

Klage- und Beschwerdemöglichkeiten nach GIG

Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen beim Gericht oder bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen der Verwaltungsbehörde beantragen, eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen (Unterlassungsanspruch), eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen (Beseitigungsanspruch) und in einer spezifischen Form die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen, eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt (Feststellungsanspruch). Bei einer Anstellungs- oder Kündigungsdiskriminierung besteht nur ein Anspruch auf eine Entschädigung, jedoch kein Kontrahierungs- bzw. Wiedereinstellungszwang. Wer sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzt, untersteht dem Kündigungsschutz (Art. 10 GIG). Bei der Anstellungsdiskriminierung darf die Entschädigung drei Monatslöhne nicht überschreiten (Art. 5 Abs. 4 GIG). Bei der Kündigungsdiskriminierung 6 Monate. Bei einer Nichtberücksichtigung kann eine schriftliche Begründung verlangt werden (Art. 8 Abs. 1 GIG). Bei einer sexuellen Belästigung besteht auch ein Anspruch auf Entschädigung.

Das Gleichstellungsgesetz beinhaltet zur vereinfachten Durchsetzung der Ansprüche

- eine Beweislast erleichterung, wobei die Anstellungsdiskriminierung und die sexuelle Belästigung davon ausgenommen sind. Die Diskriminierung wird vermutet, wenn dies von der Person glaubhaft gemacht wird.
- Sowie ein Verbandsklagerecht, sofern sich der Ausgang des Verfahrens auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird.
- Schliesslich kantonale Schlichtungsstellen. Sie sind in jedem Kanton unterschiedlich ausgestaltet und haben die Aufgabe, die Parteien zu beraten sowie versuchen müssen, eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Die Parteien sind frei, die Stelle anzurufen, oder sich direkt ans Gericht zu wenden. Das Verfahren vor der Schlichtungsbehörde ist kostenlos.