



Präsidiatdepartement des Kantons Basel-Stadt

Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

**Wie wehre ich mich
gegen Diskriminierungen
im Erwerbsleben?**

Eine Informationsbroschüre
zu Rechten, Vorgehen und
Anlaufstellen

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

**Wie wehre ich mich
gegen Diskriminierungen
im Erwerbsleben?**

Eine Informationsbroschüre
zu Rechten, Vorgehen und
Anlaufstellen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6		
Was Sie alles über Ihre Rechte wissen müssen	8	Gerichtliches Vorgehen	24
1. Was ist das Gleichstellungsgesetz?	9	1. Klagemöglichkeiten	25
2. Diskriminierungsarten	10	2. Zuständiges Gericht	28
A. Anstellungsdiskriminierung	10	3. Die Prozessparteien	29
B. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen	11	4. Mediation	29
C. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung	11	5. Schlichtung	31
D. Diskriminierung bei Beförderungen	12	6. Klage vor Gericht	33
E. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung	12	7. Vor Gericht	34
F. Diskriminierung beim Lohn	13	8. Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen	36
G. Diskriminierende Kündigung	13	9. Formulare	37
H. Sexuelle Belästigung	14	10. Gesetzgebung	37
I. Racheündigung	15		
J. Positive Diskriminierung	15	Nützliche Adressen	38
Was tun im Falle einer Diskriminierung?	16	Nützliche Links	40
1. Hilfe suchen	17	Bibliografie	42
2. Zusammenstellen eines guten Dossiers	17	Gesetze	46
3. Rechte geltend machen	19	• Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG)	47
4. Finanzielle Unterstützung erhalten	20	• Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GlG Kanton Basel-Stadt)	53
5. Sich vorbereiten	20	• Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Kanton Basel-Stadt)	59
6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte	20		

Einleitung

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

Das Gleichstellungsgesetz hilft, die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

Die vorliegende Broschüre übernimmt die kantonsunabhängigen Teile der im Juni 2011 erschienenen Broschüre des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt. Dafür dankt die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt dem Gleichstellungsbüro des Kantons Waadt und insbesondere den beiden Autorinnen Laure Jaton, Juristin, und Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin.

Im ersten Teil der Broschüre lernen Sie zunächst Ihre Rechte kennen und erfahren, was eine geschlechtsbedingte Diskriminierung im Berufsalltag ist. Beispiele geben Ihnen Aufschluss über die Bereiche, in denen Ungleichbehandlungen vorkommen können: Anstellung, Arbeitsbedingungen, Aufgabenteilung, 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 ein gutes Dossier zusammen? Wie bereite ich mich auf ein Gerichtsverfahren vor?

Denn: Das Gleichstellungsgesetz (GlG) ermöglicht es Ihnen, den Rechtsweg zu bestreiten. Falls eine Diskriminierung vorliegt, können so Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz korrigiert und Entschädigungen zugesprochen werden. Im dritten Teil der Broschüre beschreiben wir die Verfahren, mittels welchen Sie Ihre Rechte gerichtlich geltend machen können. Wir richten uns in diesem Teil insbesondere an Fachleute und Fachstellen, die Sie in einem Verfahren nach GlG begleiten und unterstützen: Verbände, Rechtsberatungsstellen, Gewerkschaften, Anwältinnen und Anwälte usw. Im Anhang der Broschüre finden Sie schliesslich nützliche Adressen und Links sowie weiterführende Literaturhinweise und die relevanten Gesetzestexte.

Diese Broschüre dient zudem als Arbeitsgrundlage der eintägigen Weiterbildung zum Gleichstellungsgesetz, welche die Gleichstellungsfachstellen der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft anbieten. Auf der Website www.gleichstellung.bs.ch finden Sie die nächsten Kursdaten und aktuelle Informationen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Kanton Basel-Stadt.

Wir wünschen Ihnen eine ansprechende Lektüre.

Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern
Kanton Basel-Stadt

Was Sie über Ihre Rechte wissen müssen

1. Was ist das Gleichstellungsgesetz?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere das Recht auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit, ist in der Bundesverfassung¹ verankert.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG)² setzt diese Verfassungsbestimmung um. Das GLG verbietet es, jemanden in der Arbeitswelt aufgrund seines Geschlechts zu benachteiligen.

Für wen gilt das Gleichstellungsgesetz?

Das GLG gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- die zivilrechtlich angestellt sind. Dabei spielt es keine Rolle, welche Form (schriftlich, mündlich, stillschweigend) oder Art (Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag) des Vertrags vorliegt.
- die öffentlich-rechtlich angestellt sind. Dabei spielt es keine Rolle, auf welcher Grundlage (Vertrag, Gesetz, Statut) oder bei wem (beispielsweise Kanton Basel-Stadt, 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 hin zur Kündigung des Arbeitsvertrags.

Was ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?

Als Diskriminierung gilt eine Ungleichbehandlung einer Person auf dem Geschlecht beruhend.

Das Gesetz verbietet jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts (Art. 3 Abs. 1 GLG). 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 GLG keinen abschliessenden Charakter. Als weitere Beispiele sind vor allem die Ungleichbehandlungen aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder der Geschlechtsidentität zu erwähnen.³ Die Schlichtungsbehörde des Kantons Zürich hat in der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes dementsprechend in mehreren Fällen Diskriminierungen aufgrund der Trans- bzw. Homosexualität der Betroffenen festgestellt.⁴

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 (SR 151.1)

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

⁴ Vgl. www.gleichstellungsgesetz.ch; Zürich Fall 71; Zürich Fall 226

► **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.*

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:** *Die Firma sieht Weiterbildungen nur für männliche Mitarbeitende vor.*

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:** *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.*

2. Diskriminierungsarten

A. Anstellungsdiskriminierung

Gemäss GlG 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 (Vorurteile oder bestimmte 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 dann ein Auswahlkriterium sein, wenn es für die zu erbringende Arbeit wesentlich ist.

► **Beispiel:** *Als Fotomodelle für eine Plakatkampagne gegen Brustkrebs werden nur Frauen berücksichtigt.*

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

B. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Das GlG 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.

Dies betrifft namentlich:

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

► **Beispiel:** *Eine Kaderfrau verfügt weder über ein Sekretariat noch über ein Einzelbüro. Dies im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, die ein mit dem ihren identisches Pflichtenheft haben.*

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

C. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung

Das GlG 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.

D. Diskriminierung bei Beförderungen

Das GLG verpflichtet die Arbeitgebenden, 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, dass sie schwanger sei. 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 werde. Der Arbeitgeber führt als Begründung vage Gründe an, so hätte die Mitarbeiterin ihre Aufgaben schlecht ausgeführt. An ihrer Stelle wird ein Arbeitskollege befördert.

Wer von einer Beförderungsdiskriminierung betroffen ist, kann nicht anstelle der beförderten Person befördert werden. Die übergangene Person kann aber den Lohnunterschied, der sich aus der Beförderung ergeben hätte, geltend machen. Zudem muss ihr zugesichert werden, dass sie bei der nächsten Gelegenheit befördert wird.

E. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung

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

► **Beispiel:** Die Kleinbus-Chauffeurin Casanova 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.

F. Diskriminierung beim Lohn

Das GLG schreibt vor, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt wird.

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 Kollegin.

Zwei Funktionen sind dann gleichwertig, wenn die Tätigkeiten, die Anforderungen und der Verantwortungsgrad vergleichbar sind. Der Begriff der Gleichwertigkeit deckt nicht nur sehr 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 Krankenschwester 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.⁶ 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 die entsprechende Erhöhung des Lohnes verlangen und eine bis zu fünf Jahre rückwirkende Nachzahlung der Lohndifferenz fordern.

G. 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 von ihrem Mutterschaftsurlaub wird ihr mit 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.⁷ Es kann aber nur eine Entschädigung⁸, jedoch keine Wiedereinstellung verlangt werden.

H. Sexuelle Belästigung

Das GLG 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:

- anzügliche, sexistische, unflätige Bemerkungen
- zweideutige Witze
- Hinterherpfeifen, zweideutige Blicke
- unerwünschte Körperkontakte und Berührungen
- Exhibitionismus
- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem oder erotischem Material

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.⁹ Auch Humor und echte Zuneigung rechtfertigen kein belästigendes Verhalten, wenn sich die betroffene Person dabei unwohl fühlt.

