

Antrag des Regierungsrates vom 17. Mai 2000

3778

**Einführungsgesetz
zum Gleichstellungsgesetz**

(vom)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in einen Antrag des Regierungsrates vom 17. Mai 2000,

beschliesst:

A. Zweck

§ 1. Dieses Gesetz regelt den Vollzug des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz), insbesondere das Schlichtungsverfahren.

B. Schlichtungsstelle

§ 2. Als Schlichtungsstelle im Sinne von Art. 11 des Gleichstellungsgesetzes wird eine Paritätische Schlichtungsstelle für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben eingesetzt. I. Zuständigkeit

Die Schlichtungsstelle ist zuständig für Diskriminierungsstreitigkeiten aus

- a) privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, wenn im Kanton ein Gerichtsstand gegeben ist,
- b) öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen des kantonalen und kommunalen Rechts.

§ 3. Die Schlichtungsstelle berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen. II. Aufgaben

Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen können die Parteien die Schlichtungsstelle im Rahmen ihrer Zuständigkeit als Schiedsgericht anrufen.

- III. Organisation
1. Zusammen-
setzung,
Amtsdauer
- § 4. Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus der oder dem Vorsitzenden, der Stellvertretung und weiteren 16 Mitgliedern, und zwar gleich vielen Vertreterinnen und Vertretern der privaten oder öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und deren Verbände sowie der Verbände der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Der oder dem Vorsitzenden obliegt die Geschäftsführung der Schlichtungsstelle.
- Der Regierungsrat wählt die Mitglieder der Schlichtungsstelle auf eine Amtsdauer von vier Jahren. Die privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und die Verbände unterbreiten dem Regierungsrat Wahlvorschläge. Sie achten dabei auf eine gleichmäßige Vertretung von Frauen und Männern.
2. Aufsicht
- § 5. Die Schlichtungsstelle untersteht der administrativen Aufsicht der zuständigen Direktion des Regierungsrates. Die Schlichtungsstelle erstattet ihr jährlich Bericht über ihre Tätigkeit.
3. Besetzung
- § 6. Die Schlichtungsstelle wird für jede Verhandlung mit der oder dem Vorsitzenden oder der Stellvertretung sowie je einem Mitglied aus Kreisen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besetzt. Beide Geschlechter sind vertreten. Bei der Besetzung ist der rechtlichen Natur des Arbeitsverhältnisses Rechnung zu tragen.
- IV. Verfahren
1. Freiwilligkeit
- § 7. Das Schlichtungsverfahren ist für die Parteien freiwillig.
2. Einleitung
- § 8. Das Begehren um Durchführung des Schlichtungsverfahrens kann bei der Schlichtungsstelle mündlich oder schriftlich angebracht werden.
- Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ist die Schlichtungsstelle vor Einreichung der Klage beim Gericht anzurufen.
- Bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen ist das Begehren spätestens innerhalb der Rechtsmittelfrist gegen die erstinstanzliche Verfügung anzubringen. Die Anrufung der Schlichtungsstelle unterbricht die Rechtsmittelfrist nicht. Zur Wahrung der Rechtsmittelfrist ist das Rechtsmittel bei der zuständigen Behörde anzumelden. Die Rechtsmitteleingabe muss weder Antrag noch Begründung enthalten. Wer von einer Diskriminierung betroffen ist, die nicht auf einer Verfügung beruht, kann die Schlichtungsstelle jederzeit anrufen.

§ 9. Wird die Schlichtungsstelle bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen angerufen, bevor eine Verfügung ergangen ist, trifft die für den Erlass der Verfügung zuständige Behörde auf entsprechendes Begehren die nötigen vorsorglichen Massnahmen. Bei Kollegialbehörden ist in dringenden Fällen die oder der Vorsitzende hiezu ermächtigt.

3. Vorsorgliche Massnahmen

§ 10. Die Verhandlungen sind mündlich. Die Parteien haben ungeachtet des Bezugs von Vertreterinnen und Vertretern persönlich zu erscheinen, für juristische Personen deren zuständige Organe und für öffentlichrechtliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die zur Vertretung zuständige Person.

4. Verhandlung
a) Mündlichkeit

Zur Vorbereitung der Schlichtungsverhandlung kann ein Schriftenwechsel angeordnet werden.

