

LOHNDISKRIMINIERUNG

> WORUM GEHT ES?

Man spricht von geschlechtsbedingter Lohndiskriminierung, wenn Frauen und Männer für **eine gleiche oder gleichwertige Arbeit** nicht den gleichen Lohn erhalten. Zwei Funktionen sind gleichwertig, wenn die Tätigkeiten, die Arbeitsbedingungen, die Anforderungen und die Verantwortlichkeit vergleichbar sind. Dieser Vergleich kann zwischen ähnlichen Funktionen aber auch zwischen Tätigkeiten unterschiedlicher Natur angestellt werden. So hat das Bundesgericht in einem Entscheid von 2009 festgelegt, dass die Tätigkeiten einer Pflegefachperson oder eines Physiotherapeuten/einer Physiotherapeutin gleichwertig sind wie jene einer Rettungskraft oder eines Polizisten/einer Polizistin.

> EINIGE ZAHLEN

Lohnunterschied heisst nicht immer Lohndiskriminierung. Ein Lohnunterschied lässt sich beispielsweise durch objektive Kriterien wie Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung, Berufsrisiken oder Dienstalter erklären.

2012 betrug der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern 18,4%, d.h. 1'176 Franken pro Monat. **Rund 40% dieses Unterschieds sind geschlechtsbedingt und daher diskriminierend.** Die Lohndiskriminierung ist je nach Branche unterschiedlich. Besonders ausgeprägt ist sie im Bereich Verkehr und Lagerei, in der chemischen Industrie und im Dienstleistungssektor sowie auf Ebene der höheren Kaderstellen.

> LOHNDISKRIMINIERUNG - WAS NUN?

Vermutet man, aufgrund seines Geschlechts diskriminiert zu werden, kann man zunächst versuchen, mit dem/der Arbeitgeber/in das Gespräch zu suchen: zuerst mit der direkt vorgesetzten Person, dann mit dem Personaldienst und schliesslich mit der Geschäftsleitung.

Tritt der/die Arbeitgeber/in nicht auf die Sache ein oder kann keine Lösung gefunden werden, bleibt nur noch der Gang zur Schlichtungsbehörde oder vor das Gericht.

> WIE SOLL MAN GERICHTLICH VORGEHEN?

Bevor man sich an das Gericht wendet, muss man ein **Dossier zusammenstellen**. Hierzu sollte man versuchen, den Arbeitsvertrag, die Lohnausweise und andere Dokumente über die berufliche Situation einer Person des anderen Geschlechts zu erhalten, mit der man seine eigene Lohnsituation vergleicht. Zudem sollte man sich Folgendes besorgen:

- Organigramm des Unternehmens
- Lohnskala
- alle anderen Dokumente über die Lohnpolitik des Unternehmens
- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- Lohnausweise
- jährliche Mitarbeiterbeurteilungen
- Aus-/Weiterbildungsbestätigungen, Arbeitszeugnisse usw.

Das Gerichtsverfahren ist unentgeltlich. Es beginnt grundsätzlich durch einen (nicht obligatorischen) Schlichtungsversuch vor der [Kantonalen Schlichtungsstelle](#). Um ein Schlichtungsverfahren zu eröffnen, muss bei der Schlichtungsstelle ein Gesuch eingereicht werden. Kommt keine Einigung zustande, muss die Klagepartei ihr Gesuch direkt an das Arbeitsgericht stellen. Sie muss so viele Beweisstücke wie möglich einbringen, um die Diskriminierung zu belegen. Danach muss der/die Arbeitgeber/in beweisen, dass die Lohndifferenz auf objektiven Faktoren beruht und nicht geschlechtsbedingt ist.

Für das Personal des Staates Wallis gilt: Wird keine Einigung erzielt, muss der/die Staatsangestellte eine verwaltungsinterne Beschwerde einreichen. Der Fall kann erst an das Kantonsgericht weitergezogen werden, wenn ein Entscheid des Staatsrates vorliegt.

Für das Personal der Gemeinden und der öffentlichen Anstalten hängt das Verfahren vom Arbeitsvertrag und vom geltenden Personalstatut ab. In den meisten Fällen sind die ordentlichen arbeitsrechtlichen Gerichtsinstanzen zuständig.

Für die gesamte Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus besteht für den/die Arbeitnehmer/in ein Kündigungsschutz.

> EINIGE PRAKTISCHE RATSCHLÄGE

Bevor die ganzen Verfahren eingeleitet werden, sollte man sich fragen, wodurch der Lohnunterschied möglicherweise begründet sein könnte. Könnte dieser Unterschied auf **objektiven gerechtfertigten Gründen** beruhen (Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung, Berufsrisiken, Dienstalter usw.)? In einem solchen Fall würde nämlich keine Diskriminierung vorliegen.

Wenn man denkt, Opfer von Lohndiskriminierung zu sein, sollte man sich vor dem Einleiten eines Verfahrens beraten lassen. Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse sowie das Sekretariat für Gleichstellung und Familie stehen hierzu zur Verfügung, bieten unentgeltliche allgemeine Beratung zum Gleichbehandlungsrecht an und erteilen Personen, die sich diskriminiert fühlen, erste Informationen. Betroffene können sich auch an die Gewerkschaften, die Berufsverbände, die Frauenvereinigungen oder an die juristischen Beratungsstellen wenden.

Für weitere Informationen kann beim Sekretariat für Gleichstellung und Familie kostenlos eine Walliser Broschüre zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann bezogen werden: www.vs.ch/gleichstellung > Dokumentation > Gleichstellung

Das Klageformular vor der Schlichtungsstelle für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz kann auf der Internetseite des Staates Wallis heruntergeladen werden. Direkter Link: [HIER](#).

Das Klageformular vor Arbeitsgericht kann ebenfalls auf der Internetseite des Staates Wallis heruntergeladen werden. Direkter Link: [HIER](#).

Adressen:

Sekretariat für Gleichstellung und Familie, Av. de la Gare 33, Postfach 478, 1950 Sitten; Tel.: 027 606 21 20; E-Mail: SEF-SGF@admin.vs.ch

Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse, Rue des Cèdres 5, 1950 Sitten; Tel.: 027 606 74 00; E-Mail: spt@admin.vs.ch