Die belästigte Person kann gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber vorgehen, die oder der keine Massnahmen getroffen hat, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Sie kann eine Entschädigung verlangen.¹⁰

Ist die sexuelle Belästigung auch strafrechtlich relevant, kann die belästigte Person zusätzlich gegen die belästigende Person vorgehen, indem sie eine Strafanzeige einreicht.

⁷ Vgl. S. 30: «Vergleichstabelle»

⁸ Vgl. S. 26: «Entschädigungen nach GLG»

⁹ 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.

¹⁰ Vgl. S. 26: «Entschädigungen nach GLG»

I. Racheündigung

Das GLG schützt Personen, die von einer Diskriminierung betroffen sind und die sich dagegen wehren, vor einer Kündigung.¹¹ 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 Racheündigung vorgehen, da ihr gekündigt wurde, weil sie sich gegen eine Diskriminierung gewehrt hat.

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

J. 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.¹² 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.»

¹¹ Art. 10 GLG

¹² Art. 3 Abs. 3 GLG

Was tun im Falle einer Diskriminierung?

1. Hilfe suchen

Lassen Sie sich beraten, falls Sie das Gefühl haben, dass Sie von einer Diskriminierung betroffen sind!

Rat, Hilfe und Informationen finden Sie bei der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt oder der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen¹³. Diese öffentlichen Einrichtungen sind eine erste Anlaufstelle und bieten kostenlos Auskünfte zu Gleichstellungsfragen.

Gewerkschaften, Berufsverbände und Rechtsberatungen stehen ebenfalls zur Verfügung.

2. Zusammenstellen eines guten Dossiers

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

Wir empfehlen Ihnen, wie folgt vorzugehen:

- 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, 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 Entscheidung schriftlich zu begründen.

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

Im Falle einer Anstellungsdiskriminierung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Stelleninserat
- eigene Bewerbungsunterlagen
- Ablehnungsschreiben
- Gesuch um Begründung der Ablehnung sowie Antwort der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers
- evtl. Bewerbungsdossier der Person des anderen Geschlechts, die die Stelle bekommen hat

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

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

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

Im Falle einer Lohndiskriminierung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- 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 umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Arbeitsvertrag
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Kündigungsschreiben
- Gesuch um eine Erklärung sowie Antwort der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers
- Brief, mit dem die Kündigung angefochten wird
- 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 umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- 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 umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- 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

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 dem Personaldienst und schliesslich mit der Geschäftsleitung.

Gewerkschaften, Berufsverbände oder die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt können Sie während dieser Phase beraten.

Tritt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht auf die Sache ein oder kann keine Lösung gefunden werden, bleibt noch der Gang an die Schlichtungsbehörde oder das Gericht.

4. Finanzielle Unterstützung erhalten

Ein Verfahren nach GlG 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 Schlichtungsstelle oder beim zuständigen Gericht¹⁴ ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege¹⁵ einreichen.

5. Sich vorbereiten

Bereiten Sie sich gut vor, bevor Sie Ihren Fall vor die Schlichtungsbehörde 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.

6. 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 Rechtsbegriffe sind im Teil «Gerichtliches Vorgehen» erläutert.

Kenntnisnahme der Diskriminierung

Laura Baumann arbeitet seit Anfang 2010 als Elektronikerin in der Firma DSA. Sie ist im Besitz eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) und kümmert sich um die Ausbildung der Lernenden.

An einem Betriebsessen erfährt Laura Baumann im Gespräch mit ihrem direkten Arbeitskollegen Marco Bernardini, dass dieser etwa CHF 1000.– 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 Direktor der DSA und bittet ihn um ein Gespräch im Zusammenhang mit ihrem Gehalt.

An diesem Gespräch lehnt der Direktor es ab, Laura Baumanns Gehalt auf jenes von Marco Bernardini anzuheben. Er ist der Auffassung, dass Laura Baumann und ihr Kollege von denselben jährlichen Gehaltserhöhungen profitieren, dass die Lohndifferenz nicht so gross ist und dass diese aufgrund des höheren Dienstalters von Marco Bernardini gerechtfertigt ist. Trotz der Ablehnung des Direktors schreibt Laura Baumann am darauffolgenden Tag erneut eine E-Mail, in der sie ihr Lohnerhöhungs-gesuch wiederholt.

Vorgehen bei Fachleuten

Laura Baumann wendet sich an die Gleichstellungsfachstelle ihres Kantons. Sie will herausfinden, ob es sich hier tatsächlich um eine Ungleichheit zwischen Frau und Mann handelt und mehr über ihre Rechte erfahren. Die Gleichstellungsfachstelle bestätigt, dass sie angesichts der Situation gestützt auf das GlG das gleiche Gehalt wie ihr männlicher Arbeitskollege einfordern könnte. Laura Baumann stellt ein Dossier zusammen und schickt es an den Direktor der DSA. 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 einen Termin bei der Rechtsanwältin Regina Fürst, einer Fachfrau für Arbeitsrecht, und bespricht mit ihr vorweg, dass sie für ein Verfahren die unentgeltliche Rechtspflege wird beantragen müssen.

Vorbereitung des Gesuchs und der Beweismittel

Laura Baumann geht nun mit ihrem Dossier (Arbeitsvertrag, Lohnausweis, E-Mail-Verkehr mit dem Direktor usw.) zu Rechtsanwältin Fürst. Diese teilt Laura Baumanns Arbeitgeberin im März 2011 mit, dass sie vor Gericht Klage einreichen wird, falls diese Laura Baumanns Gehalt nicht korrigiert.

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

In der Klage legt Rechtsanwältin Fürst 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.

¹⁴ Vgl. S. 28: «Zuständiges Gericht»

¹⁵ Vgl. S. 37: «Formulare»

Rechtsanwältin Fürst verlangt, dass Laura Baumanns Lohn mindestens jenem ihres Arbeitskollegen zu entsprechen habe und dass die Lohnanpassung auf den Zeitpunkt ihrer Anstellung im Januar 2010 hin erfolge.

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

Das Gericht setzt der DSA eine Beantwortungsfrist, lädt die Zeugen vor und fordert die Parteien auf, die fehlenden Unterlagen einzureichen. Die DSA ist eine kleine Firma mit wenig Personal. So ist kein Gutachten nötig um festzustellen, ob Laura Baumann und Marco Bernardini einer gleichwertigen Arbeit nachgehen.

Gerichtsverhandlung

Während der Verhandlung hört das Gericht die beiden Lernenden als Zeugen an. Danach prüft es den Arbeitsvertrag von Marco Bernardini, dessen Lohnausweise und dessen Pflichtenheft. Dies erlaubt es dem Gericht, sich ein Bild über eine mögliche Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu machen.

Es besteht eine Lohndifferenz und eine Diskriminierung scheint wahrscheinlich. Deswegen muss die Arbeitgeberin, also die Firma DSA, belegen, dass die Differenz gerechtfertigt ist. Eine mögliche Rechtfertigung liegt in spezifischen Aufgaben oder im unterschiedlichen Dienstalter. Im vorliegenden Fall kann die DSA die Lohndifferenz und damit den um CHF 1000.– höheren Monatslohn von Marco Bernardini nicht rechtfertigen.

Urteil

Das Gericht fällt das Urteil am 27. März 2012, zunächst in Form eines Urteilsdispositivs ohne Begründung.

Das Dispositiv hat folgenden Wortlaut:

- I. Laura Baumanns Gehalt ist mit Wirkung per 1. Januar 2010 an jenes von Marco Bernardini anzupassen.
- II. Die DSA schuldet Laura Baumann einen Bruttolohnbetrag von CHF 27 000.–¹⁶ zzgl. eines Zinses von 5 Prozent.

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

Anfechtung des Urteils

Innerhalb von dreissig Tagen nach Erhalt der schriftlichen Urteilsbegründung zieht die Arbeitgeberin das Urteil weiter an die zuständige Rechtsmittelinstanz¹⁷, 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 dreissig Tagen theoretisch ans Bundesgericht weiterziehen. Sie verzichtet jedoch darauf.

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 GlG.

