitszuteilung

Margareta Gerber arbeitet zusammen mit ca. 80 weiteren Frauen und Männern in einem Betrieb in der Produktion. Alle sind als Hilfsarbeiterinnen bzw. Hilfsarbeiter angestellt und an den Maschinen angelernt, die Frauen an den kleineren, die Männer an den grossen. Frau Gerber und etliche ihrer Kolleginnen möchten das Bedienen der grossen Maschinen auch lernen, nicht zuletzt, weil diese Arbeit besser bezahlt ist. Das wird ihnen jedoch ohne Begründung verweigert.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Das Gleichstellungsgesetz verbietet Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen, eine Zuteilung der Arbeit und der Aufgaben vorzunehmen, die ein Geschlecht benachteiligt (Art. 3 Abs. 2 GLG). Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts muss die Klägerin nicht beweisen, sondern lediglich glaubhaft machen (Art. 6 GLG). Das können sowohl Frau Klingler wie Frau Gerber in obigen Fällen aller Voraussicht nach. Damit kann Frau Klingler auch verlangen, dass die Arbeitgeberin dazu verpflichtet wird, ihr ebenfalls interessante Spezialaufträge zuzuteilen (Art. 5 Abs. 1 Bst. b GLG), und Frau Gerber kann fordern, auch an den grossen Maschinen angelernt zu werden. Ein Gericht wird ein solches Begehren nur dann abweisen, wenn die Arbeitgeberseite beweisen kann, dass die von ihr vorgenommene geschlechtsspezifische Aufgabenzuteilung für die Erreichung des sachlich gerechtfertigten Geschäftszweckes absolut notwendig ist, das heisst, wenn sie beweisen kann, dass praktisch alle Frauen im Betrieb unfähig sind, die in Frage stehende Arbeit (Aufträge, die eine gewisse Kreativität erfordern in Fall 2; das Bedienen der grossen Maschinen in Fall 3) sicher und effizient auszuführen. Das dürfte ihr in beiden Beispielen schwer fallen.

In beiden Fällen können auch die *infra*, der LANV oder Berufsverbände handeln (siehe Ausführungen zu «Verbandsklage», Seite 11).

4 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Jacqueline Junod macht die gleiche Arbeit wie vier männliche Kollegen. Sie findet heraus, dass drei Kollegen viel mehr verdienen als sie und der vierte nicht ganz so viel, aber immer noch erheblich mehr: Zwei der drei Kollegen, die wesentlich mehr als Frau Junod verdienen, haben im Gegensatz zu ihr eine mit der Arbeit immerhin verwandte Berufsausbildung, sind schon ziemlich lange im Betrieb und sehr routiniert in der Arbeit. Der dritte hat eine nicht direkt verwandte handwerkliche Berufsausbildung, arbeitet aber schon sehr lange im Betrieb und übernimmt neben der regulären Arbeit allerlei anfallende Reparaturen, die sonst nach aussen vergeben werden müssten. Jacqueline Junod sieht den Lohnunterschied zu diesen drei Kollegen deshalb einigermaßen ein. Der vierte Kollege hingegen hat, wie Frau Junod auch, eine Berufsausbildung, die mit der Arbeit nichts zu tun hat, er hat nicht mehr Erfahrung als sie, arbeitet lediglich ein Jahr länger als sie bei der Firma und verdient trotzdem erheblich mehr: Diesen Lohnunterschied sieht Jacqueline Junod gar nicht ein. Als bei der nächsten Lohnrunde ihre Lohnerhöhung im Vergleich wieder höchst unbefriedigend ausfällt, fragt sie nach. Man bestätigt ihr, dass man mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sei. Die Leistung des Kollegen sei aber besser: Frau Junod ist empört, da sie dies überhaupt nicht so sieht, vor allem weil sie sehr viel zuverlässiger ist und häufig seine Arbeit mitübernimmt, wenn er wieder mal zu spät kommt, ganz ausbleibt oder herumalbert.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Dass Frau und Mann für die gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn erhalten müssen, schreibt das Arbeitsvertragsrecht schon seit 1995 vor. Das Gleichstellungsgesetz wiederholt den Grundsatz, dass Frauen bei der Entlohnung gegenüber Männern nicht benachteiligt werden dürfen.

Neu sind im Gleichstellungsgesetz die Vorschriften, welche die Durchsetzung (auch) des Lohngleichheitssatzes im gerichtlichen Verfahren erleichtern sollen. So muss die Klägerin nicht mehr beweisen, dass sie nur deshalb weniger Lohn erhält, weil sie eine Frau ist. Sie muss nur glaubhaft machen können, dass wahrscheinlich eine Diskriminierung vorliegt, weil kein einsichtiger sachbezogener Grund für die Differenz ersichtlich ist (Art. 6 GLG). Frau Junod darf

in jedem Fall eine Anwältin oder einen Anwalt beiziehen, wobei sie diese Vertretungskosten unter Umständen selbst bezahlen muss (siehe Seite 10). Das Gericht ist verpflichtet, den Sachverhalt von Amtes wegen abzuklären, es muss von sich aus nachfragen und alle sachdienlichen Beweiserhebungen anordnen, auch wenn die Klägerin etwa vergisst, die Befragung bestimmter Zeuginnen bzw. Zeugen oder die Einholung bestimmter Unterlagen zu beantragen.

