

Diskriminierung einklagen

Seit 1981 garantiert die Bundesverfassung Frauen und Männern gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Das Gleichstellungsgesetz (GIG), das seit 1996 in Kraft ist, definiert dazu wichtige Instrumente und Verfahrensregeln. Es ist möglich, diskriminierenden Lohn einzuklagen. Die Bestimmungen erleichtern das Verfahren für die Klägerin und schützt sie während des Verfahrens und weitere sechs Monate nach der Beendigung vor Rachekündigungen. Auch Verbände können Lohndiskriminierung einklagen, sofern mehr als ein Einzelfall von Diskriminierung betroffen ist.

Wichtige Bestimmungen

- Verfahren nach dem Gleichstellungsgesetz sind kostenlos, auch für die unterliegende Partei. Anwaltskosten müssen von der Klägerin / dem Rechtsschutz übernommen werden.
- Die Klägerin muss nicht beweisen, dass eine Diskriminierung vorliegt, sondern diese glaubhaft machen. Die bloße Behauptung genügt nicht, sondern es müssen konkrete Hinweise vorliegen, die eine Diskriminierung wahrscheinlich machen: Lohnausweise von Kollegen, Zeugenaussagen, oder die Sammlung von Informationen mit dem Fragebogen „[Mein Lohn unter der Lupe](#)“. Die [Schlichtungsstelle](#) kann die erste Anlaufstelle sein. Je nach Kanton ist die Schlichtung vor bzw. parallel zu einem Gerichtsverfahren obligatorisch. Deren Ziel ist es, eine einvernehmliche Regelung zu vermitteln. Eine Vereinbarung, die vor der Schlichtungsstelle unterschrieben wurde, hat die gleiche Gültigkeit wie ein Gerichtsurteil.
- Das GIG bietet auch die Möglichkeit, im Rahmen eines [GAV](#) durch die Sozialpartner eigene Gremien einzurichten, welche die Aufgabe der Schlichtung und Vermittlung übernehmen.
- Zum Schutz vor Rachekündigungen hat im GIG ein Kündigungsschutz festgelegt, der während des gesamten Verfahrens plus sechs Monate nach Beendigung gilt. Er gilt auch, wenn sich eine Frau nur innerbetrieblich beschwert hat, wenn sie diese Beschwerde belegen kann. Der Kündigungsschutz erfolgt aber nicht automatisch, sondern muss allenfalls nach einer Kündigung vor Gericht angefochten werden.
- Auch Verbände und Organisationen, welche gemäss ihren Statuten die Gleichstellung fördern oder die Interessen der Arbeitnehmenden vertreten, sind klageberechtigt
- Alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber können eingeklagt werden, ebenso alle Verbände der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, die beteiligt und mitverantwortlich sind für diskriminierende Gesamtarbeitsverträge.
- Eine Lohnklage kann nach dem Verlassen der Stelle für fünf Jahre eingereicht werden bzw. die Klage gilt rückwirkend auf fünf Jahre. Je schneller sie eingereicht wird, desto besser sind jedoch die Chancen für einen Erfolg, weil vom Gericht angeordnete Überprüfungen und Befragungen durchgeführt werden können.

Die individuelle Klage

In jedem Fall sollte frühzeitig der Kontakt mit der Rechtsabteilung des eigenen Verbandes aufgenommen werden. Da die Kompetenzen und Abläufe in jedem Verband anders sind, kann hier nicht im Einzelnen darauf eingegangen werden. Zur Vorbereitung einer gewerkschaftlich unterstützten Klage braucht es generell folgende Elemente:

- Eine ausreichende Informationsbasis, die den Diskriminierungsverdacht glaubhaft macht: Beschreibung des Betriebes, Beschreibung von Anforderungen und Tätigkeiten an der Arbeitsstelle der Klägerin sowie einer oder mehrerer Vergleichsarbeitsstellen, schriftliche und mündliche Angaben zu den jeweiligen Löhnen oder Lohnkomponenten, die diskriminierend sind. Wenn vorhanden auch das Lohnsystem des Betriebs oder allfällige andere diskriminierende Reglemente.

