Protokoll

12. Nationale Tagung der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (SKS) vom 14. November 2023 in Luzern

Vormittag: 09.30 - 12.00 Uhr

Empfang mit Kaffee/Brötchen im KKL, Auditorium Foyer

Begrüssung

Um 10.00 Uhr eröffnet Doris Wobmann, Präsidentin der SKS, die Tagung in Luzern, begrüsst die Anwesenden und heisst sie herzlich willkommen. Es sind 11 Mitgliedskantone und die Bundesverwaltung vertreten, was das grosse Interesse an diesen Tagungen beweist. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG ist durch Jennifer Bieri, Juristin im Bereich Recht und Bundesratsgeschäfte, präsent.

Von den Kantonen Genf, Glarus, Schaffhausen, Solothurn, St. Gallen, Tessin und Wallis konnte leider niemand teilnehmen und auch die Vize-Präsidentin, Emmanuelle Pasquier, musste sich entschuldigen.

Doris Wobmann bedankt sich für die geleistete Arbeit bei ihren Mitarbeiterinnen, vor allem bei Frau Stefanie Brücker, und den Dolmetscherinnen. Ein spezieller Dank geht auch an Marianne Muggli, denn ohne ihre grosse Unterstützung wäre so eine Tagung nicht möglich.

Generalversammlung der SKS-COC

Erstmals ist die Schlichtungskommission des Bundesverwaltungsgerichts als Neumitglied anwesend.

Die Versammlung ist beschlussfähig, die Mehrheit der Mitglieder ist vertreten. Traktandenwünsche sind keine eingegangen.

Die Tagesordnung der Generalversammlung wird ohne Änderung genehmigt.

1. *Traktandum*

   Begrüssung

   Doris Wobmann begrüsst die Mitglieder und eröffnet formell die 9. Generalversammlung.

2. Traktandum

Abnahme und Verdankung des Protokolls von GV/Tagung 2021, Genf

Das Protokoll der Nationalen Tagung vom 25. November 2021 in Genf wurde den Anwesenden elektronisch zugestellt. Dieses wird einstimmig genehmigt und der Verfasserin, Marianne Muggli, verdankt.

3. Traktandum

Abnahme Tätigkeitsbericht 2022/2023 des Vorstands

In den Jahren 2022 und 2023 haben sich Vorstand und Sekretariat zu keiner Sitzung getroffen. Die laufenden Geschäfte wurden elektronisch erledigt.

Der Vorstand hat das Beitrittsgesuch der Schlichtungskommission des Bundesverwaltungsgerichts als neues Mitglied erfreut entgegengenommen. Der Beitritt wurde einstimmig genehmigt.

Der Tätigkeitsbericht wird abgenommen.

4. und 5. Traktandum

Abnahme Rechnung 2021/2022 und Revisionsbericht, Décharge an Vorstand / Budget 2024/2025

Die Traktanden 4 und 5 werden zusammengenommen.

Reinhold Nussmüller verweist auf die Unterlagen. Er stellt fest, dass alle Mitgliederbeiträge bezahlt sind.

Die Rechnung 2021 schliesst mit einem Vortrag von CHF 8'461.35 ab, diejenige von 2022 mit einem solchen von CHF 17'971.70. Diese Zahlen entsprechen den budgetierten Vorgaben.

Rechnung und Budget werden einstimmig genehmigt und Reinhold Nussmüller die Ausfertigung bestens verdankt.

Die Beibehaltung des Mitgliederbeitrags von gegenwärtig CHF 700.00 pro Jahr wird einstimmig angenommen.

Susanne Büchi verliest den Revisionsbericht. Sie hat die Buchhaltung 2021/2022 geprüft und dabei festgestellt, dass die alten und neuen Saldi übereinstimmen und alle Bankbelege vorhanden sind. Die Stichproben der Belege und Verbuchungen stimmen ebenfalls überein. Die Führung der Kasse ist korrekt. Die Revisorin beantragt der Versammlung, dem Vorstand Décharge zu erteilen.

Der Revisionsbericht wird einstimmig genehmigt und Susanne Büchi verdankt.

Dem Vorstand wird einstimmig Décharge erteilt.