§ 11. Die Parteien erhalten Gelegenheit, ihren Standpunkt zu begründen.

b) Durchführung

§ 12. Die Schlichtungsstelle würdigt die eingereichten Urkunden und kann die Parteien und die von diesen bezeichneten Personen befragen, schriftliche Auskünfte einholen und einen Augenschein durchführen. Weitere Beweismittel sind nicht zulässig.

c) Sachverhaltsfeststellung, Beweismittel

Die Parteien legen die für die Behandlung des Streitfalles notwendigen Unterlagen vor.

Soweit dies zum Beweis der Diskriminierung oder Nichtdiskriminierung geeignet und erforderlich ist, dürfen im Schlichtungsverfahren Personendaten von nicht am Verfahren beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bekannt gegeben werden.

§ 13. Das Protokoll der Verhandlung gibt Aufschluss über:

d) Protokoll

- a) Datum der Verhandlung,
- b) Besetzung der Schlichtungsstelle,
- c) Parteien,
- d) Datum des Begehrens um Durchführung des Verfahrens,
- e) Anträge der Parteien,
- f) Ergebnis der Verhandlung.

Die oder der Vorsitzende kann das Protokoll selbst führen oder unter ihrer oder seiner Aufsicht durch eine Hilfsperson führen lassen.

§ 14. Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen gilt die Einigung als gerichtlicher Vergleich. Dies gilt auch für Nebenpunkte, die keine Diskriminierungstatbestände darstellen.

5. Abschluss des Verfahrens
a) Einigung

Bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen erlässt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, soweit notwendig, eine entsprechende Verfügung.

b) Nichteinigung

§ 15. Kommt keine Einigung zu Stande, stellt dies die Schlichtungsstelle fest.

Macht die klagende Partei den Rechtsstreit bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nicht innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens beim Gericht rechtshängig, gilt die Klage als einstweilen zurückgezogen.

Beruhet bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen die Streit-sache auf einer Verfügung, setzt die Rechtsmittelinstanz Frist an, um die Anträge zu stellen und diese zu begründen. In den anderen Fällen ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verpflichtet, auf entsprechendes Begehren eine anfechtbare Verfügung zu erlassen.

c) ohne Verhandlung (Säumnisfolgen)

§ 16. Bleibt die klagende Partei der Schlichtungsverhandlung ohne genügende Entschuldigung fern, gilt das Begehren um Durchführung des Schlichtungsverfahrens als einstweilen zurückgezogen.

Die Schlichtungsstelle stellt die Nichteinigung fest, wenn die beklagte Partei

- a) ohne genügende Entschuldigung der Verhandlung fernbleibt,
- b) der Schlichtungsstelle vorgängig schriftlich mitteilt, dass sie sich nicht auf das Verfahren einlässt. Diesfalls kann die Feststellung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden erfolgen.

d) Rückzug

§ 17. Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen kommt dem Rückzug des Begehrens im Schlichtungsverfahren keine materielle Rechtskraft zu.

e) Mitteilung

§ 18. Die Schlichtungsstelle teilt das Ergebnis der Verhandlung den Parteien und im Falle eines hängigen Rechtsmittelverfahrens der Rechtsmittelinstanz unverzüglich schriftlich mit. Es wird auf allfällige Verwirkungsfristen und Rechtsmittel hingewiesen.

6. Verfahrenskosten und Parteientschädigung

§ 19. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Bei mutwilliger Verfahrensführung kann die fehlbare Partei zur Leistung einer Entschädigung an die Gegenpartei verpflichtet werden.

7. Gerichtsferien

§ 20. In den Gerichtsferien können Verhandlungen stattfinden; Fristen stehen nicht still.

§ 21. Im Übrigen gelten für das Verfahren bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen die Bestimmungen des Gerichtsverfassungsgesetzes und der Zivilprozessordnung und bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen die Bestimmungen des VRG sinngemäss.