Seit dem 1. Januar 2011 unterstehen Konflikte nach GlG mit privaten Arbeitgebern dem vereinfachten Verfahren der Schweizerischen Zivilprozessordnung. Das Verfahren ist kostenlos.

1. Klagemöglichkeiten

Der Artikel 5 des GlG bietet mehrere Möglichkeiten, um vor Gericht eine Diskriminierung feststellen und korrigieren zu lassen. Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, hat die folgenden Klagemöglichkeiten:

Verbot der drohenden Diskriminierung – Unterlassungsklage, Art. 5 Abs. 1 Bst. a GlG

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 Büroangestellte verlangen vor Gericht, dass sie mit dem Inkrafttreten des neuen Systems von denselben Bedingungen wie die Lagerarbeiter profitieren können.*

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

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

Beispiel: *Die Firma X 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 GlG

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 Arbeitneh-

mern schützen. Sie kommt zum Zug, wenn diskriminierte Personen nicht selbst ein Verfahren einleiten wollen oder wenn die Diskriminierung einen grösseren Personenkreis betrifft.¹⁸

► **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.

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 sie sich für höchstens fünf Jahre 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.

► **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 OR¹⁹

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.

¹⁹ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)

2. Zuständiges Gericht

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.

Im Kanton Basel-Stadt sind folgende Instanzen zuständig:

- Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz müssen bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen vor Einleitung eines Verwaltungsrekursverfahrens der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen unterbreitet werden. Nur bei Beschwerden betreffend sexuelle Belästigung kann alternativ oder zusätzlich die Personalrekurskommission oder die Schlichtungsstelle angerufen werden.²⁰ In zivilrechtlichen Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz kann die klagende Partei einseitig auf das Schlichtungsverfahren verzichten.²¹
- Wird in zivilrechtlichen Streitigkeiten auf ein Schlichtungsverfahren verzichtet oder führt dies zu keiner Einigung, so ist das Zivilgericht des Kantons Basel-Stadt anzurufen.²²
- Bei öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten ist nach erfolgloser Durchführung des Schlichtungsverfahrens zunächst das verwaltungsinterne Rekursverfahren zu durchlaufen²³ mit anschliessender Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts des Kantons Basel-Stadt.

²⁰ § 16 Abs. 2 Personalgesetz vom 17. November 1999 (PG, SG 162.100 i.V.m. § 41 Abs. 9 PG und § 16 VO über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 10. Juni 1997, SG 162.500)

²¹ § 4 Abs. 1 und 3 Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG) vom 26. Juni 1996 (SG 140.100)

²² Vgl. § 19 Abs. 2 EG GIG

²³ § 4 Abs. 1 EG GIG

3. Die Prozessparteien

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

- die Person, die sich diskriminiert fühlt (Einzelklage)
- 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 (Kollektivklage)²⁴

Die Partei, gegen die sich die Klage richtet, heisst «beklagte Partei» (Beklagte, Beklagter). Es handelt sich dabei 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 Verfahren nicht direkt betroffen. Es ist immer die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, die bzw. der für das Verhalten des Personals geradestehen muss.

4. Mediation

Die Mediation ist ein neues Konfliktlösungsinstrument, auf das im Rahmen eines Gerichtsverfahrens oder unabhängig davon zurückgegriffen werden kann. Dieses bezweckt die gütliche Regelung von Konflikten auf dem Verhandlungsweg und 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 sehr interessant, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weiterhin bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber beschäftigt sein möchte.

Seit dem 1. Januar 2011 kann die Mediation anstelle des Schlichtungsversuchs im Gerichtsverfahren eingesetzt werden.²⁵ Sie ist auch später möglich, sogar während der Gerichtsverhandlung. Kommt es zu einer Lösung, wird diese dem Gericht zur Genehmigung vorgelegt. Sie hat dann dieselben Wirkungen wie ein eigentliches Gerichtsurteil. Im Gegensatz zum Schlichtungsverfahren sind die Kosten für eine Mediation von den Parteien selber zu tragen.

²⁴ Art. 7 GIG; vgl. S. 25: «Feststellung der Diskriminierung»

²⁵ Vgl. S. 31: «Schlichtung»

Vergleichstabelle

ART DER DISKRIMINIERUNG	VORBEREITUNG DES DOSSIERS (Vgl. S. 17)	KLAGEFRIST	SANKTIONEN
Diskriminierung bei der Anstellung	Die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber auffordern, die Anstellungsablehnung schriftlich zu begründen	3 Monate ab der Anstellungsablehnung (Brief, mündliche Mitteilung)	Maximal 3 Monatslöhne (die für die Stelle vorgesehen sind) als Entschädigung nach GIG
Diskriminierung im Rahmen der Erwerbstätigkeit (Zuweisung von Aufgaben, Beförderungen, Weiterbildungen usw.)	Zusammenstellen eines Dossiers (Anfragen, Antworten, Briefe, E-Mails, geschlechtsspezifische Vergleiche usw.)	Solange die Beeinträchtigung dauert oder innerhalb von 10 Jahren nach der diskriminierenden Massnahme	Verbieten, Unterlassen, Feststellen des diskriminierenden Verhaltens Eventuell geschuldetes Gehalt (höheres Gehalt, welches die betroffene Person nach einer Beförderung, Weiterbildung usw. erhalten hätte)
Diskriminierung beim Lohn	Zusammenstellen eines Dossiers (Lohnskala, Lohnerhöhungsgesuche, Lohnausweise von anderen Mitarbeitenden, Vergleichstabelle der Funktionen usw.)	5 Jahre seit dem letzten diskriminierenden Lohn	Geschuldeter Lohn + Nachzahlung der Lohndifferenz für maximal fünf Jahre
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) ► Während der Kündigungsfrist schriftlich gegen die Kündigung Einsprache erheben	► Inners 180 Tagen seit Ende des Arbeitsvertrags (Ende der Kündigungsfrist)	Maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GIG
Sexuelle Belästigung	Die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber möglichst über die sexuelle Belästigung informieren Zusammenstellen eines Dossiers (Auflistung der Vorfälle, schriftliche Nachweise, Zeugen usw.)	Innerhalb von 10 Jahren seit der letzten gerügten Handlung	Maximal 6 schweizerische Durchschnittsmonatslöhne als Entschädigung nach GIG
Rachekündigung (nach einer Diskriminierungsbeschwerde)	Eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen Bezug zwischen der Diskriminierungsbeschwerde und der Kündigung suchen Zusammenstellen eines Dossiers	► Innerhalb der Kündigungsfrist	Aufhebung der Kündigung oder maximal 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GIG (Art. 336a OR)

5. Schlichtung

Das Verfahren nach GIG beginnt im Regelfall mit dem Schlichtungsversuch, der für die klagende Partei in zivilrechtlichen Streitigkeiten 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.

Zuständige Behörde

Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz werden durch die kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen behandelt.

Die Schlichtungsstelle setzt sich aus der Präsidentin oder dem Präsidenten, der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten sowie neun ordentlichen Mitgliedern zusammen. Die Organisationen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden sowie die kantonale Verwaltung nehmen mit je drei Mitgliedern in der Schlichtungsstelle Einsitz. Die Schlichtungsverhandlung wird in Dreierbesetzung durchgeführt, d.h. anwesend ist jeweils die vorsitzende Person oder deren Vertretung sowie je ein Mitglied aus Kreisen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden (privaten oder öffentlichen, je nach Natur des betreffenden Arbeitsverhältnisses). Es sind jeweils beide Geschlechter vertreten.

Gesuch

Um ein Schlichtungsverfahren zu eröffnen, muss ein Gesuch eingereicht werden. Dieses kann schriftlich eingereicht oder mündlich bei der Kanzlei der Schlichtungsstelle zu Protokoll gegeben werden. Die Schlichtungsstelle stellt dafür auf ihrer Homepage ein Formular «Gesuch um Durchführung einer Schlichtung»²⁶ zur Verfügung.

Im Gesuch sind zu nennen:

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

Verhandlung²⁷

Die Schlichtungsstelle stellt der Gegenpartei das Schlichtungsgesuch unverzüglich zu und lädt gleichzeitig die Parteien zur Vermittlung 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.