6. Traktandum

Nächster Tagungsort 2025: Vorschlag Glarus

Der Kanton Glarus hat sich bereit erklärt, die nächste Tagung zu organisieren. Die Versammlung genehmigt Glarus als Tagungsort 2025 einstimmig. Das genaue Datum und die Örtlichkeit werden rechtzeitig bekannt gegeben.

7. Traktandum

Wahlen: Präsidium, Kassier, Kontrollstelle:

Es folgen die Wahlen des Vorstandes und der Kontrollstelle 2024/2025; alle vorgeschlagenen KandidatInnen werden einstimmig gewählt.

Präsidentin:
Carmen Mühlemann, Präsidentin der Schlichtungsbehörde des Kantons Glarus

Vize-Präsidentin:
Doris Wobmann, Präsidentin des Arbeitsgerichts des Kantons Luzern

Kassier:
Reinhold Nussmüller, Präsident der Schlichtungsstelle des Kantons Thurgau, Amriswil

Kontrollstelle:
Susanne Büchi, Mitglied der Schlichtungsstelle des Kantons Thurgau, Dussnang

Doris Wobmann bedauert, den Rücktritt von Emmanuelle Pasquier, der bisherigen Vize-Präsidentin, vermelden zu müssen. Sie tritt nach mehrjähriger Tätigkeit wegen Amtszeitbeschränkung aus dem Vorstand aus. Die Versammlung dankt ihr herzlich für die geleistete Arbeit. Leider konnte Frau Pasquier nicht persönlich verabschiedet werden, da sie beruflich eine gerichtliche Verhandlung leiten musste und deshalb nicht anwesend war.

Reinhold Nussmüller wird im nächsten Jahr vom Kanton Thurgau in den Ruhestand versetzt. Aus diesem Grund möchte er von seinem Amt als Kassier, das er seit 2014 führt, zurücktreten. Doris Wobmann bedauert diesen Rücktritt. Das Kassier-Amt ist nun vakant. Ein Nachfolger oder eine Nachfolgerin wird gesucht.

Das Sekretariat wird seit 2009 von Marianne Muggli geleitet. Sie führt auch die Buchhaltung und ist für die Aktualisierung der Homepage zuständig.
Marianne Muggli möchte dieses Amt ebenfalls an eine jüngere Person übergeben. Auch für die Neubesetzung des Sekretariats wird eine Nachfolge gesucht.

8. Traktandum

Fallstatistik

Die Präsidentin verweist auf die Unterlagen. Die Angaben zur Fallstatistik sind auf der Basis der verfügbaren Rückmeldungen in zusammengefasster Form aufbereitet worden. Alle Kantone ausser St. Gallen, Zug und Zürich haben ihre Zahlen übermittelt.

Der Kanton Genf verzeichnete mit 86 Schlichtungsfällen erneut am meisten Fälle, gefolgt von Bern 33 und Zürich 2021: 20. Leider erhielten wir für 2022 und 2023 von Zürich keine Zahlen.

Schweizweit sind die Fallzahlen in den letzten zwei Jahren gesunken. Die Schlichtungsbehörden verzeichneten einen Tiefststand an Fällen während der Corona-Pandemie. Jetzt steigen die Zahlen wieder an.

9. Traktandum

Varia

Es gibt keine Wortmeldungen.

Die Präsidentin erklärt den formellen Schluss der 9. Generalversammlung.

Referat von Jakob Ueberschlag, Dr. iur., Rechtskonsulent / Anwaltskanzlei Ueberschlag, Luzern „Die Anstellung im Umfeld des Geschlechtergleichheitskontexts“

Frauenberufe:
Von Frauen dominierte Berufe sind Gesundheits-/Lehrberufe und der Wissenschaft = 69,5 %, 30,5 % Männer sind in diesen Berufen tätig. Im Gastgewerbe und persönlichen Dienstleistungen arbeiten 66,4 % Frauen und 33,6 % Männer.

Männerberufe:
Von Männern dominierte Berufe sind vor allem Bau-/Ausbaugewerbe und Bergbau = 97,6 %, nur 2,4 % Frauen sind in diesen Berufen tätig. In den Technik- und Informatikberufen arbeiten 84,8 % Männer und 15,2 % Frauen. Industrie- und Gewerbeberufe werden von 75,7 % Männern und 24,3 % Frauen ausgeübt. 67,1 % Männer und 32,9 % Frauen arbeiten in Land-/Forstwirtschaftsberufen.