- Die gewerkschaftsinternen Abklärungen: Übernimmt der eigene Rechtsdienst, ein Rechtsbeistand oder eine spezialisierte Anwältin oder ein Anwalt die Vertretung? Ist die Gewerkschaft bereit, eine Klage, die sich unter Umständen über mehrere Instanzen hinziehen kann, aufrechtzuerhalten und die Klägerin zu begleiten und zu unterstützen? Ist die Kostendeckung geregelt? Die Begleitung der Klägerin garantiert? Für den Fall einer Verbandsklage: Wer ist berechtigt, im Namen der Gewerkschaft eine Lohnklage einzureichen?
- Die offene Information der Klägerin: Sie wird über ihre Rechte (Kündigungsschutz) aber auch über die schwierigen Aspekte einer Klage (Dauer, psychische Belastung, mögliche Probleme am Arbeitsplatz) informiert.
- Unterstützung der potentiellen Klägerin am Arbeitsplatz: offene Information der MitarbeiterInnen über die mögliche Lohndiskriminierung im Betrieb und das geplante Vorgehen kann nicht nur Verständnis für die Klägerin sowie Vertrauen in die Gewerkschaft wecken, sondern auch Unterstützung des Anliegens ermöglichen oder gar weitere Fälle von Diskriminierung an den Tag bringen. Werden gleichzeitig verschiedene Klagen unterstützt, kann es sinnvoll sein, die Klägerinnen für einen Erfahrungsaustausch und gegenseitige Stärkung zu vernetzen.
- Vorbereiten der Öffentlichkeitsarbeit: wann und wie will man mit dem Fall an die Öffentlichkeit treten? Will / kann das die Klägerin selber oder muss sie vor der Öffentlichkeit geschützt werden?

Die Schlichtungsstelle als erste Anlaufstelle

[Schlichtungsstellen](#) für Diskriminierungsfragen gibt es in jedem Kanton. Sie mussten nach der Einführung des Gleichstellungsgesetzes aufgebaut werden. Es ist aber nicht überall obligatorisch, vor dem Gang ans Gericht an die Schlichtungsstelle zu gelangen. Jede Arbeitnehmerin kann sich an die Schlichtungsstelle wenden, entweder mit einem schriftlichen oder in manchen Kantonen auch einem mündlichen Antrag bei der Stelle. Sie muss die Fakten darlegen, welche eine Diskriminierung vermuten lassen, und ihre Forderung an den Arbeitgeber formulieren. Danach fordert die Schlichtungsstelle die Gegenpartei (den Arbeitgeber) auf, ihre Sicht der Dinge darzustellen, und es wird ein Termin für die Schlichtungsverhandlung vereinbart. Die Schlichtungsstelle berät die Parteien, hilft die Rechtslage und die Risiken abzuwägen, und versucht, eine aussergerichtliche Einigung zu finden.

Die Schlichtungsstelle ist neutral, und in der Regel zusammengesetzt aus dem/der Vorsitzenden, und je einem/einer VertreterIn der Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite. Die Informationen, welche die Schlichtungsstellenmitglieder erhalten, müssen vertraulich behandelt werden. Ein Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist kostenlos.

Wenn die Verhandlung zu keiner Einigung führt, bzw. der Schlichtungsvorschlag der Schlichtungsstelle nicht akzeptiert wird, stellt die Schlichtungsstelle Nichteinigung fest und die Antragstellerin erhält einen Weisungsschein fürs Gericht. Sie kann dann innerhalb von drei Monaten vor Gericht klagen. Dasselbe Vorgehen gilt, wenn die Gegenpartei eine Teilnahme an der Schlichtungsverhandlung verweigert. Wird eine Vereinbarung vor der Schlichtungsstelle akzeptiert, kann sie nur innerhalb einer bestimmten Frist angefochten werden, danach ist sie rechtskräftig.

Einreichen der Klage

Für das Einreichen einer Klage am zuständigen Gericht (je nach Kanton das Arbeits- oder Bezirks – oder Kreisgericht und bei öffentlich-rechtlicher Anstellung das Verwaltungsgericht) ist der Beizug einer Anwältin oder eines Anwalts, die Erfahrungen mit Lohnklagen und Klagen nach dem GIG, sehr wichtig. Das Gleichstellungsgesetz gilt erst zehn Jahre. Deshalb sind an vielen Gerichten die Kenntnisse noch nicht fundiert und es gibt Fälle, die in dieser Form das erste Mal beurteilt werden müssen. Deshalb kann die Erfahrung der Anwältin einen entscheidenden Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens haben. Verfahrensfehler verlängern das Verfahren und machen es teurer. Das Gerichtsverfahren selber ist kostenlos.

Externe Gutachten

Offt entscheidet das Gericht nicht nur auf der Basis der vorhandenen Informationen und der Befragung der Parteien, sondern es ordnet ein externes Gutachten an. Zwei bekannte Methoden zur Erstellung dieser Gutachten sind die arbeitspsychologischen [Arbeitsbewertungsverfahren](#) sowie die [statistische Lohnprofilanalyse](#). Personen, welche die Lohnklagen begleiten, benötigen ein Minimum an Kenntnissen über die verwendete Methode, weil keine frei von Diskriminierungspotential ist! In der Vergangenheit gab es Gutachten, welche Lohndiskriminierungen mit biologisch begründeten Unterschieden oder anderen absurden Argumenten zu rechtfertigen versuchten. Die Art des Gutachtens und der/die GutachterIn wird vom Gericht bestimmt. Ein mangelhaftes Gutachten anzufechten, ist schwierig und mit grossem Zeit- und Energieaufwand verbunden, aber absolut notwendig, wenn das Gutachten Diskriminierungen zementiert. Grundsätzlich empfiehlt sich deshalb, sich möglichst schnell über Methoden und Arbeitsweisen der GutachterInnen zu informieren und vor Gericht eigene Vorschläge einzubringen oder um möglichst schnell reagieren zu können, wenn diskriminierende Gutachten verfasst werden.