²⁶ Vgl. S. 37: «Formulare»

²⁷ Vgl. Art. 203ff der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) vom 19. Dezember 2008 (SR 272)

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, 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.²⁸

Können sich die Parteien nicht einigen, stehen der Schlichtungsbehörde mehrere Instrumente zur Verfügung:

- **Entscheid:** Die Schlichtungsbehörde kann auf Ersuchen der klagenden Partei und sofern der Streitwert CHF 2000.– nicht übersteigt, einen Entscheid fällen, der einem Urteil gleichkommt.²⁹
- **Urteilsvorschlag:** Die Schlichtungsbehörde kann den Parteien auch einen Entscheid vorschlagen. Diese Möglichkeit ist dann interessant, wenn die Parteien eine Schlichtung wollen, aber keine konkrete Lösung gefunden haben. Erhebt keine der Parteien innert 20 Tagen Einsprache gegen den Urteilsvorschlag, gilt dieser als angenommen und erlangt Rechtskraft.³⁰ Andernfalls wird eine Klagebewilligung erteilt.
- **Klagebewilligung:** Kann keine Einigung erzielt werden, erteilt die Schlichtungsbehörde eine «Klagebewilligung», die eine Fortsetzung des Verfahrens ermöglicht, indem der Streitgegenstand innerhalb von drei Monaten vor das örtlich zuständige Zivilgericht getragen wird, das erstinstanzlich entscheidet.³¹
- **Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse:** Für die Fortsetzung des Verfahrens gelten die unter Ziffer 2 und 8 aufgeführten Verfahrensbestimmungen und Zuständigkeiten.

²⁸ Art. 208 ZPO

²⁹ Art. 212 ZPO

³⁰ Art. 210f. ZPO

³¹ Art. 209 ZPO

6. Klage vor Gericht

Konnte keine Einigung erzielt werden oder ist die Mediation gescheitert, kann die klagende Person im Fall von zivilrechtlichen Streitigkeiten ihr Begehren beim Zivilgericht einreichen.³² Es gilt das vereinfachte Verfahren nach Art. 243 ff. ZPO, unabhängig vom Streitwert.³³ Das Verfahren ist kostenlos und die Untersuchungsmaxime ist anwendbar.³⁴ Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen ist zunächst das verwaltungsinterne Rekursverfahren zu durchlaufen, bevor das Verwaltungsgericht angerufen werden kann.

Die zivilrechtliche Klage ist im Prinzip schriftlich abzufassen und zu unterzeichnen. Ausnahmsweise kann sie auch der Gerichtskanzlei zu Protokoll gegeben werden. In der Klageschrift sind zu nennen:

- die beiden Parteien
- die Rechtsbegehren (was man erreichen möchte: den geschuldeten 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)
- 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.)

³² Vgl. S. 28: «Zuständiges Gericht»

³³ Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO

³⁴ Art. 114 und Art. 247 ZPO

7. Vor Gericht

Hauptverhandlung

Nachdem das Gericht die Klage der diskriminierten Person erhalten hat, gewährt es der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Frist für eine Stellungnahme oder es legt direkt den Verhandlungstermin fest. Im Prinzip genügt eine Verhandlung.

Tatsachen und Beweismittel

Bei Streitigkeiten nach GLG ist das Gericht an die «Untersuchungsmaxime» gebunden³⁵ und muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen. Die Gerichtspräsidentin oder der Gerichtspräsident 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 Gutachten³⁶ angeordnet werden, wenn das Gericht nicht über die technischen Kompetenzen verfügt, um zu beurteilen, ob zwei Funktionen gleichwertig³⁷ sind oder um die Lohnpolitik zu überprüfen.

Erleichterung der Beweislast

Wer von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen ist, profitiert von einer Verfahrenserleichterung, von der sogenannten «Beweislasterleichterung» (Art. 6 GLG). 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 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 einer in der ganzen Schweiz tätigen Firma. 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, Frau Berger und Herr Kuhn 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 deutschen und französischsprechenden Mitarbeitenden ist. Die Lohnungleichheit beruht in diesem Fall auf objektiven Faktoren.

Urteil

Nach erfolgter Verhandlung fällt das Gericht auf der Grundlage des Dossiers 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 kann innert 30 Tagen beim Appellationsgericht 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, das ganze Dossier noch einmal zu überprüfen, also den Sachverhalt und das Recht, während bei einer Beschwerde nur das Recht überprüft werden kann. Der noch offene Streitwert muss mindestens CHF 10000.– betragen, damit gegen ein Urteil die Berufung eingelegt werden kann.

Der oberinstanzliche Entscheid kann ans Bundesgericht weitergezogen werden, sofern der Streitwert mehr als CHF 15000.– beträgt oder es sich um einen Grundsatzentscheid³⁸ handelt.

³⁵ Vgl. www.gleichstellungsgesetz.ch > Verfahrensabläufe

³⁶ Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohndiskriminierung, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann,

7. März 2008

³⁷ Vgl. S. 13: «Diskriminierung beim Lohn»

³⁸ D.h. wenn es um eine Rechtsfrage von grundlegendem Interesse geht

8. Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Das GIG gilt auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Nur gewisse Verfahrensvorschriften sind anders.

Kantons- und Gemeindepersonal

Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen muss zunächst eine schriftliche Entscheidung der vorgesetzten Stelle zur geltend gemachten Diskriminierung vorliegen. Ist dies der Fall oder wird eine schriftliche Entscheidung auf Verlangen nicht innert 30 Tagen erlassen, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden. Die Durchführung des Schlichtungsverfahrens ist eine zwingende Voraussetzung für die anschliessende Einleitung eines Verwaltungsrekursverfahrens.³⁹

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber wird im Schlichtungsverfahren durch die kantonale Anstellungsbehörde oder den Gemeinderat vertreten.⁴⁰ Wird der Vergleichsvorschlag abgelehnt und liegt noch keine anfechtbare Verfügung vor, so hat die vor der Schlichtungsstelle vertretene Behörde gleichzeitig mit der Ablehnung des Vergleichs oder unverzüglich nach Kenntnisnahme der Ablehnung durch die Gegenpartei eine solche zu erlassen.⁴¹ Wird das Schlichtungsverfahren nach Vorliegen einer anfechtbaren Verfügung innert Rechtsmittelfrist anhängig gemacht und kommt kein Vergleich zustande, so beginnt der Lauf der Rechtsmittelfrist neu.⁴²

Zuständige Gerichtsinstanz für die Überprüfung der verwaltungsinternen Rekursentscheide ist das Verwaltungsgericht. Dessen Urteil kann mittels Beschwerde ans Bundesgericht weitergezogen werden, wobei allenfalls Streitwertgrenzen zu beachten sind.

Bundespersonal

Kommt zwischen den Parteien keine Einigung zustande, erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss gegen diese Verfügung eine bundesverwaltungsinterne Beschwerde einreichen. Erst nach dieser verwaltungsinternen Beschwerde ist eine Beschwerde an eine Gerichtsbehörde möglich (Bundesverwaltungsgericht als Erstinstanz). Das Urteil kann dann an das Bundesgericht als Beschwerdeinstanz weitergezogen werden.

³⁹ § 4 Abs. 1 und 2 EG GIG

⁴⁰ § 14 Abs. 2 EG GIG

⁴¹ § 16 Abs. 3 EG GIG

⁴² § 16 Abs. 4 EG GIG

9. Formulare

Auf der Webseite der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen, www.geschlechterdiskriminierung.bs.ch, ist das Formular zur Einreichung eines Schlichtungsbegehrens abrufbar (> Schlichtungsverfahren > Formular: Gesuch um Durchführung einer Schlichtung). Auf der Webseite der Gerichte des Kantons Basel-Stadt, www.gerichte.bs.ch, finden Sie Informationen zu Gerichtsverfahren sowie Formulare, z.B. für das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege (> Zivilgericht > Gerichtsverfahren).