Frauen- und Männeranteile in Unternehmungen:

Unternehmensleitung	Frauen:	31,8 %	Männer:	68,2 %
mit Vorgesetztenfunktion	Frauen:	38,9 %	Männer:	61,1 %
ohne Vorgesetztenfunktion	Frauen:	53,1 %	Männer:	46,9 %

Stellenausschreibungspraxis 2003/2004:
Stellenausschreibungen privatrechtlicher Arbeitgeber:
neutral 54,6 %, männlich 24,6 %, weiblich 12,9 %, inkonsequent 7,9 %.

Regelung de lege ferenda:
Art. 5bis GIG:
„Wer als ArbeitgeberIn einen Arbeitsplatz öffentlich oder unternehmensintern nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt oder durch Dritte ausschreiben lässt, ohne dass ein bestimmtes Geschlecht unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist, wird auf Antrag einer sich bewerbenden Person, des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann oder einer Organisation i.S.v. Artikel 7 mit einer Busse bis zu 10'000 Franken bestraft.”

Unabdingbarkeit i.e.S.

1. **Biologische bzw. physische Notwendigkeit**
   - Ammen
   - Aktmodelle
   - Rotlichtberufe
   - Testpersonen

2. **Authentizitätswahrung**
   - Reproduzierende Sprech- und GesangskünstlerInnen
   - Mannequins und Dressmen

3. **Gesetzliche Beschäftigungsverbote**
   - Art. 66 ArGV 1 Arbeiten auf Untertage-Baustellen?

Unabdingbarkeit i.w.S.

Voraussetzungen:

- Tatsächlich schlechtere Verrichtung
  - unmittelbar biologisch bedingt oder legitimerweise reflektiert durch Dritte?
  - Verhältnismässigkeitsprüfung

  oder
- Legitime öffentliche Interessen oder Gründe des zwingenden Drittschutzes
  - Verhältnismässigkeitsprüfung

Fallgruppen:

1. **Berücksichtigung des gegengeschlechtlichen Schamgefühls**
   z.B. Dessousgeschäft, Sauna, Klinikpersonal bei Intimpflege
2. **Legitime öffentliche Interessen bzw. zwingender Drittschutz**
   z.B. Aufsicht Strafgefangene, Frauenhäuser, Telefonseelsorge, Personenkontrolle
3. **Rücksicht auf Vorurteile bzw. subjektive Erwartungen Dritter?**
   Nur ausnahmsweise, z.B. Drittstaaten, wenn keine Geschäftspartnerinnen akzeptiert
4. **Tendenzschutz**
   z.B. Geschäftsführerin Frauenverband, Chefredaktorin feministische Zeitschrift
5. **Fälle „statistischer Diskriminierung“?**
   Nein!

Probleme bei der Anspruchsgeltendmachung

Beweislasterleichterung:

- **Art. 6 GIG:** *„Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.“*

- **Anstellungen sind ausgeschlossen ---> qualifizierte Schweigen**
- **Strukturelle Beweisnot!**
- **Art. 8:** *„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."*

  ---> Kein adäquater Ersatz; de lege ferenda muss Art. 6 GlG gelten.

Entschädigungshöhe:

- **Art. 5 Abs. 4 GlG:** *„Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Abs. 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."*

Funktionen der Entschädigung: **---> Strafe und damit auch Prävention**
---> Wiedergutmachung

- **Internationale Anforderungen an wirksamen Rechtsbehelf nicht erfüllt!**
  ---> De lege ferenda: ---> *Straffunktion* ausklammern und im StGB verankern
  ---> *Wiedergutmachungsfunktion*: Richterliches Ermessen ohne Bindung an Monatslöhne und Höchstgrenzen

Bericht von Jennifer Bieri, Juristin Bereich Recht und Bundesratsgeschäfte, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) „Handlungsfelder & Prioritäten 2022 - 2023"

Das Organigramm des EBG präsentiert sich seit 2021 wie folgt: Direktion, Sekretariat EKF, Kommunikation und Internationales sowie die Bereiche Finanzhilfen und Ressourcen, Arbeit, Gewalt, Recht und Bundesratsgeschäfte.