8. Ergänzende Bestimmungen

C. Änderung bisherigen Rechts

§ 22. Die nachstehenden Gesetze werden wie folgt geändert:

a) Das Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959:

§ 10. Die Erledigung einer Angelegenheit soll schriftlich mitgeteilt werden:

V. Mitteilung und Rechtsmittelbelehrung
1. Grundsätze

lit. a–c unverändert;

d) der Schlichtungsstelle im Sinne des Gleichstellungsgesetzes, wenn eine Schlichtungsverhandlung durchgeführt wurde.

Abs. 2 und 3 unverändert.

§ 65. Der Entscheid des Verwaltungsgerichts ist den am Verfahren Beteiligten und dem Regierungsrat schriftlich und begründet mitzuteilen. Der Entscheid wird zudem der Schlichtungsstelle im Sinne des Gleichstellungsgesetzes mitgeteilt, wenn eine Schlichtungsverhandlung durchgeführt wurde.

3. Form und Mitteilung des Entscheides

Abs. 2 unverändert.

b) Das Gerichtsverfassungsgesetz vom 13. Juni 1976:

§ 13. Das Arbeitsgericht entscheidet Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zwischen Verleiher und Arbeitnehmer, Streitigkeiten aus dem Vermittlungsverhältnis zwischen Vermittler und Stellensuchendem sowie Klagen von Organisationen gemäss Art. 7 des Gleichstellungsgesetzes. Ausgenommen sind Streitigkeiten zwischen dem Personal des Bundes, des Kantons und der Gemeinden und seinen Arbeitgebern.

Zuständigkeit

Abs. 2 bis 4 unverändert.

b) als
Zivilgericht

¹ § 43. Das Obergericht entscheidet als Zivilgericht über die nach dem Gesetz zulässigen Berufungen, Rekurse und Nichtigkeitsbeschwerden gegen Entscheide der Arbeitsgerichte, der Mietgerichte, der Bezirksgerichte und der Schiedsgerichte sowie gegen Entscheide der Einzelrichter am Bezirksgericht, am Mietgericht und am Arbeitsgericht. Es entscheidet ferner über Nichtigkeitsbeschwerden gegen Erledigungsentscheide der Schlichtungsstelle im Sinne des Gleichstellungsgesetzes, sofern die Streitigkeit ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis betrifft.

Abs. 2 und 3 unverändert.

Zivilentscheide

§ 185. Endentscheide und dem Rekurs unterliegende Zwischenentscheide in Zivilsachen werden den Parteien und unteren Instanzen auch nach mündlicher Eröffnung schriftlich mitgeteilt, im Erkenntnisverfahren vor Friedensrichter jedoch nur auf Verlangen. Endentscheide werden zudem der Schlichtungsstelle im Sinne des Gleichstellungsgesetzes mitgeteilt, wenn eine Schlichtungsverhandlung durchgeführt wurde.

c) Das Anwaltsgesetz vom 3. Juli 1938:

§ 1. Abs. 1 unverändert.

Im einfachen und raschen Verfahren gemäss Art. 343 OR sind die Angestellten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, denen die Parteien angehören, auch ohne Fähigkeitszeugnis oder Bewilligung im Sinne von § 3 in ihrer beruflichen Eigenschaft zur Vertretung berechtigt. Dies gilt in Streitigkeiten nach Gleichstellungsgesetz auch für Angestellte von Organisationen gemäss Art. 7 des Gleichstellungsgesetzes.

¹ Fassung gemäss Beschluss des Kantonsrates vom 27. März 2000 über das Gesetz betreffend Anpassung des Prozessrechts im Personen- und Familienrecht. Vorbehalten bleibt die Rechtskraft dieses Beschlusses bzw. Annahme der Gesetzesvorlage durch das Volk.

d) Die Zivilprozessordnung vom 13. Juni 1976:

§ 32 wird aufgehoben.

§ 53. Abs. 1 unverändert.

Dem einfachen und raschen Verfahren unterstehen:

Ziffern 1 und 2 unverändert;

3. Arbeitsstreitigkeiten und Streitigkeiten aus der Arbeitsvermittlung und dem Personalverleih (Art. 10 Abs. 1 und Art. 23 Abs. 1 AVG) bis zu einem Streitwert von Fr. 20 000 sowie Streitigkeiten nach Gleichstellungsgesetz;

Ziffern 4 bis 6¹ unverändert.

Abs. 3 unverändert.