10. Gesetzgebung

Bundesgesetzgebung:

- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) [SR 151.1]
- Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (Artikel 319 bis 362 OR) [SR 220]
- Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO) [SR 272]
- 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:

- Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 26. Juni 1996 (EG GIG) [SG 140.100]
- Personalgesetz vom 17. November 1999 [SG 162.100]
- Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 10. Juni 1997 [SG 162.500]

Nützliche Adressen

Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel Stadt	Marktplatz 30a 4001 Basel 061 267 66 81 www.gleichstellung.bs.ch gleichstellung@bs.ch
--	---

Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen	Utengasse 36 4005 Basel 061 267 85 22 www.geschlechterdiskriminierung.bs.ch
--	---

Gerichte	www.gerichte.bs.ch
-----------------	--

Schweizerischer Dachverband Mediation	www.infomediation.ch
--	--

**Ihr Berufsverband
oder Ihre Gewerkschaft**

Für Mitarbeitende des Kantons Basel-Stadt

Chancengleichheit beim Arbeitgeber BASEL-STADT	Für übergreifende Fragen und Beratung zur Verbesserung der innerbetrieblichen Chancen- gleichheit beim Arbeitgeber BASEL-STADT Zentraler Personaldienst, Personal- und Organisationsentwicklung 061 267 99 59 Nähere Informationen finden Sie im Intranet des Arbeitgebers BASEL-STADT
---	---

Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung	Ansprechpartnerinnen sind die Betriebliche Sozialberatung und / oder Vertrauenspersonen der Departemente Betriebliche Sozialberatung 061 267 48 00 Eine Liste der Vertrauenspersonen sowie nähere Informationen finden Sie im Intranet des Arbeitgebers BASEL-STADT
---	--

Nützliche Links

Rechtsprechung und Gleichstellungsrecht	www.gleichstellungsgesetz.ch www.leg.ch
--	--

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten	www.equality.ch www.equality-lohn.ch
---	--

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)	www.ebg.admin.ch
---	--

Sexuelle Belästigung	www.sexuelle-belastigung.ch
----------------------	--

Lohnleichheit	www.lohnleichheit.ch www.lohnrechner.ch
---------------	--

10 Jahre Gleichstellungsgesetz. Aktuelle Juristische Praxis, Sondernummer 11/2006.

5 Jahre Gleichstellungsgesetz. Aktuelle Juristische Praxis, Sondernummer 11/2001.

ALBRECHT Andreas C.: Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» (Art. 4 Abs. 2 BV). Basel, 1998.

ANGST Trix: Frauen führen. Auch bei Ihnen? Eine Untersuchung – Ein Arbeitsinstrument. Zürich, 2008.

ARIOLI Kathrin: Die Rechtsfigur der indirekten Diskriminierung. In: Aktuelle Juristische Praxis 1993, S. 1327 ff.

ARIOLI Kathrin/**FURRER ISELI** Felicitas: Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Basel, 2000.

Beiträge zum Gleichstellungsgesetz. VSAM-Revue (Verband schweizerischer Angestelltenvereine der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) 12/2000-1/2001, S. 22 ff.

BERSIER Eric: Les diverses méthodes d'évaluation et de comparaison des salaires. In: Panorama en droit du travail [WYLER R., Hrsg.]. Bern, 2009, S. 381 ff.

Büro Bass/Universität Bern: Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Schlussbericht. 2008.

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (Hrsg.): Flexibel, aber nicht prekär. Ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse. Zürich, 2002.

DUCRET Véronique: Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe. Zürich, 2004.

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG/Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bern, 2008.

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungskräften. CD-Rom plus Begleitheft für Dozierende. Bern, 2008.

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft: lustig – lästig – stopp! Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Kanton Basel-Landschaft. Liestal, 2014.

FLÜCKIGER Yves: Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis. In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2001, S. 1340 ff.

GRÜTTER Karin/RYTE Annamarie: Persönliche Grenzen respektieren – Module rund um das Thema sexuelle Belästigung für die Lernbereiche Gesellschaft, Sprache und Kommunikation. Bern, 2008.

KADISHI Bernadette (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen – Personal-selektion ohne Diskriminierung. Handbuch mit CD-Rom. Altstätten, 2001.

KAUFMANN Claudia/STEIGER-SACKMANN Sabine (Hrsg.): Kommentar zum Gleichstel-lungsgesetz. 2. Aufl., Basel, 2009.

KV Schweiz: Gleichstellungsgesetz und betriebliche Chancenförderung. Zürich. (www.kvschweiz.ch > Publikationen)

LEEMANN Regula Julia/KECK Andrea: Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf – die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Neuenburg, 2005.

LEMPEN Karine: Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2006, S. 1413 ff.

LEUBA Audrey: Harcèlement sexuel: plaidoyer pour une application raisonnable de la loi. In: Mélanges SCHÜPBACH. Neuenburg, 2000, S. 125 ff.

MATEFI Gabriella: Das Gleichstellungsgesetz im Kanton Baselland. Kommentar zur Entstehung und Auslegung des Einführungsgesetzes, der Verordnung zur sexuellen Integrität sowie weiterer kantonalrechtlicher Bestimmungen zum Gleichstellungs-gesetz. Liestal, 2002.

MATEFI Gabriella: Marktlohn und Ausbildungskosten: sachliche Gründe für die Rech-tfertigung von Lohnunterschieden? In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2001, S. 1319 ff.

MÜLLER Catherine/SANDER Gudrun: Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz. 2. Aufl., Bern, 2011.

Personalamt der Stadt Bern (Hrsg.): Pegasus – Personalgewinnung mit Schlüsselkom-petenzen. Mappe mit Tipps, Anleitungen und Checklisten für faire, geschlechter-gerechte Personalgewinnungsverfahren. 2001.

RAMSEYER Jeanne/MÜLLER Corina: Bewährt, aber noch zu wenig bekannt. In: Aktu-elle Juristische Praxis 11/2006, S. 1331 ff.

SCHÄR MOSER Marianne: Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer: Lohnfestset-zung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und Arbeitnehme-nvertretungen. Bern, 2009.

SCHÄR MOSER Marianne/BAILLOD Jürg/AMIET Barbara: Chancen für die Chancen-gleichheit – Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Zürich, 2000.

SCHÄR MOSER Marianne/STRUB Silvia: Massnahmen und Instrumente zur Bekämp-fung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung: Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. Bern, 2011.

SCHWANDER Ivo/SCHAFFHAUSER René (Hrsg.): Das Bundesgesetz über die Gleichstel-lung von Frau und Mann. St. Gallen, Neue Reihe, Band 41, 1996.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Direktion für Arbeit: SECO-Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu dessen Verordnungen. Bern, 2011.

STAUBER-MOSER Susy: Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung. In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2006, S. 1352 ff.

STEINER Olivier: Das Verbot der indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlech-tes im Erwerbsleben. Basel, 1999.

STRUB Silvia/SCHÄR MOSER Marianne: Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Ro-mandie. Bern, 2008.

STUTZ Heidi: Ich würde mir wünschen, dass es etwas ganz Normales wird, sich gegen Diskriminierung zu wehren. In: Aktuelle Juristische Praxis 11/2006, S. 1392 ff.

STUTZ Heidi/SCHÄR MOSER Marianne/FREIVOGEL Elisabeth: Evaluation der Wirksam-keit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern, 2005.

TOBLER Regula: Der Lohngleichheitsreport. Ein Schulungsinstrument zur Förderung der Lohngleichheit. Dokumentarfilm mit Begleitmaterial. Zürich, 2007.

ÜBERSCHLAG Jakob: Repetitorium zum Gleichstellungsgesetz. Bern, 2012.

VPOD/SSM (Hrsg.): Gleichstellungs-Controlling im Erwerbsleben. Eine Einführung. Zürich, 2007.

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)

vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2011)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf die Artikel 4 Absatz 2, 34ter Absatz 1 Buchstabe a, 64 und 85 Ziffer 3 der Bundesverfassung¹, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993², 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 Obligationenrecht³ sowie für alle öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

Art. 3 Diskriminierungsverbot

¹ 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.

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.

AS 1996 1498

¹ [BS 13; AS 1981 1243]

² BBl 1993 I 1248

³ SR 220

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

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

Art. 6 Beweislastleichterung

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, 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

¹ 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.

² Im Übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

3. Abschnitt: Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht⁴**Art. 8 Verfahren bei diskriminierender 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 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 336b des Obligationenrechts⁵ anwendbar.

Art. 10 Kündigungsschutz

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 Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

⁴ SR 220

⁵ SR 220

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 stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts⁶ geltend machen.

⁵ Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

Art. 11 und Art. 12⁷

4. Abschnitt: Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Art. 13

¹ 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 1927⁸.

² 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.

³ Bundesangestellte können sich innerhalb der Beschwerdefrist nach Artikel 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968⁹ über das Verwaltungsverfahren an eine Schlichtungskommission wenden. Diese berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen¹⁰.