In einem dem obigen Beispiel ähnlichen Fall hat schon vor dem Gleichstellungsgesetz ein schweizerisches Gericht nach Befragung von Arbeitskollegen, Vorgesetzten, Klägerin und Arbeitgeber entschieden: Es ist unzulässig, einerseits die bessere Leistung des Mannes in der Zeit, in der er tatsächlich arbeitet, speziell zu entlohnen, andererseits aber die weitaus grössere Zuverlässigkeit der Frau, und die Tatsache, dass sie jeweils den regulären Betrieb sicherstellt, wenn er ausfällt, bei der Lohnbemessung unberücksichtigt zu lassen. Zudem hat das Gericht festgehalten, dass der Mann sich durch sein Mundwerk im Vergleich zu der stillen und eher bescheidenen Frau besser verkauft hat, der Arbeitgeber aber eben nicht darauf hereinfallen darf, sondern die tatsächliche Leistung objektiv bewerten muss.

5 Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Der Arbeitgeber von Françoise Dupont beschäftigt viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Berufs- und Beschäftigungskategorien. Frau Dupont arbeitet bei ihm in einem typischen Frauenbereich. Sie hat schon lange den Eindruck, dass ihre Berufskategorie im Vergleich mit typischen Männerberufen, die in etwa eine gleich lange Ausbildungsdauer haben und jedenfalls keine höheren Anforderungen stellen, bei ihrem Arbeitgeber zu schlecht bezahlt wird. Der (neben vielen Kolleginnen einzige) Kollege in ihrer Kategorie verdient zwar auch nicht mehr: Trotzdem wird Frau Dupont das Gefühl nicht los, dass sie und ihre Kolleginnen im Vergleich zu den Männern unterbezahlt sind.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Schon das Arbeitsvertragsrecht (§ 1173a Art. 9 Abs. 3 ABGB) schreibt seit 1995 nicht nur vor, dass bei gleicher Arbeit Frauen und Männer Anspruch auf den gleichen Lohn haben, sondern dass dieser Lohngleichheitsanspruch auch für zwar unterschiedliche, aber gleichwertige Arbeit gilt. Das schweizerische Bundesgericht hat bereits mehrfach bestätigt, dass die gerichtliche Überprüfung der Bewertung typischer Männerarbeit im Vergleich zu typischer Frauennarbeit bei Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern verlangt werden kann. In der Regel müssen dafür unabhängige Expertinnen bzw. Experten beigezogen und Gutachten erstellt werden.

Das Gleichstellungsgesetz nimmt den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» auf, indem es Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen ausdrücklich verbietet, Mitarbeiterinnen bezüglich Entlohnung direkt oder indirekt zu benachteiligen (Art. 3 Abs. 1 und 2 GLG). Um indirekte Lohndiskriminierung handelt es sich, wenn Arbeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, schlechter bezahlt sind als solche, die überwiegend von Männern ausgeführt werden, obwohl die Arbeiten gleichwertige Anforderungen stellen und mit vergleichbaren Belastungen verbunden sind.

Grössere Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen haben häufig ein Lohnsystem, das auf einem bestimmten (meist analytischen) Ar-

beitsbewertungsverfahren basiert. Meist werden dann alle Arbeitsplätze anhand des gleichen Merkmalkatalogs bewertet. In einem Gerichtsfall in der Schweiz ist beispielsweise die Arbeit der Kindergärtnerinnen, Lehrerinnen für textiles Werken und Hauswirtschaftslehrerinnen bezüglich der Anforderungen an Selbständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, seelische Belastung, Durchsetzungsvermögen, Takt, Ausdrucksfähigkeit, geistige Fähigkeiten tiefer bewertet gewesen als die Arbeit anderer Lehrkräftekategorien. Das erstellte Gutachten hat aber ergeben, dass diese tiefere Bewertung nicht auf sachlichen, vom Geschlecht unabhängigen Gründen beruht. Das Gericht hat gestützt auf das Gutachten entschieden, dass sich deshalb die Bewertung und Einstufung als diskriminatorisch erweist und die am Verfahren beteiligten Frauen Anspruch auf eine um zwei Lohnklassen höhere Entlohnung haben.

Ein Lohnsystem, das auf einem Arbeitsbewertungssystem basiert, ist nicht Voraussetzung für die Überprüfbarkeit. Es erleichtert sie aber. In kleinen und mittleren Betrieben kann die Arbeitsplatzbewertung auf Schwierigkeiten stossen.

Die am Lohngleichheitsverfahren selbst als Klägerinnen beteiligten Personen können die Zusprechung des höheren Lohnes verlangen, der einer nichtdiskriminatorischen Bewertung entspricht. Dies grundsätzlich, solange Lohnansprüche noch nicht verjährt sind. Im privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis beträgt die Verjährungsfrist fünf Jahre. Die Einreichung der Klage unterbricht die Verjährung. Die Lohndifferenz kann also ab Datum der Einreichung rückwirkend auf fünf Jahre sowie für die Zukunft bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt werden.

Sämtliche mit dem Gleichstellungsgesetz neu eingeführten Verfahrens- und Beweiserleichterungen gelten auch bei indirekter Lohndiskriminierung (siehe Ausführungen zu «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit», Seite 20). Insbesondere gilt auch hier, dass Diskriminierung neu nur glaubhaft gemacht werden muss und es dann am Arbeitgeber oder an der Arbeitgeberin liegt zu beweisen, dass

die ungleiche Bewertung nichts damit zu tun hat, dass es sich um Frauenarbeit handelt, sondern zwingende, sachliche und arbeitsplatzbezogene Gründe dafür vorliegen.