- **Gesamtbudget: CHF 15,8 Mio.**
  - Betriebskosten: CHF 8,4 Mio.
  - Finanzhilfen: CHF 7,4 Mio.
- **Personalressourcen 2023:**
  - 20 Vollzeitstellen
  - rund 30 Personen (inkl. Praktika)
  - 67 % Frauen, 33 % Männer
  - Ausbildungsprofile: Recht, Wirtschaft, Soziologie, Politologie, Psychologie, Geschichte, Philosophie, Linguistik, Rechnungswesen, kaufmännische Berufe etc.

Handlungsfelder und Prioritäten EBG

Bereich Finanzhilfen und Ressourcen

- Vergabe von Finanzhilfen
  zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben und zur Gewaltprävention
- Geschäftsplanung, Finanzen, IT
- Logistik, Sekretariat

Bereich Arbeit

- Förderung der Lohngleichheit
- Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes
- Entwicklung von Tools (Logib) und Betreuung Helpline
- Koordination mit den Kantonen, Städten und Gemeinden

Bereich Gewalt

- Bekämpfung von Gewalt in Paarbeziehungen
- Nationale Koordination und Umsetzung der Istanbul-Konvention

Bereich Recht und Bundesratsgeschäfte / Parlamentsgeschäfte

- Nationale Koordination und Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030
- Förderung der Umsetzung des GIG
- Behandlung der Geschäfte des Bundesrates und des Parlaments
- Nationale Koordination und Umsetzung des CEDAW-Übereinkommens
- Vernehmlassungen ans Bundesgericht

Leitung

- Kommunikation
- Internationale Zusammenarbeit (UN CSW, ILO, OECD, Europarat)

Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- EBG/SECO engagieren sich für die Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Grundlagen, Gleichstellungsgesetz (GIG) und Arbeitsgesetz (ArG)
- Neue Zahlen zur Verbreitung, zum Kontext und zur Art von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der ganzen Schweiz
- Beleuchtung der Sicht der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden

- Auskunft über den Stand des Wissens und der Information der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Auskunft über organisatorische Massnahmen der Arbeitgebenden im Rahmen ihrer Fürsorge- und Präventionspflicht und inwieweit diese den Arbeitnehmenden bekannt sind
- Grundlage für Überarbeitung der Informationsmaterialien des EBG/SECO

Zwischenevaluation der Lohngleichheitsanalysen GIG

4a. Abschnitt: Lohngleichheitsanalyse und Überprüfung
Art. 13a: Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet.
- Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Fällt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Zeitraum unter 100, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl von 100 erreicht ist.
- Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit.

BG vom 14. Dezember 2018, in Kraft vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2032

- Bis 30. Juni 2021: Durchführung der Analyse
- Bis 30. Juni 2022: Überprüfung durch unabhängige Stelle
- Bis 30. Juni 2023: Information der Arbeitnehmenden (und AktionärInnen)
- Bis spätestens 2029: Berichterstattung des Bundesrats ans Parlament

Zwischenevaluation 2025 (Art. 13a - Art. 13i GIG)

- Bundesrat muss dem Parlament spätestens 2029 berichten, welche Wirkungen die neuen rechtlichen Bestimmungen haben (Art. 17b GIG)
- Zwischenbilanz 2025 im Erarbeitungsprozess

LGBTI

- Fragen rund um die Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans sowie intergeschlechtlichen Personen LGBTI werden ab 2024 im EBG behandelt (2 neue Stellen)

- Die Schwerpunkte des EBG bleiben weiterhin die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben und die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

Gleichstellungsgesetz

Vernehmlassungen ans Bundesgericht (Art. 102 Abs. 2 BGG)

- Lohngleichheit: Einreihung Kindergartenlehrpersonen
  (Urteil vom 30.09.2023; 8C_320/2022)
- Lohngleichheit: Besoldung, Lohngleichheit Mann und Frau
  (Urteil vom 08.03.2023; 8C_545/2022)
- Anstellung: Anstellungsdiskriminierung
  (Urteil vom 04.10.2022; 8C_719/2021)

Internationales

- Ende 2024: Zwischenbericht der Schweiz zur Umsetzung der prioritären Massnahmen
- Ende 2023: 7. Staatenbericht der Schweiz
- UNO-Resolution 1325: Erarbeitungsprozess des 5.Nationalen Aktionsplans der Schweiz
- ILO-Konvention Nr. 190 über Gewalt und Belästigung: Schweiz prüft Ratifizierung