⁴ ...¹¹

⁵ 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^{12, 13}.

⁶ SR 220

⁷ 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).

⁸ [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]. Dieser Art. ist aufgehoben. Siehe heute Art. 35 und 36 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (SR 172.220.1).

⁹ SR 172.021

¹⁰ Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 2004, in Kraft seit 1. März 2005 (AS 2005 1023; BBl 2003 7809)

¹¹ Aufgehoben durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 1205; BBl 2001 4202).

¹² SR 173.110

¹³ Satz eingefügt durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 1205; BBl 2001 4202).

5. Abschnitt: Finanzhilfen

Art. 14 Förderungsprogramme

¹ 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.

² 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.

³ 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

¹ 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.

² 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. 18 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Juli 1996¹⁴

Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG Kanton Basel-Stadt)

Vom 26. Juni 1996 (Stand 10. Februar 2014)

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995 ¹⁾, auf Antrag des Regierungsrates, beschliesst:

I. Allgemeines

§ 1. Zweck

¹ Das Einführungsgesetz bezweckt mit dem Verfahren vor der kantonalen Schlichtungsstelle die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben zu fördern und trägt zur Verwirklichung der Chancengleichheit in allen Lebensbereichen bei.

§ 2. Geltungsbereich

¹ Das Gesetz gilt für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht sowie für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse des Kantons und der Gemeinden.

² Die besonderen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht betreffend Verfahren und Kündigungsschutz gelten im Kanton Basel-Stadt sinngemäss auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, soweit nicht das öffentliche Recht weitergehende Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vorsieht. ²⁾

II. Kantonale Schlichtungsstelle

A. Zuständigkeit

§ 3. ³⁾

¹ Als paritätische Schlichtungsbehörde und Rechtsberatungsstelle gemäss der Schweizerischen Zivilprozessordnung (Art. 200 Abs. 2, 201 Abs. 2 ZPO) und dem Gleichstellungsgesetz (Art. 11 Abs. 1 GIG) wird die Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen eingesetzt.

1) SR 151.1.

2) § 2 Abs. 2 in der Fassung von § 15 Ziff.1 des EG ZPO vom 13.10.2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

3) § 3 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

§ 4.

¹ Diskriminierungsstreitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen, die das Geschlecht betreffen, müssen vor Einleitung eines Verwaltungsrekursverfahrens der Schlichtungsstelle unterbreitet werden; wird die Diskriminierung nur als Nebenpunkt geltend gemacht, ist die Anrufung der Schlichtungsstelle fakultativ. ⁴⁾

² Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen kann das Schlichtungsverfahren durchgeführt werden, sobald eine schriftliche Entscheidung der vorgesetzten Stelle zur geltend gemachten Diskriminierung vorliegt oder eine solche auf Verlangen nicht innert 30 Tagen erlassen wird.

³ In zivilrechtlichen Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz kann die klagende Partei einseitig auf das Schlichtungsverfahren verzichten (Art. 199 Abs. 2 Bst. c ZPO). ⁵⁾

B. Aufgaben**§ 5.** ⁶⁾

¹ In Diskriminierungsstreitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen berät die Schlichtungsstelle die Parteien und führt nach Möglichkeit einen Vergleich herbei.

² In zivilrechtlichen Streitigkeiten richten sich die Aufgaben der Schlichtungsstelle nach der ZPO.

³ Die Parteien können die Schlichtungsstelle als Schiedsgericht einsetzen.

⁴ Im Übrigen erfüllt die Schlichtungsstelle die ihr weiter durch Gesetz und Verordnung zugewiesenen Aufgaben.

C. Organisation**§ 6.**

¹ Die Schlichtungsstelle besteht aus der Präsidentin oder dem Präsidenten, der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten sowie neun ordentlichen Mitgliedern und ist mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. ⁷⁾

² Die Organisationen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden sowie die kantonale Verwaltung nehmen mit je drei Mitgliedern in der Schlichtungsstelle Einsitz. In jeder Delegation sind jeweils beide Geschlechter vertreten.

³ Das Präsidium und das Vizepräsidium der Schlichtungsstelle haben Personen inne, welche die Wahlvoraussetzungen für ein Gerichtspräsidium gemäss § 7 Abs. 2 des Gerichtsorganisationsgesetzes erfüllen. ⁸⁾

4) § 4 Abs. 1 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13.10.2010 (wirksam seit 1.1.2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

5) § 4 Abs. 3 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13.10.2010 (wirksam seit 1.1.2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

6) § 5 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13.10.2010 (wirksam seit 1.1.2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

7) § 6 Abs. 1 in der Fassung des GRB vom 15.9.1999 (wirksam seit 31.10.1999).

8) § 6 Abs. 3 in der Fassung des GRB vom 15.9.1999 (wirksam seit 31.10.1999).

§ 7.

¹ Die ordentlichen und ausserordentlichen Mitglieder der Schlichtungsstelle werden vom Regierungsrat auf Vorschlag der vertretenen Organisationen gewählt.

² Vor der Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten, der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten hört der Regierungsrat das kantonale Gleichstellungsbüro ⁹⁾ an. ¹⁰⁾

§ 8.

¹ Der Regierungsrat ernennt eine Schreiberin oder einen Schreiber für die Verhandlungen der Schlichtungsstelle.

² Bei Bedarf werden ausserordentliche Schreiberinnen oder Schreiber mit Zustimmung des zuständigen Departements von der Schlichtungsstelle ernannt.

§ 9.

¹ Die Amtsdauer der Mitglieder der Schlichtungsstelle sowie der Schreiberinnen und Schreiber beträgt vier Jahre.

§ 10.

¹ Die Schlichtungsstelle untersteht administrativ und disziplinarisch der Aufsicht des zuständigen Departements.

§ 11.

¹ Die Kosten der Schlichtungsstelle inklusive der Entschädigung der ordentlichen und ausserordentlichen Mitglieder, der Schreiberinnen und Schreiber und der Kanzlei gehen zu Lasten des Staates.

D. Stellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle**§ 12.** ¹¹⁾

¹ Die Mitglieder sowie die Schreiberinnen und Schreiber der Schlichtungsstelle dürfen in einem späteren Verwaltungsprozess über die vor der Schlichtungsstelle verhandelten Rechtsstreitigkeiten nicht als Zeuginnen oder Zeugen oder Auskunftspersonen auftreten.

² Zivilprozessen richtet sich die Vertraulichkeit des Verfahrens nach Art. 205 ZPO.

E. Verfahren**§ 13.** ¹²⁾

Das Schlichtungsverfahren ist bei der Kanzlei der Schlichtungsstelle unter Angabe des Rechtsbegehrens schriftlich zu beantragen; in zivilrechtlichen Streitigkeiten richtet sich das Verfahren nach der ZPO (Art. 202 ff.).

² Die Präsidentin oder der Präsident instruiert das Verfahren, führt die notwendigen Sachverhaltserhebungen durch, beruft die Sitzungen ein und leitet das Verfahren.

9) § 7 Abs. 2: Die heutige Bezeichnung lautet «Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern» (RRB vom 25.9.2012).

10) § 7 Abs. 2 in der Fassung des GRB vom 15.9.1999 (wirksam seit 31.10.1999).

11) § 12 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13.10.2010 (wirksam seit 1.1.2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

12) § 13 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13.10.2010 (wirksam seit 1.1.2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

³ Vor Einberufung der Schlichtungsstelle kann die Präsidentin oder der Präsident den Parteien Vergleichsvorschläge unterbreiten.

⁴ Die Schlichtungsstelle tagt als Dreierkammer.

F. Ergänzende Bestimmungen für öffentlich-rechtliche Streitigkeiten ¹³⁾

§ 14. ¹⁴⁾

¹ Die Parteien haben persönlich zu den Verhandlungen zu erscheinen; sie können sich von einer Rechtsbeiständin, einem Rechtsbeistand oder einer Vertrauensperson begleiten lassen.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber wird durch die kantonale Anstellungsbehörde oder den Gemeinderat vertreten.

§ 15. ¹⁵⁾

¹ Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist mündlich.