Die infra, der LANV oder auch Berufsverbände können im Rahmen der Verbandsklage (Art. 7 GLG) eine Feststellungsklage führen. Allerdings können diese nicht die Zusprechung des höheren Lohnes verlangen (siehe Ausführungen zu «Verbandsklage», Seite II).

Weiterbildung

Angelika Heusser arbeitet in einem Berufsbereich, in dem sie mit grossen Veränderungen und Neuentwicklungen konfrontiert ist. Kontinuierliche Weiterbildung ist unabdingbar: Ihre Firma gewährt auf Antrag relativ grosszügig Weiterbildungsurlaub und Beiträge an die Kosten firmenunabhängiger Weiterbildungsangebote sowie an die Reise- und Übernachtungskosten für Fachtagungen. Frau Heussers letzte Anträge sind allerdings als aus Firmensicht unnötig abgelehnt worden. Sie ist vor den Kopf gestossen, weil Kollegen und auch eine Kollegin nacheinander auf Kosten der Firma eben diese Kurse und Kongresse besuchen konnten. Auf Nachfrage hin erfährt Frau Heusser, dass nur Vollzeitbeschäftigte auf solche Förderung zählen können. Sie selbst hat nach der Geburt ihrer Tochter auf ein 60-%-Pensum reduziert. Sie lässt sich alles durch den Kopf gehen und macht dann den Vorschlag, dass ihr wenigstens die Hälfte der Zeit- und Geldbeiträge bewilligt werden sollte, welche ihre Kollegen erhalten haben. Auch dies wird abgelehnt. Frau Heusser stellt weitere Nachforschungen an und kommt zum Ergebnis: In der gesamten Firma arbeiten praktisch alle Männer Vollzeit, die Mehrheit der Frauen arbeitet Teilzeit. In der ganzen Firma werden Beiträge an Weiterbildung nach einheitlichen Richtlinien, jedoch nur an Vollzeitbeschäftigte gewährt. In ihrer eigenen Abteilung haben die acht vollzeitbeschäftigten Männer und die vollzeitbeschäftigte Kollegin in den vergangenen zwei Jahren je acht Weiterbildungstage samt zugehörigen Kosten von der Firma finanziert erhalten, Angelika Heusser und ihre zwei teilzeitarbeitenden Kolleginnen jedoch nichts.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen ist es verboten, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bezüglich Weiterbildung aufgrund ihres Geschlechtes direkt oder indirekt zu benachteiligen (Art. 3 Abs. 1 und 2 GLG). Eine direkte Benachteiligung wäre beispielsweise dann gegeben, wenn Weiterbildungsmöglichkeiten nur Männern offenstünden oder die Kosten nur den Männern bezahlt würden. Das ist im obigen Beispiel nicht der Fall. Eine grundsätzlich ebenso verbotene indirekte Diskriminierung wird jedoch vermutet, wenn die Entscheidung zwar von einem neutralen Kriterium abhängt, welches auf beide Geschlechter zutreffen kann (im Beispiel die Voll-

zeitbeschäftigung), die Regelung jedoch in ihren Auswirkungen überwiegend nur ein Geschlecht nachteilig trifft (im Beispiel praktisch ausschliesslich die Frauen, da nur sie Teilzeit arbeiten).

Es muss glaubhaft dargelegt werden können, dass die auf den ersten Blick neutrale Regelung in Wirklichkeit geschlechtsspezifische Auswirkungen hat, Auswirkungen, die ein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligen. Diese Darlegung kann mittels Statistiken erfolgen. In obigem Beispiel wird ohne weiteres klar, dass in Wirklichkeit weit überwiegend, wenn nicht gar ausschliesslich, Frauen ein Beitrag an ihre Weiterbildung verweigert wird.

Frau Heusser kann also verlangen, dass die Firma verpflichtet wird, auch ihr Weiterbildung zu ermöglichen und Beiträge an die Kosten zu leisten. Um eine solche Verpflichtung abzuwenden, müsste Frau Heussers Firma nachweisen können, dass die Verweigerung jeglicher Weiterbildungszuschüsse an Teilzeitbeschäftigte zur Erreichung eines sachlich gerechtfertigten Geschäftszweckes absolut notwendig ist und jede Alternative für die Firma unzumutbare Folgen hätte. Diesen Nachweis wird sie kaum erbringen können. Hingegen ist damit noch nicht entschieden, welches Mass an Unterstützung Frau Heusser als Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten verlangen kann. Dies wird sich erst in der Gerichtspraxis herausstellen müssen. So ist es denkbar, dass es für die Arbeitgeberseite als unzumutbar erachtet wird, die gleich grossen Leistungen erbringen zu müssen, wenn sie dann nur in der halben Arbeitszeit davon profitiert. Ebenso muss damit gerechnet werden, dass die Weiterbildung bei Teilzeitarbeit nicht oder nur teilweise während der Arbeitszeit absolviert werden kann.

Anstelle eines Individualbegehrens kann Angelika Heusser auch eine Klage ihres Berufsverbandes ins Auge fassen (Art. 7 GLG, siehe Ausführungen zu «Verbandsklage», Seite 11).

