

**Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)
Fachstelle Gesellschaftsfragen**

Rösslimattstrasse 37
Postfach 3439
6002 Luzern
Telefon 041 228 68 78
Telefax 041 228 51 76
gesellschaftsfragen@lu.ch
www.disg.lu.ch

Das Schlichtungsverfahren im Kanton Luzern Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG, in Kraft seit 1. Juli 1996)

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann verbietet jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben wie auch bei der Anstellung und der Entlassung. Das Verbot umfasst direkte und indirekte Diskriminierung und ist auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft sowie in den öffentlichen Verwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden anwendbar.

Art. 3 Diskriminierungsverbot

- 1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechtes weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.*
- 2 Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.*
- 3 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.

(Auszug aus dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann)

Direkt ist eine Diskriminierung, wenn Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt werden, zum Beispiel, wenn ein Ladenbesitzer den Verkäuferinnen für die gleiche Arbeit weniger Lohn bezahlt als den Verkäufern.

Indirekt ist die Diskriminierung, wenn Männer und Frauen zwar gleich behandelt werden, sich dies im Ergebnis aber ungleich auswirkt. Wenn ein Ladenbesitzer beispielsweise nur Vollzeitangestellten Treueprämien ausrichtet. Weil vorwiegend Frauen Teilzeitangestellte sind, erhalten die meisten Männer Treueprämien, Frauen dagegen kaum.

Wird das Verbot der Diskriminierung verletzt, stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **Rechtsansprüche** zu, die geltend gemacht werden können.

Eine betroffene Person kann verlangen

- **eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;**
Zum Beispiel, wenn sich ein Stelleninserat nur an das eine Geschlecht wendet, obwohl die Stelle von den Anforderungen her von Männern oder von Frauen besetzt werden kann.
- **eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;**
Zum Beispiel, wenn Frauen für die gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger Lohn erhalten als Männer.
- **eine Diskriminierung festzustellen, wenn sie sich weiterhin störend auswirkt;**
Zum Beispiel, wenn eine Mann oder eine Frau von einem Kollegen oder einer Kollegin sexuell belästigt wird.
- **die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen;**
Zum Beispiel, wenn eine Frau für die gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht den gleich hohen Lohn wie ihre männlichen Kollegen erhalten hat. Dann kann sie die Lohndifferenz bis auf fünf Jahre zurück einfordern.
- **eine Entschädigung zuzusprechen.**
Zum Beispiel, wenn eine Frau entlassen wird, weil sie schwanger ist.

Das Gleichstellungsgesetz sieht **Massnahmen** vor, die es erleichtern sollen, das Recht auf gleichen Lohn und das Recht auf Gleichbehandlung im Erwerbsleben durchzusetzen:

- Es besteht eine **Beweislasterleichterung**, wenn eine Diskriminierung glaubhaft gemacht wird, das heisst, dass die betroffene Person nur glaubhaft machen muss, dass eine Diskriminierung vorliegt. Die Arbeitgeberseite hat dann den vollen Beweis zu erbringen, dass sie im Recht ist. Gelingt ihr dieser Beweis nicht, gilt die Diskriminierung als bewiesen (Ausnahme: Diskriminierung bez. sexueller Belästigung und Anstellung).
- Organisationen, die in ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann als Zweck nennen (z.B. Angestelltenverbände, Frauenorganisationen) haben ein **Klage- und Beschwerderecht**, wenn sich der Ausgang des Verfahrens voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird.
- Wer ein Verfahren wegen Diskriminierung im Erwerbsleben einleitet, ist während des Verfahrens und sechs Monate danach vor Rachekündigungen geschützt. (**Verstärkter Schutz vor Rachekündigungen**).
- Ein besonderes **Schlichtungsverfahren**.

Das Schlichtungsverfahren im Kanton Luzern

Der Kanton Luzern hat gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann eine Schlichtungsstelle geschaffen und ihr die Aufgabe übertragen, die Parteien zu beraten und zu versuchen eine gütliche Einigung herbeizuführen.