§ 105. Ohne Sühnverfahren wird die Klage mündlich oder schriftlich rechtshängig gemacht

Ziffern 1 und 2 unverändert;

3. beim Einzelrichter und beim Bezirksgericht in Streitigkeiten nach Gleichstellungsgesetz einschliesslich Nebenpunkten, die keine Diskriminierungstatbestände darstellen, sofern die Klage innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens eingereicht wird.

Förderung
der Prozess-
erledigung;
einfaches und
rasches Verfah-
ren

c) beim Miet-
und Arbeits-
gericht; in Strei-
tigkeiten nach
Gleichstellungs-
gesetz

D. Referendum

§ 23. Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

¹ Fassung gemäss Beschluss des Kantonsrates vom 27. März 2000 über das Gesetz betreffend Anpassung des Prozessrechts im Personen- und Familienrecht. Vorbehalten bleibt die Rechtskraft dieses Beschlusses bzw. Annahme der Gesetzesvorlage durch das Volk.

Weisung

I. Allgemeine Ausführungen

A. Regelungsbedarf

Am 24. März 1995 haben die eidgenössischen Räte das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG [SR 151]) verabschiedet. Das Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Es enthält Bestimmungen über die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben, über Finanzhilfen des Bundes sowie über das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Insbesondere die folgenden drei Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes erfordern eine Anpassung des kantonalen Rechts:

– Art. 11 GIG Schlichtungsverfahren

Nach Art. 11 GIG haben die Kantone für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht eine Schlichtungsstelle zu bezeichnen. Das Schlichtungsverfahren ist freiwillig. Die Kantone sind jedoch befugt, ein Obligatorium vorzusehen.

– Art. 12 GIG Zivilrechtspflege

Gemäss Art. 12 GIG dürfen die Kantone in Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben weder das schriftliche Verfahren noch die Prozessvertretung ausschliessen (Abs. 1). Art. 343 OR ist unabhängig vom Streitwert anwendbar (Abs. 2). Dies bedeutet für Diskriminierungsstreitigkeiten insbesondere, dass die Kantone unabhängig vom Streitwert ein einfaches und rasches Verfahren vorzusehen haben. Zudem ist die Unentgeltlichkeit des Verfahrens – mit Ausnahme der mutwilligen Verfahrensführung – zu gewährleisten. Schliesslich ist auch auf die Geltung des Untersuchungsprinzips für Diskriminierungsstreitigkeiten hinzuweisen; der Richter stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen.

– Art. 13 GIG Rechtsschutz bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen

Gegen Verfügungen, bei denen das Gleichstellungsgesetz angewendet oder zu Unrecht nicht angewendet worden ist, kann ein ordentliches Rechtsmittel ergriffen werden, unabhängig davon, ob es sich um Dienstverhältnisse des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden handelt. Da in Diskriminierungsfällen die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ans Bundesgericht zulässig ist, haben die Kantone nach Art. 98a OG als letzte kantonale Instanz eine richterliche Be-

hörde vorzusehen. Diese Forderung wurde mit der Revision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG) vom 8. Juni 1997, in Kraft seit 1. Januar 1998, erfüllt (§ 43 Abs. 2 VRG). Das Rechtsschutzverfahren ist wie im Privatrecht, ausgenommen in Fällen mutwilliger Verfahrensführung, kostenlos. Die prozessrechtlichen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes gelten auf Grund der derogatorischen Kraft des Bundesrechts unbesehen der Ausgestaltung des kantonalen Rechts, weshalb sie im kantonalen Recht grundsätzlich nicht zu wiederholen sind. Gründe, welche ein Abweichen von diesem Grundsatz im Bereich des Rechtsschutzes bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen aufdrängen würden, bestehen vorliegend nicht. Das VRG beschränkt sich – anders als das Zivilprozessrecht, wo einzelne Themenbereiche abschliessend geregelt sind – auf eine punktuelle, auf das wesentliche beschränkte Regelung des Rechtsschutzes in Verwaltungssachen; eine möglichst vollständige Regelung aller Rechte und Pflichten der am Verfahren Beteiligten unter Berücksichtigung der Verfahrensvorschriften von übergeordnetem Recht wird hier mithin nicht angestrebt.