§ 16. ¹⁶⁾

¹ Vergleichsverhandlungen mit den Parteien werden nicht protokolliert, jedoch wird das Ergebnis des Vergleichs oder das Nichtzustandekommen des Vergleichs protokollarisch festgehalten und den Parteien schriftlich zugestellt.

² Der angenommene Vergleich hat die Wirkungen eines rechtskräftigen Urteils.

³ Wird der Vergleichsvorschlag abgelehnt und liegt noch keine anfechtbare Verfügung vor, so hat die vor der Schlichtungsstelle vertretene Behörde gleichzeitig mit der Ablehnung des Vergleichs oder unverzüglich nach Kenntnisnahme der Ablehnung durch die Gegenpartei eine solche zu erlassen.

⁴ Wird das Schlichtungsverfahren nach Vorliegen einer anfechtbaren Verfügung in-tern Rechtsmittelfrist anhängig gemacht und kommt kein Vergleich zustande, so beginnt der Lauf der Rechtsmittelfrist neu.

§ 17. ¹⁷⁾

¹ Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist kostenlos. Parteientschädigungen werden nicht zugesprochen; vorbehalten bleibt ein anderer Entscheid aus Billigkeitsgründen.

§ 18. ¹⁸⁾

¹ Wer einer Vorladung der Schlichtungsstelle ohne triftige Gründe nicht Folge leistet und sich nicht vertreten lässt, kann mit einer Ordnungsbusse bis zu CHF 500 bestraft werden.

13) Titel F eingefügt durch § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915), dadurch wurde der bisherige Titel F zu Titel G.

14) § 14 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

15) § 15 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

16) § 16 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

17) § 17 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

18) § 18 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

G. Schlussbestimmungen ¹⁹⁾

§ 19. ¹⁹⁾

¹ Für Verfahren, die bei Inkrafttreten der ZPO vor der Schlichtungsstelle rechtshängig sind, gilt bis zum Abschluss des Verfahrens vor dieser Instanz das bisherige Recht (Art. 404 Abs. 1 ZPO).

² Endet das Verfahren ohne Einigung der Parteien (Art. 208 ZPO), ohne angenommenen Urteilsvorschlag (Art. 210 Abs. 1 Bst. a, 211 ZPO) oder ohne Entscheid, so stellt die Schlichtungsstelle die Klagebewilligung nach Massgabe der ZPO aus (Art. 209, 211 Abs. 2 ZPO).

³ Diese Bestimmungen gelten für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse sinngemäss.

§ 20. ²¹⁾

§ 21. ²²⁾

III. Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung

§ 22.

¹ Das zuständige Departement setzt sich für die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen ein. Es hat namentlich folgende Aufgaben:

- a) Erarbeitung von Vorschlägen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann,
- b) ²³⁾ Überprüfung kantonaler Erlasse und Massnahmen auf ihre Vereinbarkeit mit Art. 8 Abs. 3 BV.
- c) Beratung von Behörden und Privaten in gleichstellungsrelevanten Fragen,
- d) Erarbeitung von Programmen zur beruflichen Chancengleichheit von Frau und Mann,
- e) Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Gleichstellungs- und Geschlechterfragen,
- f) Vermittlung in Gleichstellungsfragen,
- g) Erstellung von Gutachten und Expertisen.

§ 23.

¹ Der kantonale Frauenrat ²⁴⁾ unterstützt das zuständige Departement als Fachkommission.

19) Titel G (bisher Titel F) in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

20) § 19 in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

21) § 20 aufgehoben durch § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

22) § 21 aufgehoben durch § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

23) § 22 lit. b in der Fassung von § 15 Ziff. 1 des EG ZPO vom 13. 10. 2010 (wirksam seit 1. 1. 2011, SG 221.100; Geschäftsnr. 09.0915).

24) § 23: Die heutige Bezeichnung lautet «Gleichstellungskommission» (RRB vom 25. 9. 2012).

III. bis Ausgewogene Besetzung von Strategie- und Aufsichtsgremien ²⁵⁾

§ 24. ²⁶⁾

¹ Der Kanton strebt eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Strategie- und Aufsichtsorganen, namentlich Verwaltungsräten, von öffentlichrechtlichen Anstalten und öffentlichen Unternehmen an.

² In Strategie- und Aufsichtsorganen, die vollumfänglich von öffentlichen Organen des Kantons bestellt werden, stellen diese im Rahmen ihrer Wahlbefugnis sicher, dass Frauen und Männer zu mindestens je einem Drittel vertreten sind.

³ Bestellen öffentliche Organe des Kantons ein Strategie- und Aufsichtsorgan nur teilweise, so kommen sie im Rahmen ihrer Wahlbefugnis der Drittelsquote gemäss Abs. 2 nach und setzen sich bzgl. der Übrigen zu Wählenden dafür ein, dass die Zusammensetzung des gesamten Gremiums den Erfordernissen von Abs. 2 entspricht.

⁴ In Verhandlungen zu Vereinbarungen setzt sich der Regierungsrat dafür ein, dass Vorschriften zu Strategie- und Aufsichtsorganen auch den Erfordernissen von Abs. 2 entsprechen.

⁵ Die vorstehenden Absätze kommen auch bei Ersatzwahlen zur Anwendung.

§ 25. ²⁷⁾

¹ Wer den Kanton von Amtes wegen in einem Strategie- und Aufsichtsorgan eines privat- oder gemischtwirtschaftlichen Unternehmens vertritt, setzt sich dafür ein, dass die Zusammensetzung des gesamten Gremiums den Erfordernissen von § 24 Abs. 2 entspricht.

IV. Änderung bestehender Erlasse ²⁸⁾

V. Inkrafttreten

Dieses Gesetz ist zu publizieren; es unterliegt dem Referendum und wird auf den 1. Juli 1996 wirksam.

25) Titel III. bis eingefügt durch GRB vom 18. 9. 2013, angenommen in der Volksabstimmung vom 9. 2. 2014 (wirksam seit 10. 2. 2014; Geschäftsnr. 13.0427).

26) § 24 eingefügt durch GRB vom 18. 9. 2013, angenommen in der Volksabstimmung vom 9. 2. 2014 (wirksam seit 10. 2. 2014; Geschäftsnr. 13.0427).

27) § 25 eingefügt durch GRB vom 18. 9. 2013, angenommen in der Volksabstimmung vom 9. 2. 2014 (wirksam seit 10. 2. 2014; Geschäftsnr. 13.0427).

28) Die Änderungen anderer Erlasse werden hier nicht abgedruckt.

Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Kanton Basel-Stadt)

Vom 10. Juni 1997 (Stand 1. Juli 2000)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf § 16 des Personalgesetzes vom 17.11.1999 ¹⁾ sowie Art. 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) vom 24.03.1995 ²⁾, ³⁾ erlässt folgende Verordnung:

I. Zweck, Geltungsbereich

§ 1. Grundsatz und Zweck

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt werden an ihrem Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung geschützt.

² Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der kantonalen Verwaltung verboten.

³ Der Regierungsrat sorgt mit geeigneten Informations-, Schulungs- und Präventionsmassnahmen für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nicht aufkommen lässt.

§ 2. Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von der Art des Anstellungsverhältnisses.

² Die Bestimmungen über die Beratung und Unterstützung im informellen Verfahren gelten auch, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von einer Drittperson, die nicht bei der kantonalen Verwaltung angestellt ist, am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden ist.

³ ... ⁴⁾

1) SG 162.100.

2) SR 151.1.

3) Ingress in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

4) § 2 Abs. 3 aufgehoben durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

II. Definition, Folgen

§ 3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

¹ Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Verhaltensweise wie Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte, Darstellungen mit sexuellem Bezug,
– die generell oder im Einzelfall seitens der betroffenen Person unerwünscht ist
und

– von der die verursachende Person weiss oder wissen müsste, dass diese Verhaltensweise unerwünscht ist.

² Als generell unerwünscht gelten Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug immer, wenn sie von einer vorgesetzten Stelle als unerwünscht bezeichnet worden sind.

³ Die belästigende Person handelt wissentlich, wenn

– das Verhalten aufgrund genereller Weisungen oder Instruktionen des Betriebs oder von einer vorgesetzten Stelle als Belästigung gilt
oder

– sie aufgrund von Schulungs- und Präventivmassnahmen des Betriebs den belästigenden Charakter der Verhaltensweise erkennen kann
oder

– sie zuvor von der betroffenen Person auf den belästigenden Charakter der Handlung hingewiesen worden ist.