Lohngleichheit

Instrumente zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung

- **Logib (Lohngleichheitsinstrument Bund)**
  - **Seit 01.11.2023 Online-Tool** (Logib Lohnsystem)
  - Tool für Erstellung eines einfachen Funktions- und Lohnsystems durch Unternehmen und Organisationen mit geschlechtsneutralen Kriterien
  - Reduktion Risiko einer Lohndiskriminierung

- **Staatliche Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen (Bund)**
  - 30 Kontrollen der Lohngleichheit pro Jahr
  - 2021 - 2023: Priorität der Kontrollen bei kleinen und mittleren Unternehmen
  - Zusammenarbeit mit Kantonen, Städten und Gemeinden zur Förderung der Harmonisierung der Kontrollmechanismen und gemeinsamen Standards

- **Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor**
  - Seit 2016: Bund, 17 Kantone, 142 Gemeinden und 100 staatsnahe Betriebe
  - Sensibilisierung für das Gleichstellungsgesetz

- Durchführung von Analysen in der öffentlichen Verwaltung
- Behördennahe Organisationen zur Durchführung von Analysen ermutigen
- Lohngleichheit im Rahmen von öffentlichen Aufträgen und/oder Subventionen durchsetzen
- Kommunikation der Ergebnisse - Vorbildfunktion des öffentlichen Sektors

Finanzhilfen

Finanzhilfen Erwerbsleben

Erwerbsleben

- Das EBG gewährt finanzielle Unterstützung für Projekte zur Chancengleichheit im Erwerbsleben
- Pro Jahr stehen dafür rund **CHF 4,5 Millionen** zur Verfügung
- Projekte, die möglichst **konkret und nachhaltig zu einer tatsächlichen Chancengleichheit** im Erwerbsleben beitragen

Prioritäten 2021 - 2024

- Anbieten von **Dienstleistungen oder Produkten für Unternehmen,** die zur tatsächlichen Chancengleichheit beitragen, beispielsweise zur Verwirklichung der Lohngleichheit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der **gleichwertigen Teilhabe** von Frauen und Männern in Berufen und Branchen, bei denen ein **Geschlecht untervertreten** ist

Gesuche können von öffentlichen oder privaten, nicht gewinnorientierten Organisationen eingereicht werden.

Finanzhilfen Erwerbsleben - Unterstützte Projekte

Alle Projekte 2017 - 2023 unter www.projektsammlung.ch/finanzhilfen-erwerbsleben

Finanzhilfen Gewaltprävention

Verordnung vom 13. November 2019 über Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (SR 311.039.7)

- Das EBG gewährt finanzielle Unterstützung für Projekte und Organisationen, die regelmässige Aktivitäten im Bereich der Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt durchführen
- Jährlich stehen dafür rund **CHF 3 Millionen** zur Verfügung
- Seit dem 01.01.2021 können unterstützt werden:
  A. Massnahmen zur Prävention von Gewaltstraftaten
  B. Massnahmen zur Förderung der Koordination, Vernetzung und Zusammenarbeit

- Gesuche können von öffentlichen oder privaten, **nicht gewinnorientierten Organisationen** eingereicht werden

Finanzhilfen Gewaltprävention - Unterstützte Projekte

Alle Projekte 2021 - 2023 unter www.projektsammlung.ch/finanzhilfen-gewaltpraevention

Gewalt

- Istanbul-Konvention
  - ➢ Das EBG koordiniert die Umsetzung der Istanbul-Konvention
  - ➢ Nationaler Aktionsplan 2022 -– 2026
- Nationale Konferenz 2023 „Sexualisierte Gewalt“
- Studien und Informationen

Gleichstellungsstrategie 2030

Nationale Konferenz Gleichstellung 2023: 27.Juni 2023 im Kursaal Bern

➔ Präsentation Stand der Umsetzung und Aktionsplan

➔ Diskussion über die nächsten Schritte

Website: www.gleichstellung2030.ch

Prioritäre Massnahmen 2021 - 2023 der Gleichstellungsstrategie 2030

- 49 Massnahmen (inkl. Beitrag der Bundesverwaltung und Beitrag der Schweiz auf internationaler Ebene)
- 18 Bundesstellen; alle Departemente und Bundeskanzlei sind vertreten
- Seit Ende 2021: Konkretisierung und Ergänzung in einem **Aktionsplan = 241 Massnahmen** (www.gleichstellung2030ch/aktionsplan)