B. Einführungsverordnung zum Gleichstellungsgesetz

Das Gleichstellungsgesetz trat am 1. Juli 1996 in Kraft. Auf Grund der kurzen Frist, die den Kantonen für die notwendigen Anpassungen zur Verfügung stand, war es bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich, das formelle Gesetzgebungsverfahren zum Einführungsgesetz abzuschliessen. Am 11. September 1996 wurde daher eine Einführungsverordnung erlassen, die so lange Geltung hat, bis das Einführungsgesetz in Kraft tritt. Diese Verordnung enthält lediglich die notwendigen Ergänzungen des kantonalen Rechts. Es handelt sich dabei um jene Bestimmungen, ohne deren Erlass das Bundesrecht im Kanton nicht angewendet werden kann, mithin um Verfahrensregeln und um unerlässliche Organisationsbestimmungen. So konnte beispielsweise eine zentrale Schlichtungsstelle für sämtliche öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse, d. h. Kanton, Gemeinden, Gerichte, Notariate und kirchliche Zentralverwaltung, nicht mittels Verordnung geschaffen werden. Die Verordnung führte nur für das Personal der kantonalen Zentralverwaltung und der Bezirksverwaltung eine zentrale Schlichtungsstelle ein. Die Einführung eines Schlichtungsverfahrens für sämtliche öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse kann nun im Rahmen der Einführungsgesetzgebung vorgenommen werden. Ansonsten übernimmt das Einführungsgesetz im Wesentlichen die Bestimmungen der Verordnung. Anpassungen sind dort vorzunehmen, wo sich in der An-

wendung der Einführungsverordnung ein Änderungsbedarf ergeben hat bzw. Verbesserungsmöglichkeiten gezeigt haben.

Im Februar 1999 wurden Behörden, Gerichte, politische Parteien und Organisationen eingeladen, zum Entwurf für ein Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz Stellung zu nehmen. Die Vernehmlassung dauerte bis Mitte Mai 1999. 29 Stellungnahmen gingen bei der Direktion der Justiz und des Innern ein. Nach einer Auswertung der Vernehmlassungen wurde das Einführungsgesetz überarbeitet.

C. Aufbau des Gesetzes

Die kantonalen Regelungen sollen durch ein Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz getroffen werden, das aus vier Teilen besteht: Der erste Abschnitt umschreibt den Zweck des Gesetzes. Ein zweiter Abschnitt sieht sowohl für privatrechtliche als auch für öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse die Schaffung einer zentralen Schlichtungsstelle vor und umschreibt deren Aufgaben. Er enthält sodann Bestimmungen über die Organisation bzw. das Verfahren der Schlichtungsstelle. Der dritte Abschnitt umfasst die wegen der Einführung der Schlichtungsstelle und den verfahrensrechtlichen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes erforderlichen Anpassungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes, des Gerichtsverfassungsgesetzes, des Anwaltsgesetzes und der Zivilprozessordnung. Im vierten Abschnitt wird auf das Referendumsrecht hingewiesen.

D. Schlichtungsstelle

Mit der Einführungsverordnung zum Gleichstellungsgesetz wurde eine zentrale, administrativ dem Regierungsrat unterstellte paritätische Schlichtungsstelle geschaffen, die für die Beratung und Vermittlung sowohl bei privatrechtlichen als auch bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen zuständig ist. Das Schlichtungsverfahren ist freiwillig. Diese Konzeption der Schlichtungsstelle hat sich auf Grund bisheriger Erfahrungen bewährt; Gründe, die eine Änderung im Einführungsgesetz nahe legen würden, bestehen nicht. Im Jahre 1997 wurden insgesamt sieben Schlichtungsverfahren an die Hand genommen und erledigt, wovon sechs Lohngleichheitsklagen und eine Klage wegen Kündigung; in einem Fall war das Arbeitsverhältnis ein öffentlichrechtliches. In den Jahren 1998 und 1999 sind neun bzw. zehn Schlichtungsbegehren eingegangen. Fünf (1998) bzw. vier (1999) der eingegangenen Begehren betreffen öffentlichrechtliche Arbeitsverhält-

nisse. Die Kosten der Schlichtungsstelle (Entschädigungen, Büromaterial, Fachliteratur, Spesen, Dienstleistungen Dritter) betragen im Jahre 1997 insgesamt Fr. 22 213.50, 1998 insgesamt Fr. 31 868.85 und 1999 insgesamt Fr. 38 406.35.