Beförderung

Esterina Padrutt arbeitet schon länger im gleichen Betrieb, bei den jährlichen Qualifikationsgesprächen schneidet sie regelmässig sehr gut ab, sie hat ein ausgezeichnetes Zwischenzeugnis erhalten und besucht die seitens der Firma angebotenen Weiterbildungskurse regelmässig, wie dies von ihr erwartet wird. Trotzdem wird Frau Padrutt bei Beförderungen übergangen. Soeben wurde ihr ein jüngerer Kollege mit vergleichbarer Ausbildung, aber wesentlich weniger Erfahrung als Filialleiter vor die Nase gesetzt, obwohl sie ihr Interesse klar angemeldet hatte. Frau Padrutt erkundigt sich nach den Gründen und erfährt nur, dass der junge Mann Familienvater sei. Sie kann den Eindruck nicht loswerden, dass einfach Männer vorgezogen werden. Ihr Chef weist diese Vermutung weit von sich, kann ihr aber keine befriedigende Auskunft geben, warum sie immer noch nicht befördert worden ist.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Frauen dürfen gegenüber Männern bezüglich Beförderung nicht benachteiligt werden (Art. 3 Abs. 1 und 2 GLG). Auch Zivilstand oder familiäre Situation können keine diskriminierende Ungleichbehandlung begründen (Art. 3 Abs. 1 GLG). Wenn Frau Padrutt zeigen kann, dass sie ebenso gut, wenn nicht besser qualifiziert (ausgebildet) ist wie der Mann, der befördert wurde, und dass sie zudem über wesentlich mehr Erfahrung verfügt, wird Diskriminierung vermutet (Art. 6 GLG). Ausbildungsabschlüsse, Diplome, Zusatzdiplome, Kursbesuche, Berufserfahrung, Dienstalter, innerbetriebliche Qualifikationen, Arbeitszeugnisse etc. sind Fakten, die einfach zu belegen sind. Wenn Esterina Padrutt mehr wissen möchte über die Hintergründe der Beförderung, kann sie den betroffenen Mann direkt darauf ansprechen. Sollte er die Auskunft verweigern, kann sie versuchen, die entsprechenden Unterlagen über die Schlichtungsstelle einzuverlangen oder danach beim Gericht beantragen, die entsprechenden Auskünfte beim Arbeitgeber einzuholen. Belegen diese Fakten Frau Padrutts mindestens gleichwertige Qualifikation und grössere Erfahrung, so ist Diskriminierung bei der Beförderung glaubhaft gemacht (Art. 6 GLG). Um die Vermutung

der Diskriminierung zu beseitigen, müsste die Arbeitgeberseite beweisen, dass zwingende, geschäftsnotwendige, gerechtfertigte und sachliche Gründe gegeben sind, die eine Beförderung von Frau Padrutt verhindern. Sonst kann diese verlangen, dass die Firma dazu verpflichtet wird, sie bei nächster Gelegenheit zur Filialleiterin zu befördern. Auch die Zusprechung einer Entschädigung (beispielsweise der Lohndifferenz) ist möglich (Art. 5 Abs. 1 GLG).

Eine Verbandsklage (Art. 7 GLG) ist möglich. Sie ist in Betracht zu ziehen, wenn glaubhaft dargelegt werden kann, dass der Betrieb systematisch keine Frauen in bestimmte Positionen befördert.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Suzanne Blanc arbeitet im Sekretariat einer Firma und ist unter anderem zuständig für die Informationsübermittlung zwischen Produktion, Verpackung und Auslieferung. Dafür muss sie häufig in die entsprechenden Abteilungen gehen, wo sie regelmässig mit pornografischen Bildern an den Wänden konfrontiert wird und nicht selten Bemerkungen über ihr Aussehen und ihren Körper über sich ergehen lassen muss. Sie spricht ihren Vorgesetzten darauf an, der aber nur meint, Männer seien eben Männer und sie müsse sich ein dickeres Fell zulegen. Suzanne Blanc stellt bei sich fest, dass sie versucht, möglichst wenig in die Produktions- und Auslieferungsabteilungen zu gehen, wodurch aber einerseits ihre Arbeit aufwändiger wird, andererseits sie sich erheblich in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt fühlt. Frau Blanc erkundigt sich vorsichtig bei der für das Personalwesen verantwortlichen Person darüber, ob die Firma Richtlinien, Reglemente oder ähnliches über das Verhalten am Arbeitsplatz kennt. Das ist nicht der Fall.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Das Gleichstellungsgesetz erfasst sexuelle Belästigung und die Anweisung dazu am Arbeitsplatz als eine Form von Diskriminierung (Art. 4 GLG). Als diskriminierend wird jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder jedes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit bezeichnet, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

Diese Bestimmung des Gleichstellungsgesetzes richtet sich an die Arbeitgeberseite. Ihr wird die Verpflichtung auferlegt, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima besorgt zu sein. Sie muss Massnahmen treffen, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen erfahrungsgemäss notwendig und angemessen sind und die ihr billigerweise zugemutet werden können.

Eine oder mehrere belästigte Personen können von ihren Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen immer verlangen, dass sie eingreifen und der Belästigung ein Ende setzen. Kann die Arbeitgeberseite nicht beweisen, dass sie die vorbeugenden Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung getroffen hat, die von

ihr erwartet werden dürfen, können die belästigten Personen zudem eine finanzielle Entschädigung verlangen (Art. 5 Abs. 3 GLG).