Die Schlichtungsstelle amtiert in Dreierbesetzung, bestehend aus dem Präsidenten oder der Präsidentin bzw. dem Vizepräsidenten oder der Vizepräsidentin des Arbeitsgerichts und je einem gewählten Mitglied der Arbeitgeberschaft und der Arbeitnehmerschaft. Beide Geschlechter sind vertreten.

Die Schlichtungsstelle kann von allen Personen angerufen werden,

- deren Arbeitgeber/in im Kanton Luzern Sitz hat oder deren gewöhnlicher Arbeitsort im Kanton Luzern ist (z.B. bei Zweigniederlassungen),
- die von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben betroffen sind,
- die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen,
- deren allfälliger Gesamtarbeitsvertrag keine andere Schlichtungsstelle vorsieht.

→ Seit dem 1. Januar 2011 ist es **nicht mehr obligatorisch** vor einer Klage nach eidgenössischem Gleichstellungsgesetz ein Schlichtungsverfahren durchzuführen.

So gehen Sie für ein Schlichtungsverfahren vor

- Wenn Sie unsicher sind, ob ein Schlichtungsverfahren angezeigt ist, nehmen Sie zuerst telefonischen Kontakt mit der Schlichtungsstelle auf.
- Reichen Sie ein schriftliches Gesuch ein. Darin sind die Gegenpartei zu bezeichnen, das Rechtsbegehren zu formulieren und kurz die vermutete Diskriminierung zu begründen. Legen Sie entsprechende Unterlagen bei.
- Sie werden zu einer Schlichtungsverhandlung eingeladen. Die Parteien erscheinen in der Regel persönlich. Oft empfiehlt es sich, wenn Sie sich begleiten lassen durch Berufskolleginnen oder -kollegen, durch eine Anwältin/einen Anwalt oder durch Familienangehörige. Wenn Sie in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation sind, können Sie auch von dieser Seite begleitet werden.
- Die Verhandlung ist nicht öffentlich.
- Das Verfahren ist kostenlos.

Kommt keine Einigung zustande, ist innert drei Monaten nach Abschluss des Verfahrens Klage einzureichen und der ordentliche Rechtsweg zu beschreiten.

Eine differenzierte Darstellung der Verfahrensabläufe mit Verweise auf die rechtlichen Grundlagen finden Sie auf der Website www.gleichstellungsgesetz.ch unter dem Stichwort Verfahrensabläufe. Die Abläufe sind seit dem 1. Januar 2011 nach der neuen gesamtschweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) geregelt.

**Für erste Auskünfte zum
Gleichstellungsgesetz:**

Fachstelle Gesellschaftsfragen
Bereich Gleichstellung von Frau und Mann
Rösslimattstrasse 37, Postfach 3439
6002 Luzern
Telefon 041 228 67 12
E-Mail: gesellschaftsfragen@lu.ch
www.gleichstellung.lu.ch

**Für Beratungen und Fragen
zum Schlichtungsverfahren:**

Schlichtungsbehörde Gleichstellung
Zentralstrasse 28
6002 Luzern
Telefon 041 228 65 60
Fax 041 228 65 57
E-Mail: sb.gleichstellung@lu.ch
[Website Schlichtungsbehörde](http://Website.Schlichtungsbehörde)

Angestellte der **öffentlichen Verwaltung, von Spitälern und Schulen** wenden sich an die Schlichtungsstelle für Streitigkeiten im Personalbereich öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse: Dienststelle Personal, Rechtsdienst/Schlichtungsstelle, Hirschengraben 36, 6002 Luzern, Tel. 041 228 55 55, personal@lu.ch

Weiterführende Informationen:

Gesetzestext Gleichstellungsgesetz: www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html
Kommentierte Gleichstellungsfälle, Tipps: www.gleichstellungsgesetz.ch
Informationen zu Lohnleichheit: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de
Informationen zu Sexueller Belästigung: www.sexuellebelaestigung.ch