Ziele des Aktionsplans:

- Umsetzung der Konkretisierung und Ergänzung der Massnahmen, Schaffung einer Dynamik auf allen Ebenen (Bund, Kantone, Städte, Gemeinden)

Inhalt:

- Detaillierte prioritäre Massnahmen 2021 - 2023
- Neue Massnahmen des Bundes mit Zeithorizont für die Umsetzung bis 2030
- Beiträge von Kantonen, Gemeinden und Städten

Weiteres Vorgehen:

- Koordination und Aktualisierung durch das EBG
- Umsetzung durch die einzelnen (Verwaltungs-)Einheiten
- Zwischenbericht Ende 2025: Evaluation des Stands der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030

Grusswort von Peter Schumacher, Dr. iur., Präsident des Kantonsgerichts, Luzern

Herr Dr. iur. Peter Schumacher heisst die Anwesenden herzlich willkommen. Er betont, dass es für die Luzerner Justiz eine Freude und Ehre sei, die Mitglieder der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (SKS) zu ihrer 12. Nationalen Tagung in Luzern empfangen zu dürfen. Es gibt in dieser Stadt viele Sehenswürdigkeiten und er hoffe, dass alle Teilnehmenden gerne nach Luzern gereist seien.

Herr Dr. Schumacher ist Zivilrichter. Schlichten vor Gerichten ist ein goldrichtiges Grundprinzip. Der Staat soll mündigen Bürgern bei der Klärung der Rechtsfragen behilflich sein. In der Gleichstellung ist schon einiges erreicht worden, aber es steht auch noch einiges bevor. Herr Dr. Schumacher dankt den Schlichtungsstellen für ihre Arbeit und den wertvollen Beitrag.

Frau Wobmann bedankt sich beim Kantonsgericht Luzern für die Unterstützung.

Mittagessen im KKL

Nachmittag: 14.00 - 16.00 Uhr

Referat von Raetus Cattelan, Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Luzern „Der Arbeitsgerichtsprozess mit und ohne GIG-Bezug“

Die Tagung beleuchtet die Entwicklung und Herausforderungen von Arbeitsgerichtsprozessen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgesetz (GIG).

Persönlicher Aspekt: 1968 - 2018

Gesetzliche Rahmenbedingungen 1968:

- Kein Stimm- und Wahlrecht für Frauen
- Keine verfassungsmässige Gleichberechtigung
- Eherecht nach ZGB (1907)
  - „Der Ehemann ist das Haupt der Gemeinschaft“ (Art.160 Abs. 1)
  - „Die Ehefrau führt den Haushalt“ (Art. 162 Abs. 3)
  - „Mit Bewilligung des Ehemannes ist die Ehefrau befugt, einen Beruf auszuüben“ (Art. 167 Abs. 1)

Gesetzliche Rahmenbedingungen 2018:

- Stimm- und Wahlrecht für Frauen
- Verfassungsmässige Gleichberechtigung
- Gleichstellungsgesetz
- Eherecht nach ZGB (1988)
  - „Durch die Trauung werden die Ehegatten zur ehelichen Gemeinschaft verbunden“ (Art.159 Abs. 1)
  - „Die Ehegatten bestimmen gemeinsam die eheliche Wohnung“ (Art. 162)
  - „Bei der Wahl seines Berufes nimmt jeder Ehegatte auf den andern Rücksicht“ (Art. 167 Abs. 1)

Statistik von 2019

- Schlichtungs- und Gerichtsfälle nach GIG (gemäss Umfrage SKS 2018 - 2021 [30.06.])
  - 91 Schlichtungsfälle nach GIG in der Schweiz (GE: 33, ZH: 26)
  - 25 führten zu einem Gerichtsverfahren
  - **Kanton Luzern: 1 Schlichtungsfall nach GIG!**

- Arbeitsgericht Luzern (gemäss Geschäftsbericht 2019 Gerichte Kanton Luzern)
  - 2019: **610 Fälle** (Eingang)

Übersicht über die Verfahren

1. Der Arbeitsgerichtsprozess
   - über CHF 30'000.00 Streitwert
   - bis CHF 30'000.00 Streitwert
2. Der Prozess nach Gleichstellungsgesetz