Die Schlichtungsstelle soll bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen neu von den Parteien auch als Schiedsgericht angerufen werden können.

Für die Konzeption als zentrale, administrativ dem Regierungsrat unterstellte, paritätische Schlichtungsstelle mit Zuständigkeit für privatrechtliche und öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse und freiwilligem Verfahren waren und sind vor allem folgende Gründe massgebend:

a) Zuständigkeit für privatrechtliche und öffentlichrechtliche Diskriminierungsstreitigkeiten

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet die Kantone, für die Vermittlung in Diskriminierungsstreitigkeiten eine Schlichtungsstelle zu bezeichnen (Art. 11 Abs. 1 GIG). Das Schlichtungsverfahren ist nur für privatrechtliche Streitigkeiten vorgeschrieben. Es steht den Kantonen jedoch frei, etwas Ähnliches für das Kantons- und Gemeindepersonal vorzusehen. Nach Art. 13 Abs. 3 GIG wurde für das Bundespersonal das Gutachten einer Fachkommission eingeführt. Die einheitliche Behandlung öffentlichrechtlicher und privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse hinsichtlich Gleichstellung entspricht einerseits – abgesehen von einigen wenigen Besonderheiten – den Bestrebungen des Gleichstellungsgesetzes (Botschaft zum Gleichstellungsgesetz vom 24. Februar 1993, Sonderdruck S. 46). Andererseits wurde durch das kantonale Personalgesetz vom 27. September 1998 eine wesentliche Angleichung der öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse an diejenigen des Privatrechts vorgenommen. Im Interesse einer möglichst einheitlichen Behandlung von Diskriminierungsstreitigkeiten aus privatrechtlichen und öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen und damit auch einer Gleichbehandlung von privatrechtlichen und öffentlichrechtlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern drängt sich daher eine umfassende Zuständigkeit der Schlichtungsstelle geradezu auf. Hinzu kommt, dass eine einzige Schlichtungsstelle eine einheitliche und qualitativ hoch stehende Schlichtungspraxis gewährleistet. Im Sinne der Konzentration der grösstmöglichen Fachkompetenz und der Finanzen werden fachliche und personelle Ressourcen besser gebündelt, was Effizienz und Effektivität der Vermittlungstätigkeit fördert. Die vorgesehene Zuständigkeit der Schlichtungsstelle für sämtliche Arbeitsverhältnisse stellt ausserdem eine einfache, für Betroffene leicht verständliche Lösung dar. So ist der Rechtsweg auf der Stufe der Vermittlung für alle der gleiche. Schliesslich ist das Schlichtungsverfahren

freiwillig; die Dienste der Schlichtungsstelle und deren fachliches Wissen können in Anspruch genommen werden, müssen aber nicht.

Wie bereits weiter oben ausgeführt, konnte mit der Einführungsverordnung nur für das Personal der kantonalen Zentralverwaltung und der Bezirksverwaltung eine zentrale Schlichtungsstelle eingeführt werden. Von der in der Verordnung vorgesehenen Möglichkeit der Gerichte, der kirchlichen Zentralverwaltung und der Gemeinden, ihrem Personal die Anrufung der Schlichtungsstelle zu ermöglichen, haben jedoch das Obergericht, das Verwaltungsgericht, das Sozialversicherungsgericht, die römisch-katholische Zentralkommission, der Kirchenrat sowie die Städte Winterthur, Uster und Zürich Gebrauch gemacht. Einzelne Gemeinden haben sich im konkreten Fall auf ein Schlichtungsverfahren eingelassen. Dass es sich bei rund der Hälfte der in den letzten beiden Jahren bei der Schlichtungsstelle eingegangenen Begehren um Streitigkeiten betreffend öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse handelt, zeigt auf, dass das Personal des Kantons und der Gemeinden die Dienste der Schlichtungsstelle tatsächlich in Anspruch nimmt; ein Bedürfnis besteht mithin hier ebenfalls.

