

Fallbeispiel: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Er trägt Verantwortung, erfüllt eine komplexe Aufgabe und hat grosse Erfahrung. Sie macht genau das Gleiche, hat auch so viel Erfahrung, eine vergleichbare Ausbildung usw. Nur: Sie verdient deutlich weniger. Das Gleichstellungsgesetz verbietet das.

Frau N. arbeitet schon seit vielen Jahren im Dienstleistungsbereich und vermutet schon seit längerem, dass sie weniger verdient als ihre männlichen Kollegen. Diese verrichten die gleiche Arbeit wie sie. Frau N. hat mit ihrem Arbeitgeber darüber gesprochen. Er gibt zu, dass sie weniger verdient und vertröstet sie Monat um Monat. Die Unzufriedenheit von Frau N. wächst von Woche zu Woche.

Das sagt das Gleichstellungsgesetz

Dass Frau und Mann für die gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn erhalten müssen, schreibt das Arbeitsvertragsrecht schon seit 1995 fest. Über das Gleichstellungsgesetz sind in diesem Bereich vor allem Verfahrensverbesserungen erreicht worden.

Beweislastverschiebung zugunsten der Klägerin

Das Gleichstellungsgesetz ist eines der wenigen Gesetze, welches eine Beweisverschiebung zulässt. Das heisst für Frau N.: Sie muss die Lohnbenachteiligung nicht beweisen, sondern lediglich glaubhaft darlegen, dass wahrscheinlich eine Benachteiligung vorliegt. Und anschliessend muss ihr Chef den Gegenbeweis antreten.

Verbandsklage führen

Frau N. muss in diesen Verfahren nicht selbst in Erscheinung treten. Es kann über einen Verband (LANV oder infra) eine Feststellungsklage geführt werden. Frau N. muss dann lediglich noch den ausstehenden Lohn in eigenem Namen einklagen.

Frau N. hat in ihrem Fall Anspruch auf Zahlung des Differenzbetrages für die vergangenen fünf Jahre, da eine Benachteiligung im Sinne des Gleichstellungsgesetz glaubhaft gemacht werden kann.

Abwägen von Vor- und Nachteilen

Frau N. lässt sich bei einer Beratungsstelle beraten und entscheidet nach allem Abwägen der Vor- und Nachteile, ob sie in einem ersten Schritt die Schlichtungsstelle anrufen wird. Sollte dieser Schritt nicht erfolgreich sein, kann immer noch eine Verbandsklage geführt werden.

Die Klage ist nur ein möglicher Weg. Informiert sein, die Rechte am Arbeitsplatz kennen, stärkt ihre Verhandlungsposition. In vielen Fällen wird es bereits sehr nützlich sein, wenn Arbeitnehmende darlegen können, dass das Recht die Gleichbehandlung vorschreibt.