

Einige Präjudizien

innerhalb des Sachbereichs chronologisch geordnet: älteste zuerst, neueste zuletzt, mit Stichworten dazu, was darin richtungsweisend abgehandelt wird

Lohngleichheit:

BGE 117 Ia 262=Pra 81 Nr. 27=JAR 1992, 152 und BGE 125 I 14

(Basler Kindergärtnerinnen/Lehrkräfte für Hauswirtschaft und Lehrkräfte für Textilarbeit): Gleichwertigkeit, Indirekte Lohndiskriminierung, Lohnvergleich mit andern Berufen, Arbeitsbewertung, Gutachten, Auswirkungen auf Lohnsystem kein Hinderungsgrund, Verjährung, Zuwarten mit Geltendmachung kein Rechtsmissbrauch;

(für die in der Folge (auch im Gesundheitsbereich) ergangenen Urteile vgl. (unter anderem) Kanton ZH über www.gleichstellungsgesetz.ch und die Sondernummer AJP 11/2001)

BGE 124 II 409 (Individualklage M.A.): Diskr. auch zwischen typisch weiblichen und neutralen Berufen möglich, Arbeitsbewertung, Gestaltungsspielraum Kriterien

BGE 124 II 436 (Solothurner Kindergärtnerinnen): Diskriminierungsbegriff allgemein, Teilzeit, Glaubhaftmachung und Gegenbeweis, Vergleich auch zwischen typisch weiblichen und neutralen Berufen möglich, Lohnsenkungen nur pro futuro möglich, Präzisierungen der Rechtsprechung

BGE 125 III 368 (Lokalredaktorin): Glaubhaftmachung und Gegenbeweis, Rechtfertigungsgründe, konjunkturelle Lage, Wunschkandidat und Ausnahmelohn, Arbeitsmarktlage

BGE 126 II 217 (Lehrerin für Krankenpflege): u.a. Argument „Markt“

BGE 126 III 395 Beweislast, Anforderungen an Glaubhaftmachung

BGE 127 III 207 Beweislast

BGE 130 III 145 = Pra 9/2004, 733; 4P.205/2003/22.12.03; 4C.383/2002/22.12.03: Methode Yves Flückiger (Regressionsanalyse, statistische Lohnanalyse) zur Glaubhaftmachung von Lohndiskriminierung zugelassen

BGE 131 II 393 Arbeitsplatzbewertung (VFA), konjunkturelle oder arbeitsmarktliche Faktoren (Anpassung an Marktlöhne), Minusklassenentscheid, Überführungsregelung mit Folge verzögerter Lohnanpassung

Diskriminierende Kündigung:

BGer 2P.157/2000 prov. Anstellung, Beschwerde abgewiesen

Verw.Ger.ZH PB 200500049 diskriminierende Kündigung wegen Schwangerschaft

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

JAR 1992, 166 (Genfer Leiturteil schon vor GIG, welches die welsche Rechtsprechung prägt)

Urteil Zürcher Arbeitsgericht vom 30.9.1998 in ZR 99 (2000) Nr.11 in Heft 9 und 10; SJZ 95/1999, 123 (Leiturteil nach GIG, Definition und kumulative Rechtsfolgen)

Tribunal Cantonal VD, Chambres des Recours vom 19.1.2000, bestätigt vom Bundesgericht 4C.187/2000 vom 6.4.2001 (Leiturteil bezüglich verbaler Belästigung und Erniedrigung)

BGer 4P. 10/1999 sex. Bel. Durch Vorgesetzten in Kombination mit „ausfällig werden“ der Belästigten und darauf folgende Kündigung durch Arbeitgeber

BGer 2P.44/2001 sex. Bel. / Mobbing / Rache Kündigung

Verbandsklage, Beförderungsdiskriminierung wegen Schwangerschaft:

Tribunal de Prud'Hommes de Lausanne, Urteile vom 17.7.2002 und 6.8.2003, TT02.005970 (Voraussetzungen Klagelegitimation des Verbandes, Beförderungsdiskriminierung oder diskriminierende Nichtanstellung, Schwangerschaft und GIG)

Förderungsmassnahmen / Quoten im Erwerbsleben:

BGE 131 II 361 (Die Universität Freiburg schrieb im Oktober 2001 im Rahmen der Massnahmen des Bundes zur Förderung des Nachwuchses an den kantonalen Universitäten eine Professur im öff. Recht aus, um die sich nur weibliche Kandidaten bewerben konnten)