Suzanne Blanc deponiert also an der intern zuständigen Stelle eine formelle Beschwerde. Sie tut dies entweder schriftlich oder nimmt eine Zeugin mit, oder sie stellt sicher, dass ihre Beschwerde protokolliert wird. Ab diesem Zeitpunkt gilt für sie als Arbeitnehmerin der Kündigungsschutz (siehe Ausführungen zu «Kündigungsschutz», Seite 12). Frau Blanc ersucht darum, dass die pornografischen Bilder entfernt und die Abteilungsleiter bzw. -leiterinnen angewiesen werden dafür zu sorgen, dass die verbalen Belästigungen aufhören (Art. 5 Abs. 1 GLG). Zudem verlangt sie, dass gegenüber sämtlichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in geeigneter Form klarzustellen ist, dass derartige Belästigungen von der Firma nicht toleriert werden und mit welchen Sanktionen zu rechnen ist, wenn der Weisung nicht Rechnung getragen wird. Wird ihre Beschwerde nicht ernst genommen, kann Frau Blanc zuerst die zuständige staatliche Schlichtungsstelle (siehe Ausführungen zu «Schlichtungsverfahren», Seite 13) und danach falls erforderlich, das zuständige Gericht anrufen und verlangen, dass ihr Arbeitgeber dazu zu verpflichten ist, die verlangten Handlungen vorzunehmen.

Zusätzlich kann Frau Blanc eine Entschädigung verlangen. Diese wird vom Gericht festgesetzt. Die Entschädigung beträgt mindestens CHF 5 000.– (Art. 5 Abs. 3 und 4 GLG). Diese Entschädigung muss der Arbeitgeber entrichten, weil er nichts unternommen hat, um derartige Belästigungen zu verhindern.

Die oben umschriebenen Ansprüche aus dem Gleichstellungsgesetz bestehen zusätzlich zu den Ansprüchen, die Suzanne Blanc allenfalls aufgrund anderer Gesetze gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Täter geltend machen kann (wie Schadenersatz, Genugtuung, weitere vertragliche Ansprüche; Art. 5 Abs. 5 GLG).

Eine Verbandsklage nach Art. 7 GLG ist möglich.

Diskriminierende Kündigung

Barbara Kaspar wird ganz regulär unter Einhaltung der Kündigungsfrist entlassen. Auf Nachfrage nach dem Grund erklärt ihr Chef, er wolle bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage keine verheirateten Frauen, die ohnehin nur Zuverdienerinnen oder Doppelverdienerinnen seien, beschäftigen.

Diskriminierende Kündigung

Monica Scottis Betrieb muss eine Teilschliessung vornehmen und Arbeitsplätze abbauen. Frau Scotti stellt fest, dass praktisch nur Frauen entlassen werden. Den meisten Männern, die ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren, wird eine Versetzung an eine andere Stelle angeboten. Keiner Frau wird ein solches Angebot gemacht.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Eine direkte oder indirekte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist auch bei Entlassungen verboten (Art. 3 Abs. 1 und 2 GLG). Ebenso eine Benachteiligung aufgrund des Zivilstands oder der familiären Situation (Art. 3 Abs. 1 GLG). Das oben umschriebene Verhalten verstösst somit gegen das Gleichstellungsgesetz.

Trotzdem kann die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht erzwungen und die diskriminierende Kündigung nicht aufgehoben werden (Art. 9 GLG). Die betroffenen Angestellten können jedoch eine Entschädigung verlangen, sofern sie rechtzeitig handeln. Was müssen sie tun?

Barbara Kaspar und Monica Scotti müssen vor Ende der Kündigungsfrist bei ihrem Arbeitgeber gegen die Kündigung schriftlich Einsprache erheben (§1173a, Art. 48 Abs. 1 ABGB). Aus Beweisgründen sollten sie diesen Brief eingeschrieben abschieken und den Einschreibezettel sowie eine Kopie des Briefes aufbewahren oder aber sich den Erhalt ihres Schreibens vom Arbeitgeber auf ihrer Briefkopie schriftlich bestätigen lassen. Die Einsprache muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Arbeitgeber eingetroffen sein. Frau Kaspar oder Frau Scotti müssen also möglichst schnell handeln. Ver-

passen sie diese Einsprachefrist, so können sie keine Entschädigung verlangen.

Haben die Arbeitnehmerinnen die schriftliche Einsprache gegen die Kündigung rechtzeitig zugestellt, so haben sie längstens 180 Tage ab Ende des Arbeitsverhältnisses Zeit, um entweder mit dem Arbeitgeber eine Entschädigung zu vereinbaren oder die Klage auf Zusprechung einer Entschädigung beim Gericht anhängig zu machen (§ 1173a, Art. 48 Abs. 2 ABGB). Diese sogenannte Klagefrist wird nur durch die Anrufung der Schlichtungsstelle durch die Klägerin innerhalb derselben 180 Tagen unterbrochen (siehe Ausführungen zu «Schlichtungsverfahren», Seite 13). Dann wird zuerst das Schlichtungsverfahren durchgeführt. Kommt jedoch mit Hilfe dieser Vermittlung keine Einigung zustande, so hat die Klägerin ab Abschluss des Schlichtungsverfahrens nochmals längstens drei Monate Zeit, die Klage auf Zusprechung einer Entschädigung beim Gericht einzureichen (Art. 11 Abs. 2 GLG).

Verpasst die Klägerin eine dieser Fristen auch nur um einen einzigen Tag, so ist ihr Anspruch verwirkt und sie bekommt gar nichts.