⁴ Sexuelle Belästigung kann in unterschiedlichen Formen auftreten,
zum Beispiel:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- Sprüche und Witze, die Personen aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigen,
- pornographische Bilder,
- anzügliche, herabwürdigende Blicke und Gesten,
- unerwünschte Berührungen,
- wiederholte unerwünschte Einladungen,
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- sexuelle und körperliche Übergriffe,
- Nötigung,
- Vergewaltigung.

§ 4.⁵⁾ Pflichten der Führungsverantwortlichen und Anstellungsbehörden

¹ Führungsverantwortliche sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie haben alles dazu erforderliche vorzukehren. Führungsverantwortliche haben Informationen über eine sexuelle Belästigung ernst zu nehmen und die betroffene Person zu unterstützen.

² Erfüllt eine sexuelle Belästigung einen Straftatbestand, hat die Anstellungsbehörde unabhängig vom Strafverfahren von Amtes wegen ein Massnahmenverfahren, in schweren Fällen ein Entlassungsverfahren durchzuführen.

III. Informelles Verfahren

§ 5. Anspruch auf Beratung und Unterstützung

¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einer sexuellen Belästigung betroffen sind oder als Drittperson von einer sexuellen Belästigung wissen, haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen.

² Die Vertrauenspersonen stehen auch für Beschwerden von aussenstehenden Drittpersonen zur Verfügung, wenn die belästigende Person in einem Anstellungsverhältnis der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt steht und wenn die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschehen ist.

§ 6. Vertrauenspersonen

¹ Pro Personalbereich stehen mindestens eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson zur Verfügung. Betroffene Personen oder Drittpersonen können sich auch an Vertrauenspersonen ausserhalb ihres Personalbereiches wenden. Es ist zu gewährleisten, dass sich Frauen auf Wunsch an Frauen, und Männer an Männer als Vertrauenspersonen wenden können.

§ 7.

Die Vertrauenspersonen werden von den Departementsvorsteherinnen bzw. Departementsvorstehern oder von den Direktorinnen bzw. Direktoren nach Anhörung der Personalausschüsse oder Personalkommissionen oder Personalverbände ernannt. In Personalbereichen, wo es Frauenkommissionen oder Frauenbeauftragte gibt, sind diese ebenfalls anzuhören.

§ 8. Aufgaben und Kompetenzen der Vertrauenspersonen

¹ Die Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen mit dem Ziel, dass sexuelle Belästigungen sofort unterbunden werden. Alle Schritte der Vertrauenspersonen müssen im Einverständnis mit der betroffenen Person erfolgen.

² Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört insbesondere:

- die betroffene Person oder Drittperson anzuhören, zu beraten und zu unterstützen,
- sie über die möglichen informellen oder formellen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten,
- sie auf Wunsch zu den Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten,
- sie bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Beschwerde zu unterstützen,
- die Teilnahme an und die Unterstützung von Aktivitäten zur Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

³ Die Vertrauenspersonen haben folgende Kompetenzen:

- sie können mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen,
- sie können ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere auch mit den Vorgesetzten verlangen,
- sie können bei Bedarf bei den Vorgesetzten die Durchführung zielgerichteter Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen verlangen,
- sie können bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen,
- bei Vorliegen besonderer Umstände können sie zum Schutz der betroffenen Person bei der zuständigen Anstellungsbehörde vorsorgliche Massnahmen im Sinne von § 25 des Personalgesetzes beantragen. ⁶⁾

⁴ ... ⁷⁾

§ 9. Grundsätze für das informelle Verfahren

¹ Das informelle Verfahren unter Beizug der Vertrauenspersonen wird rasch und unter Wahrung voller Diskretion abgewickelt.

² Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

IV. Formelles Beschwerdeverfahren

§ 10. Beschwerderecht

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter sexuell belästigt worden sind, haben das Recht, bei der Personalrekurskommission schriftlich Beschwerde einzureichen und zu beantragen, dass die Anstellungsbehörde gegen die belästigende Person geeignete Massnahmen ergreift. ⁸⁾

² Aus der Einreichung einer Beschwerde darf der von einer sexuellen Belästigung betroffenen Person kein Nachteil erwachsen.

³ ... ⁹⁾

§ 11. Gegenüberstellung ¹⁰⁾

Die betroffene Person kann verlangen, dass von einer persönlichen Gegenüberstellung abgesehen wird. Massgebend sind hierfür die im Strafprozess entwickelten Grundsätze. ¹¹⁾

§ 12. ¹²⁾ Dauer des Untersuchungsverfahrens

Die Untersuchungen sind in der Regel innert drei Monaten nach Eingang der Beschwerde abzuschliessen. Wird zum gleichen Sachverhalt ein Strafverfahren durchgeführt, sind die Untersuchungen spätestens drei Monate nach Abschluss des Strafverfahrens abzuschliessen.

§ 13. ¹³⁾ Anträge der Personalrekurskommission

¹ Während des Untersuchungsverfahrens kann die Personalrekurskommission jederzeit bei der Anstellungsbehörde Antrag auf vorsorgliche Massnahmen stellen. Über solche Anträge hat die Anstellungsbehörde umgehend zu entscheiden.

² Nach Abschluss des Untersuchungsverfahrens entscheidet die Anstellungsbehörde unter Berücksichtigung des Berichts und der Empfehlung der Personalrekurskommission, ob eine Massnahme anzuordnen oder eine Entlassung zu verfügen ist.

§ 14. ¹⁴⁾ Missbrauch des Beschwerderechts

Wer absichtlich eine Person, die keine in dieser Verordnung definierte sexuelle Belästigung begangen hat, einer solchen beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen, wie sie gegenüber Personen ausgesprochen werden, die eine sexuelle Belästigung begangen haben.

8) § 10 Abs. 1 in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000);

9) § 10 Abs. 3 aufgehoben durch den RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

10) § 11 Titel in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

11) § 11 Abs. 1 aufgehoben durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000); dadurch wurde der bisherige Abs. 2 zu Abs. 1.

12) § 12 samt Titel in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

13) § 13 samt Titel in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

14) § 14 eingefügt durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000); dadurch wurden das bisherige Kapitel V zu VI und § 14 zu § 17.

6) § 8 Abs. 3 Alinea 5 in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

7) § 8 Abs. 4 aufgehoben durch den RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

V. Weitere Rechte ¹⁵⁾

§ 15. ¹⁶⁾ Aufsichtsrechtliche Anzeige

Aussenstehende Drittpersonen, die von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden sind, haben das Recht, bei der vorgesetzten Behörde dieser Mitarbeiterin bzw. dieses Mitarbeiters eine aufsichtsrechtliche Anzeige gemäss Organisationsgesetz einzureichen.

§ 16. ¹⁷⁾ Verfahren vor der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen

Personen, die von einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden sind, haben unabhängig von der verwaltungsinternen Beschwerde bzw. der aufsichtsrechtlichen Anzeige das Recht, ein Verfahren vor der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen anhängig zu machen.

VI. Schlussbestimmung ¹⁸⁾

§ 17. ¹⁹⁾ Diese Verordnung ist zu publizieren; sie wird sofort wirksam. ²⁰⁾

15) § 10 Abs. 1 in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000);

16) § 15 eingefügt durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000); dadurch wurden das bisherige Kapitel V zu VI.

17) § 16 eingefügt durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

18) Kapitel V wurde zu Kapitel VI durch Einfügen des neuen Kapitels V durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

19) § 17: Durch Einfügen der §§ 14 - 16 durch RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000) wurde der bisherige § 14 zu § 17.

20) Wirksam seit 22. 6. 1997.

Impressum

Herausgeberin

Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Kanton Basel-Stadt
www.bs.ch

Text

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

Übersetzung aus dem Französischen

Renato Folli

Anpassungen an die rechtlichen Grundlagen im Kanton Basel-Stadt

Yvonne Schaffner, Juristin, Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen Kanton Basel-Stadt

Druck

Werner Druck & Medien, Basel

Gestaltung

vista point, Basel

Mit freundlicher Genehmigung der Westschweizer Gleichstellungskonferenz, egalite.ch

Basel, im Februar 2015

Auflage: 1300 Exemplare



