

Was können Sie verlangen?

Frauen und Männer, die von einer Diskriminierung betroffen sind, können verlangen, dass

- die Diskriminierung beseitigt wird,
- eine diskriminierende Lohndifferenz behoben wird,
- eine Entschädigung bezahlt wird.

Welche Fristen sind zu beachten?

Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse:

- Bei einer diskriminierenden Kündigung muss zwingend während der Kündigungsfrist gegenüber der Arbeitgeberschaft schriftlich Einsprache erhoben werden.
Ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Betroffene 180 Tage Zeit, um eine Entschädigung bei der Schlichtungsstelle zu verlangen.
- Bei einer Racheündigung kann zusätzlich zur finanziellen Entschädigung beim Gericht die provisorische Wiederanstellung verlangt werden. Ein solches Begehren muss vor Ende der Kündigungsfrist gestellt werden.
- Bei einer diskriminierenden Nicht-Anstellung hat die betroffene Person nach der Absage drei Monate Zeit, um eine Entschädigung bei der Schlichtungsstelle zu verlangen.
- In allen anderen Bereichen gelten keine speziellen Fristen, ausser die üblichen Verjährungsfristen.

Für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse gelten die Bestimmungen des öffentlichen Rechts.

Adressen

Adressen der Schlichtungsstellen Kanton Basel-Landschaft:

Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben
Bahnhofstrasse 3
Postfach, 4410 Liestal
061 552 66 56
schlichtungsstelle@bl.ch
www.schlichtungsstelle.bl.ch

Kanton Basel-Stadt

Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen
Utengasse 36
Postfach 4005 Basel
061 267 85 22
Mailadresse siehe Webseite
www.geschlechterdiskriminierung.bs.ch

Weitere Informationen:

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

Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft
Kreuzboden 1a, 4410 Liestal
gleichstellung@bl.ch
061 552 82 82
www.gleichstellung.bl.ch

www.gleichstellungsgesetz.ch
Datenbank mit Verfahrensfällen nach Gleichstellungsgesetz

www.ebg.admin.ch
Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann



Schlichtungsstellen gegen Diskriminierungen im Erwerbsleben



Wann gilt das Gleichstellungsgesetz?

Seit 1. Juli 1996 ist das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) in Kraft. Danach dürfen Arbeitnehmende aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden. Namentlich auch nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

Das Gleichstellungsgesetz gilt sowohl für privatrechtliche als auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse.

Bei Diskriminierungsstreitigkeiten sind die kantonalen Schlichtungsstellen für die Vermittlung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in zuständig. Die Schlichtungsstellen beraten die Parteien und versuchen, eine Einigung herbeizuführen. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

Beispiele für Diskriminierung:

Sexuelle Belästigung:

- Ein Mitarbeiter schickt seiner Kollegin eine anzügliche Mail mit pornografischem Anhang.
- Der Chef begrabscht die Praktikantin.

Schwangerschaft / Elternschaft:

- Die zugesagte Beförderung wird nach Bekanntwerden der Schwangerschaft rückgängig gemacht.
- Frau Meier wird nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub in ihrer Funktion herabgestuft.

Kündigung:

- In einer Firma werden beim Stellenabbau nur verheiratete Frauen entlassen.
- Bei der Teilschliessung eines Betriebs wird nur Männern eine Versetzung an eine andere Stelle angeboten.
- Einer Mitarbeiterin wird nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs gekündigt, weil man sie aufgrund der Mutterschaft für weniger flexibel und belastbar hält.

Anstellung:

- Ein Betrieb stellt in einem bestimmten Bereich grundsätzlich keine Männer an.
- Es werden für einen Bereich der Firma ausschliesslich unverheiratete Frauen eingestellt.

Beförderung / Aufgabenzuteilung/ Weiterbildung:

- Für die Besetzung einer Leitungsstelle werden intern nur Männer angefragt.
- Frau Muster erhält nur Routinearbeiten, während Herr Blatter besonders interessante und knifflige Aufträge erhält, bei denen Neues gelernt werden kann.
- Männer arbeiten an den Maschinen, Frauen verrichten die mühsamere Handarbeit.
- Der Kollege kann Weiterbildungskurse während der Arbeitszeit besuchen, die Kollegin nicht.
- In einem Betrieb sind fast ausschliesslich Frauen Teilzeit beschäftigt, aber nur Vollzeitangestellte können Weiterbildungskurse auf Kosten des Betriebs besuchen.

Was bietet die Schlichtungsstelle?

Frauen und Männer, die von einer Diskriminierung nach GIG betroffen sind, können sich an die Schlichtungsstelle wenden. Die Schlichtungsstelle

- informiert und berät Arbeitnehmende und Arbeitgebende,
- bietet ein einfaches, kostenloses Verfahren an,
- versucht, zwischen den Parteien eine gütliche Einigung herbeizuführen.

Ziel des Schlichtungsverfahrens ist die einvernehmliche Regelung des Streitfalls.

Wenn vor der Schlichtungsstelle keine Einigung zustande kommt, kann die klagende Partei ans Gericht bzw. im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis an die nächsthöhere Instanz gelangen.

Wie gehen Sie vor?

Frauen und Männer können bei der Schlichtungsstelle am Sitz der Arbeitgeberschaft oder am Arbeitsort mündlich oder schriftlich ein Schlichtungsgesuch einreichen (siehe Formular auf der Website der Schlichtungsstelle). Das Gesuch muss die Forderungen an die Arbeitgeberschaft enthalten.

Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist nur glaubhaft zu machen, ausser bei sexueller Belästigung und Nicht-Anstellung. Die Arbeitgeberschaft hat sodann den Nachweis zu erbringen, dass keine verbotene Ungleichbehandlung vorliegt. Bei sexueller Belästigung und diskriminierender Nicht-Anstellung liegt hingegen die volle Beweislast bei der Gesuchstellerin bzw. dem Gesuchsteller.

Für Frauen und Männer im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, die sich über bestehende Diskriminierungen gemäss GIG beschwerten, gilt während der Dauer des Verfahrens und sechs Monate darüber hinaus ein gesetzlicher Kündigungsschutz (Schutz vor Racheündigung).