Die Verbandsklage

Verbände und Organisationen, die gemäss Statuten die Gleichstellung fördern oder die Interessen der Arbeitnehmenden wahren, können eine Verbandsklage einreichen, wenn sich die Diskriminierung nicht auf einen Einzelfall, sondern auf eine grössere Anzahl von Anstellungsverhältnissen auswirkt.

Zur Vorbereitung einer Verbandsklage braucht es - analog zu den Anforderungen im Abschnitt individuelle Klage - folgende Elemente:

- Gesammelte Informationen: Stellenbeschriebe, Anforderungen, Löhne und/oder das Lohnsystem.
- Die Bestimmung von Vergleichsgruppen bzw. Gemeinsamkeiten und Differenzen bei den Stellen und den ihnen zugeordneten Löhnen.
- Abklären allfälliger Regelungen im GAV.
- Vorabklärung, welche Arbeitnehmerinnen sich eventuell exponieren wollen und können.
- Vorabklärung, welche Verbände oder Organisationen ähnliche Klagen durchgeführt und mit welchen AnwältInnen sie zusammengearbeitet haben.
- Abklärungen, welche anderen Berufs-, Personal- oder Frauenorganisationen an einer Zusammenarbeit interessiert sind. Dies ist sowohl aus Kostengründen wie auch zur Stärkung der Interessenvertretung oft sinnvoll.
- Vorbereiten der Strategie: wie weit will man gehen, wo sind Kompromisse möglich?
- Abklären der allfälligen Öffentlichkeitsarbeit: wann und wie will man mit dem Fall an die Öffentlichkeit treten?

Bringt das direkte Gespräch mit dem Arbeitgeber nichts, kommt auch hier als nächster Schritt der Gang an die Schlichtungsstelle in Frage. Kommt es auch dort zu keiner Einigung, kann der Gerichtsprozess eingeleitet werden. Spätestens hier empfiehlt sich der Beizug einer Anwältin, eines Anwalts, die mit Lohnklagen und auch mit Verbandsklagen Erfahrungen hat.

Eine Verbandsklage ist immer nur eine Feststellungsklage, d.h. die Diskriminierung wird gerichtlich festgestellt, aber der Arbeitgeber wird nicht dazu verurteilt, den Frauen den rechtmässigen Lohn nachzuzahlen. In vielen Fällen führt es trotzdem dazu, dass der Arbeitgeber die Löhne anpasst und / oder Nachzahlungen leistet. Ist dies aber nicht der Fall, müssen diese Löhne anschliessend durch individuelle Klagen eingefordert werden. Häufig werden auch Verbands- und Einzelklagen gemeinsam eingereicht.

Das Verbandsklagerecht ist ein wichtiges Instrument, weil

- die Diskriminierung gerichtlich festgestellt wird
- anschliessende Einzelfälle rascher behandelt werden können
- während des Verbandsklageverfahrens sich die einzelnen Arbeitnehmerinnen nicht exponieren müssen und anonym bleiben können
- die drohende oder laufende Verbandsklage bereits positive Effekte im Betrieb zeigen kann oder zu Verhandlungslösungen für die einzelnen Fälle führt
- auch in diesem Verfahren die Beweislastumkehr gilt (der Arbeitgeber muss beweisen, dass er nicht diskriminiert)
- das Verfahren kostenlos ist (gilt nicht für die Kosten des Anwaltes / der Anwältin!)
- der klagende Verband sich als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen konkret einsetzen und auch sich selber profilieren kann

Es ist offensichtlich, dass es in der Realität in kleineren Betrieben oft nicht möglich ist, die Anonymität der betroffenen Frauen zu gewährleisten. Deshalb ist es wichtig, dass die Gewerkschaft mögliche Druckversuche durch eine gute Begleitung der Betroffenen und die Information ihrer KollegInnen abfedert.

Tipp: Ein kommentierte Zusammenstellung von Klagen unter dem Gleichstellungsgesetz finden sich für die Deutsche Schweiz unter www.gleichstellungsgesetz.ch, für die französisch- und italienischsprachige Schweiz unter www.leg.ch.