➢ **Der Arbeitsgerichtsprozess über CHF 30'000.00**
Einsprache (soweit notwendig): bis Ende Kündigungsfrist (OR 366b I)

Schlichtungsverfahren:

Verzicht möglich?	Gemeinsamer Verzicht möglich ab CHF 100'000.00 (ZPO 199 I)
Frist zur Einleitung:	Verjährung 180 Kalendertage ab Ende des Arbeitsverhältnisses (OR 366b II)
Paritätische Besetzung:	Je nach Kanton
Kosten:	Ja (ZPO 105 I)
Parteientschädigung:	Nein (ZPO 113 I)

➢ **Der Arbeitsgerichtsprozess bis CHF 30'000.00**
Einsprache (soweit notwendig): bis Ende Kündigungsfrist (OR 366b I)

Schlichtungsverfahren:

Verzicht möglich?	Grundsätzlich nicht möglich (ZPO 199 I und II)
Frist zur Einleitung:	Verjährung 180 Kalendertage ab Ende des Arbeitsverhältnisses (OR 366b II)
Paritätische Besetzung:	Je nach Kanton
Kosten:	Nein (ZPO 113 II lit. d)
Parteientschädigung:	Nein (ZPO 113 I)

➢ **Der Prozess nach Gleichstellungsgesetz**
Einsprache (soweit notwendig): bis Ende Kündigungsfrist (GlG 9 i.V.m. OR 366b I)

Schlichtungsverfahren:

Verzicht möglich?	Einseitiger Verzicht möglich (ZPO 199 II lit. c)
Frist zur Einleitung:	Verjährung 180 Kalendertage ab Ende des Arbeitsverhältnisses (OR 366b II)
Paritätische Besetzung:	Ja, gemäss Bundesrecht: AG/AN und Geschlechter (ZPO 200 II)
Kosten:	Nein (ZPO 113 II lit. a)
Parteientschädigung:	Nein (ZPO 113 I)

Fragestellungen:

1. Bringt der GIG-Prozess wirklich Vorteile?

- Kosten
  - über CHF 30'000.00 ja (keine Gerichtskosten)
  - unter CHF 30'000.00 nein (Parteientschädigungen bleiben)
- Beweislasterleichterung
  - „nur“ beschränkt vorhanden
    (Art. 6 GIG: nicht bei Anstellung und nicht bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung)
  - Vermischung und teilweise falsche Anwendung in der Praxis
- Aufschub Kündigung / Wiederanstellung bei Rachekündigungen

2. Warum werden nicht mehr GIG-Prozesse geführt?

- Angebot und Nachfrage
- Mangelnde Kenntnis über Möglichkeiten
- Überschneidungen der Vorteile der Verfahren
  - über CHF 30'000.00 Streitwert
  - bis CHF 30'000.00 Streitwert
- Prinzip der Kündigungsfreiheit als Hindernis

3. Handlungsbedarf für die Zukunft?

- **Gesellschaft**
  Gesetz <---> Realität
  Vorsicht: Zielkonflikte!

  Zielkonflikt – Beispiel
  (Auszug aus einem Personalreglement):
  „*Der Zeitpunkt der Ferien wird von der Arbeitgeberin bestimmt, wobei die Wünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Ferienwünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern haben in den regulären Schulferien Priorität.“*
- **Gesetzgeber**
  1. Ausbau Kündigungsschutz
  2. Ausdehnung der Beweislasterleichterung
  3. Abbau des Kostenrisikos
  4. Ausdehnung Lohngleichheitsanalyse
  5. Ausdehnung Rechtsschutz ausserhalb des Arbeitsmarkts
- **Gerichte**
  Anwendung GIG von Amtes wegen

Schlussbemerkung

Der Referent betont die Notwendigkeit von gesellschaftlichem, gesetzlichem und gerichtlichem Engagement, um die Gleichstellung zu fördern und die Anwendung des GlG zu stärken.

Referat von Binh Tschan, Rechtsanwältin, Projektleiterin, Zürich „Fusionsprojekt Datenbanken Gleichstellungsgesetz“ der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG

Einblick in das laufende Projekt und offener Feedbackprozess

Über die SKG

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG ist der Zusammenschluss der öffentlichen Fachstellen und Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann des Bundes, der Kantone und Städte.