Die Höhe der Entschädigung wird vom Gericht je nach den Umständen festgesetzt, beträgt aber mindestens drei Monatslöhne (Art. 5 Abs. 4 GLG).

Eine Verbandsklage nach Art. 7 GLG ist möglich.

Kündigungsschutz

Verena Oppliger hat sich bei ihrer Arbeitgeberin intern über eine Diskriminierung beschwert (zum Beispiel über sexuelle Belästigung, wie in Beispiel 8 dargelegt), Anna Rossi hat wegen der ausbleibenden Beförderung die Schlichtungsstelle angerufen. Isabelle Auer hat bereits ein gerichtliches Verfahren wegen indirekter Diskriminierung bei der LohnEinstufung eingeleitet. Alle drei Arbeitnehmerinnen erhalten von ihrer Arbeitgeberin die Kündigung.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz?

Das Gleichstellungsgesetz führt genau zum Schutz gegen solche sogenannten Rachekündigungen einen erweiterten Kündigungsschutz ein (Art. 10 GLG). Die Arbeitnehmerinnen können sich gegen eine solche Kündigung erfolgreich zur Wehr setzen, sie müssen aber handeln. Tun sie nichts oder tun sie das Erforderliche nicht rechtzeitig, so ist die Kündigung gültig. Was müssen Verena Oppliger, Anna Rossi und Isabelle Auer also tun?

Sie müssen die Kündigung vor Ende der Kündigungsfrist (Art. 10 Abs. 3 GLG) beim Gericht anfechten und verlangen, dass vom Gericht ihre provisorische Wiedereinstellung verfügt wird. Das Gericht wird dies tun, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass es sich um eine Rachekündigung handelt. Es kann von der provisorischen Wiedereinstellung absehen, wenn die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen überzeugend dartun können, dass die Kündigung aus einem begründeten Anlass erfolgt ist, von der Beschwerde vollkommen unabhängig ist und es sich nicht um eine Rachekündigung handelt.

Dieser Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungsverfahrens und während der gesamten Dauer eines gerichtlichen Verfahrens (über alle angerufenen Gerichtsinstanzen) plus sechs Monate über die rechtskräftige Erledigung der Streitsache hinaus (Art. 10 Abs. 2 GLG). Das kann unter Umständen mehrere Jahre dauern. Während dieser ganzen Zeit sind die Klägerinnen also grundsätzlich vor

Rachekündigungen geschützt, das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen, der Lohn ist geschuldet und Verena Oppliger, Anna Rossi und Isabelle Auer müssen ihre Arbeitsleistung anbieten und auch erbringen, wenn sie vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin weiterhin angenommen wird. Die Gerichte sind jedoch nicht verpflichtet, die vorläufige Wiedereinstellung anzuordnen (Art. 10 Abs. 3 GLG). Wird die Annahme ihrer Arbeitsleistung verweigert, ist der Lohn trotzdem geschuldet.

Nun kann es natürlich sein, dass zum Beispiel für Verena Oppliger die Situation im Betrieb völlig unerträglich wird und sie nicht mehr länger bleiben will, obwohl das Verfahren noch nicht abgeschlossen ist. Dann hat sie das Recht, auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten und stattdessen eine Entschädigung zu verlangen (Art. 10 Abs. 4 GLG). Das heisst, dass sie dann selbst das Arbeitsverhältnis beenden, also ihrerseits kündigen kann und trotzdem eine zusätzliche Entschädigung (über den Lohn bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus) verlangen kann. Die Entschädigung, die Frau Oppliger in diesem Fall zusteht, wird vom Gericht je nach Umständen festgesetzt, beträgt aber mindestens drei Monatslöhne. Sie wird aber nicht automatisch zugesprochen, sondern Frau Oppliger muss beim Gericht, an dem ihr Verfahren hängig ist, ein Begehren um Zusprechung einer solchen Entschädigung einreichen. Dies sollte sie möglichst gleichzeitig mit ihrer Kündigung tun, spätestens jedoch innerhalb von 180 Tagen ab dem Zeitpunkt, an dem ihr Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Kündigung endet (§ 1173a Art. 48 Abs. 2 ABGB).

§

§

Das Gesetz

Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann – Gleichstellungsgesetz, GLG

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I. Allgemeines

Art. 1
Gegenstand Dieses Gesetz regelt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

Art. 1a¹
Begriffe Im Sinne dieses Gesetzes bedeutet:

¹ «unmittelbare Diskriminierung»: eine Diskriminierung, bei der eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

² «mittelbare Diskriminierung»: eine Diskriminierung, bei der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmässiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

II. Gleichstellung in der Arbeitswelt²

Art. 2³
Grundsatz Die Bestimmungen unter diesem Titel gelten für alle privat- und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse sowie die sonstige Arbeitswelt.