Die SKG ist die Betreiberin der drei Datenbanken von Entscheiden nach Gleichstellungsgesetz:

- gleichstellungsgesetz.ch
- leg.ch
- sentenzeparita.ch

Fälle nach GlG im Verhältnis zur Bevölkerung

Am wenigsten Fälle haben die Kantone Appenzell-Innerrhoden, Wallis und Luzern mit 0,05 %, gefolgt von Jura, Nidwalden, Graubünden, Freiburg, Waadt, Tessin und Neuenburg bis 0,50 %. Es folgen die Kantone Uri, Glarus, Solothurn, Zug, Schwyz, St. Gallen, Appenzell-Ausserrhoden 0,80 %, Aargau 1,00 %, Genf 1,10 %, Obwalden 1,20 %, Schaffhausen 1,60 %, Bern 1,70 %, Thurgau 1,80 %, Basel-Landschaft 1,90 %, Zürich 3,00 % und Basel-Stadt 4,50 %.

Es muss endlich vorwärts gehen mit der Gleichstellung in der Schweizer Arbeitswelt!

- In der Schweiz gilt seit 1996 das Gleichstellungsgesetz (GlG)
- Kenntnisse zum GlG sind häufig auch in Justizkreisen lückenhaft bzw. ist die Praxis über die Sprachgrenzen hinweg uneinheitlich
- Damit sich dies ändert, ist es wichtig, *sämtliche Entscheide von Schllichtungsstellen sowie von Gerichten schweizweit zu dokumentieren und einfach zugänglich zu machen.*

Aktuelle Plattformen:

gleichstellungsgesetz.ch, leg.ch, sentenzeparita.ch

Zeit für den nächsten Schritt

- Bisher wurden solche Entscheide auf drei sprachregional getrennten Plattformen veröffentlicht
- Jetzt ist die Zeit reif für den nächsten Schritt: *Die drei Plattformen werden fusioniert* und die ganze Rechtsprechung rund um das GIG auf einer *einzigen, nationalen Plattform zugänglich gemacht*
- Das bringt den Vorteil, dass juristische Fachpersonen und weitere Interessierte *alle Fälle aus allen Landesteilen zentral an einem Ort* finden. Zudem können Arbeitnehmende und Arbeitgebende mit praktischen Informationen zum GIG versorgt werden

Informationen schweizweit zugänglich machen

- Die Plattform soll dazu beitragen, dass Gerichte und juristische Fachpersonen das Gleichstellungsgesetz *besser verstehen* und *präziser anwenden*
- Ausserdem soll sie Konflikten durch *Wissensvermittlung* möglichst vorbeugen. Nur so erreichen wir in der Schweizer Arbeitswelt endlich Gleichstellung

Projekt wird unterstützt vom Bund

- Der Bund *fördert* Projekte, die möglichst konkret und nachhaltig zur *tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben* beitragen
- Das Projekt hat Finanzhilfen vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) erhalten: https://projektsammlung.ch/projekt/fusion-datenbanken-rechtsprechung-zum-gleichstellungsgesetz

Betrieb der Plattformen

Aktueller Zustand

- Die drei Seiten werden unabhängig voneinander betrieben
- In der Vergangenheit fand keine Zusammenarbeit und kein Austausch statt
- Das soll sich nach der Fusion ändern. Die Beauftragten werden *neu schweizweit Fälle recherchieren, zusammenfassen, übersetzen und aufschalten*

Schlichtungsstellen als zentrale Informationsquelle

- Damit die Fälle auf der Plattform dokumentiert sind, ist der Input der Schlichtungsstellen zentral
- Ohne Fälle der Schlichtungsstellen kein Inhalt der Plattform
- Deshalb möchte die SKG von den Schlichtungsstellen wissen, wie deren Aufwand möglichst tief gehalten werden kann, um die Fälle der Plattform-Betreiberin einzureichen.

Die ReferentInnen haben umfassende Unterlagen abgegeben. Sämtliche Referats-Unterlagen, welche hier nur zusammenfassend wiedergegeben wurden, sind auf unserer Homepage sks-coc.ch aufgeschaltet.

Ende der Tagung

Doris Wobmann dankt den Referentinnen und Referenten für ihre interessanten Beiträge und wünscht allen Teilnehmenden eine gute Heimreise. Sie schliesst die Tagung um 16.00 Uhr.

Eschlikon, 20. Dezember 2023

Für das Protokoll:

Marianne Muggli