Art. 3⁴
Diskriminierungsverbot ¹ Aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Berufung auf den Ehe- oder Familienstand oder, bei Frauen, auf eine Schwangerschaft, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

- ² Dieses Verbot gilt in Bezug auf:
- die Bedingungen, einschliesslich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit – unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position – sowie für den beruflichen Aufstieg;
 - den Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung sowie praktischen Berufserfahrung;
 - die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschliesslich der Entlassungsbedingungen, und die Entlohnung;
 - die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmer- oder einer Arbeitgeberinnen- bzw. Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschliesslich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.
- ³ Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.
- ⁴ Keine Diskriminierung liegt vor, wenn:
- angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen werden;
 - das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

Art. 4⁵
Diskriminierung durch Belästigung und sexuelle Belästigung ¹ Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung hierzu gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

² Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

³ Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes Ver-

halten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äussert, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Art. 5 Rechts- ansprüche

- ¹ Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Art. 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. Der Anspruch verjährt mit Ablauf von fünf Jahren.
- ² Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.
- ³ Bei der Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberschaft nicht beweist, dass sie Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung von Belästigungen oder sexuellen Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die billigerweise zugemutet werden können. Wurde die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vorgängig durch die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer über eine drohende oder eingetretene Belästigung oder sexuelle Belästigung in Kenntnis gesetzt und hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber

dennoch nicht die notwendigen und zumutbaren Massnahmen getroffen, so hat das Gericht oder die Verwaltungsbehörde eine Entschädigung zuzusprechen.⁶

- ⁴ Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Abs. 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 privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Abs. 2 beträgt mindestens drei Monatslöhne. Die Entschädigung bei Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung nach Abs. 3 ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt mindestens 5 000 Franken.⁷
- ⁵ Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

Art. 6⁸ Beweislast- erleichterung

Eine Diskriminierung im Sinne von Art. 3 und 4 wird vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 7 Klagen und Be- schwerden von Organisationen

- ¹ Vereinigungen mit Sitz im Inland, die nach ihren Statuten die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann oder die Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezwecken und seit mindestens fünf Jahren bestehen, können mit Einwilligung der beschwerten Person im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin bzw. dem betroffenen Arbeitgeber oder der betroffenen Organisation Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle (Art. 11) anrufen oder eine Klage einreichen.⁹
- ² Im Übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

Art. 7a¹⁰
Verbot von Ver-
geltungsmass-
nahmen

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Gleichstellung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber nicht benachteiligt werden; dies gilt auch für andere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die als Zeuginnen bzw. Zeugen oder Auskunftspersonen in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Beschwerde unterstützen. Vorbehalten bleibt Art. 10.

III. Besondere Bestimmungen für privatrechtliche
Arbeitsverhältnisse

Art. 8
Verfahren bei
diskriminieren-
der Ablehnung
der Anstellung

- ¹ Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, können von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.
- ² Der Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 5 Abs. 2 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage erhoben wird.

Art. 9
Verfahren bei
diskriminieren-
der Kündigung

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Kündigung diskriminiert, ist § 1173a Art. 48 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) anwendbar.

Art. 10
Kündigungsschutz bei
Rachekündigung

- ¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.
- ² Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsver-

fahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

- ³ Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.
- ⁴ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und statt dessen eine Entschädigung nach § 1173a Art. 47 ABGB geltend machen.
- ⁵ Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Art. 7 erfolgen.

Art. 11
Schlichtungs-
verfahren

- ¹ Das Landgericht bezeichnet einen Landrichter oder eine Landrichterin als Schlichtungsstelle. Dieser berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen. Die Parteien haben persönlich zu erscheinen.
- ² Das Schlichtungsverfahren ist obligatorisch und muss innerhalb der Klagefrist angerufen werden, wenn das Gesetz eine solche vorsieht. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist die gerichtliche Klage innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens einzureichen.
- ³ Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos und richtet sich sinngemäss nach den Bestimmungen über das Vermittlungsverfahren gemäss Vermittleramtsgesetz, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.
- ⁴ Durch Gesamtarbeitsverträge kann die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmerverbänden und einzelnen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern unter Ausschluss der staatlichen Schlichtungsstellen auf im Vertrag vorgesehene Organe übertragen werden.

Art. 12 Zivilrechts- pflege

- ¹ Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben sind vor den ordentlichen Gerichten auszutragen.
- ² Das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen.

IV. Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Art. 13 Grundsatz

- ¹ Der Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des Gesetzes über die allgemeine Landesverwaltungspflege.
- ² Jede Person, die glaubhaft macht, dass sie von einer Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes betroffen ist, kann von der zuständigen Behörde eine Verfügung verlangen, die sich über ihre Ansprüche nach Art. 5 ausspricht.
- ³ Die Verfügung ist innerhalb von drei Monaten anzufordern, nachdem das diskriminierende Ereignis geschehen oder ein über längere Zeit dauernder diskriminierender Sachverhalt abgeschlossen ist, andernfalls der Anspruch auf Erlass einer Verfügung und auf eine allfällige Entschädigung verwirkt wird.

Art. 14 Ablehnung einer Anstellung und Auflösung des Dienst- verhältnisses

- ¹ Wird eine Person durch die Ablehnung ihrer Anstellung für die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, so ist Art. 5 Abs. 2 anwendbar. Eine Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die ablehnende Verfügung geltend gemacht werden. Erfolgt die Ablehnung vorerst durch formlose Mitteilung, so kann eine Verfügung nach Art. 13 Abs. 2 und 3 verlangt werden.
- ² Wird die Auflösung eines Dienstverhältnisses als diskriminierend empfunden, kann die betroffene Person die Entlassung mittels Beschwerde anfechten und gleichzeitig eine Entschädigung nach Art. 5 Abs. 2 geltend machen.

Art. 15 Zuständigkeit und Rechts- mittel

- ¹ Anträge auf Erlass einer Verfügung sind an den Gemeinderat zu richten, wenn die betroffene Person in einem Dienstverhältnis mit der Gemeinde steht.
- ² Die Regierung ist zuständig, wenn die betroffene Person in einem Dienstverhältnis mit dem Land steht.
- ³ Gegen Entscheidungen und Verfügungen des Gemeinderates kann binnen 4 Wochen ab Zustellung Beschwerde an die Regierung, gegen Entscheidungen und Verfügungen der Regierung binnen 4 Wochen ab Zustellung Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erhoben werden.¹¹

V. Finanzhilfen

Art. 16 Förderungs- programme

- ¹ Das Land kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Es kann selbst Programme durchführen.
- ² Die Programme sollen insbesondere den folgenden Zwecken dienen:
 - a. Förderung der inner- oder ausserbetrieblichen Aus- und Weiterbildung;
 - b. Verbesserung der Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen;
 - c. Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben;
 - d. Förderung der Arbeitsorganisation und Infrastrukturen am Arbeitsplatz, welche die Gleichstellung begünstigen.
- ³ In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt. Eine direkte Finanzierung von Programmen in Betrieben ist ausgeschlossen.

Art. 17 Beratungs- stellen

- Der Land kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:
- a. die Beratung und die Information von Frauen und Männern im Erwerbsleben;

- b. für die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.

VI. Staatliche Institutionen

Art. 18 Kommission für die Gleichstel- lung von Frau und Mann

- ¹ Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann besteht aus einer von der Regierung bestimmten Person als Vorsitzende oder Vorsitzender, aus der Leiterin oder dem Leiter der Stabsstelle für Chancengleichheit als beratendem Mitglied und aus weiteren vier bis sechs Mitgliedern, die von der Regierung gewählt werden. Die Mandatsdauer beträgt vier Jahre.¹²
- ² Die Kommission hat als ständiges Beratungsorgan der Regierung insbesondere folgende Aufgaben:
- Ausarbeitung eigener Empfehlungen oder Anträge zuhanden der Regierung für Massnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann;
 - Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen der Vernehmlassungsverfahren zu Rechtssetzungsvorlagen, welche die Gleichstellung von Frau und Mann berühren;
 - Ausarbeitung von Stellungnahmen auf Wunsch der Regierung oder einzelner Regierungsmitglieder;
 - Öffentlichkeitsarbeit, das heisst Berichterstattung über die Arbeit der Kommission sowie über Themen oder Anlässe, welche die Gleichstellung von Frau und Mann zum Inhalt haben;
 - Beobachtung der Entwicklung hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann, Verfolgung der getroffenen Massnahmen und periodische Berichterstattung hierüber an die Regierung.

Art. 19¹³ Stabsstelle für Chancengleich- heit

- ¹ Die Stabsstelle für Chancengleichheit fördert die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen. Sie setzt sich für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frau und Mann ein.
- ² Zu diesem Zweck nimmt sie namentlich folgende Aufgaben wahr:

- sie berät die Behörden und Private in Fragen der Gleichstellung;
 - sie betreibt Öffentlichkeitsarbeit;
 - sie führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;
 - sie wirkt bei der Ausarbeitung von Erlassen des Landes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;
 - sie erarbeitet unter anderem in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen Förderungsprogramme, führt Projekte durch oder beteiligt sich an Projekten;
 - sie prüft die Gesuche um Förderungshilfen nach den Art. 16 und 17 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.
- ³ Die Stabsstelle für Chancengleichheit ist in Ausübung ihrer Tätigkeiten nach Abs. 2 Bst. a bis c unabhängig.

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 20 Übergangs- bestimmung

Ansprüche nach Art. 5 Abs. 1 Buchst. 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 Entscheidung getroffen hat.

Art. 21 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

gez. Hans-Adam

gez. Dr. Mario Frick
Fürstlicher Regierungschef

- ¹ Art. 1a eingefügt durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ² Überschrift vor Art. 2 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ³ Art. 2 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ⁴ Art. 3 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ⁵ Art. 4 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ⁶ Art. 5 Abs. 3 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ⁷ Art. 5 Abs. 4 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ⁸ Art. 6 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ⁹ Art. 7 Abs. 1 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ¹⁰ Art. 7a eingefügt durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ¹¹ Art. 15 Abs. 3 abgeändert durch LGBI. 2004 Nr. 33.
- ¹² Art. 18 Abs. 1 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.
- ¹³ Art. 19 abgeändert durch LGBI. 2006 Nr. 152.

Der Inhalt der Broschüre wurde aus der Broschüre «Gleichstellung im Erwerbsleben» vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Eigerplatz 5, 3003 Bern, Tel. 0041-31-3226843, übernommen. Die Autorin der Broschüre ist Elisabeth Freivogel, die Redaktion lag bei Liliane Studer.

Literatur

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen. Ein Bericht, Bern 1991
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Betriebliche Gleichstellung von Frau und Mann. Perspektiven für die Umsetzung. Ein Wegweiser für die Praxis, Bern 1993
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Worüber Frauen schweigen. Ein Bericht, Bern 1993
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), «Ich verplane mir das Leben nicht gern auf Jahre ...» Entwicklungsmuster bei jungen Frauen und Männern. Pilotstudie über Entscheidungstendenzen und Wunschvorstellungen zu Familie und Beruf. Bericht und Arbeitsmaterialien, Bern 1994
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Mein Lohn unter der Lupe. Eine Broschüre für Frauen, die sich für gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit einsetzen wollen, Bern 1996
- Katz Christian/Baitsch Christof, Lohnleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hrsg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich, Zürich 1996

Impressum

Herausgeberin:

Stabsstelle für Chancengleichheit

Gestaltung:

beck grafikdesign, Triesen

Druck:

BVD Druck+Verlag AG, Schaan

November 2006