b) Zentrale, administrativ dem Regierungsrat unterstellte Schlichtungsstelle

Die einheitliche Behandlung von Diskriminierungsstreitigkeiten aus privatrechtlichen und öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen legt die Schaffung einer zentralen kantonalen Schlichtungsstelle nahe. Eine den paritätischen Schlichtungsbehörden für Miet- und Pachtsachen, die dezentral den Bezirksgerichten angegliedert und deren Aufsicht unterstellt sind, analoge Lösung wäre unzweckmässig. Angesichts der bisher nicht in grosser Zahl anfallenden Schlichtungsfälle kann durch eine einzige kantonale Schlichtungsinstanz die Schaffung neuer Strukturen in den Bezirken vermieden werden. Zum einen werden mit einer zentralen Lösung zahlenmässig weniger Schlichterinnen und Schlichter benötigt, was entsprechend kleinere administrative Aufwendungen verursacht. Zum anderen ergeben sich mit einer zentralen Schlichtungsstelle im Gegensatz zu einer dezentralen Lösung weder im Zusammenhang mit dem Personal der kantonalen Verwaltung noch mit dem Einbezug der kantonalen Gerichte und der Bezirksgerichte sowie der kirchlichen Zentralverwaltung Zuständigkeitsprobleme. Eine einzige kantonale Schlichtungsstelle und die damit verbundene Konzentration der Fachkompetenz vermag überdies eine einheitliche und qualitativ hoch stehende Schlichtungspraxis auf dem noch neuen Rechtsgebiet zu gewährleisten. Die Fachkompetenz führt auch zu einer grösseren Akzeptanz der Schlichtungsstelle bei den Parteien und damit zu einer erhöhten Bereitschaft, ihre fundierten Vermittlungsvorschläge anzunehmen. Zweckmässigerweise soll die kan-

tonale Schlichtungsstelle analog der Regelung für das kantonale Einigungsamt, das für die Vermittlung in arbeitsrechtlichen Kollektivstreitigkeiten zuständig ist, administrativ dem Regierungsrat bzw. der von ihm als zuständig bezeichneten Direktion unterstellt werden. Indem die Schlichtungsstelle durch die administrative Zuordnung an eine Direktion des Regierungsrates von deren Infrastruktur Gebrauch machen kann (Sitzungszimmer, Sekretariatspersonal) und die Schlichterinnen und Schlichter lediglich für ihre tatsächliche Sitzungstätigkeit entschädigt werden, können die Kosten für den Betrieb der Schlichtungsstelle minimiert werden.

c) Freiwilliges Verfahren

Das Gleichstellungsgesetz überlässt es den Kantonen, ob sie das Schlichtungsverfahren freiwillig oder obligatorisch ausgestalten (Art. 11 Abs. 2 GIG). Ein freiwilliges Verfahren erscheint zweckmässig, lassen sich doch Einigungsverhandlungen nicht erzwingen. Bei der Freiwilligkeit des Verfahrens sind die Parteien eher geneigt, die Beratung der Schlichtungsstelle anzunehmen und ihren Beitrag zu einer gütlichen Einigung zu leisten. Die Schlichtungsstelle kann effektivere Arbeit verrichten. Sind die Parteien nämlich nicht bereit, eine gütliche Einigung anzustreben, so verkäme die obligatorische Durchführung des Schlichtungsverfahrens zu einer reinen Formalität. Es würde die Schlichtungsstelle auch unnötig belasten, wenn sämtliche Diskriminierungsstreitigkeiten zuerst der Schlichtungsstelle unterbreitet werden müssten, dies insbesondere bei komplexen Streitigkeiten (z. B. bei Lohnklagen ganzer Berufsgruppen). Schliesslich würde ein Obligatorium bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen dem mit der jüngsten Revision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes u. a. verfolgten Ziel der Verkürzung des Rechtsmittelzuges zuwiderlaufen.

d) Paritätische Zusammensetzung

In der paritätischen Schlichtungsstelle sind beide Geschlechter sowie die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite zu gleichen Teilen vertreten. Da die Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten aus privatrechtlichen und öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen zuständig ist, müssen sowohl private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie privatrechtlich angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie öffentlichrechtlich angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten sein. Die paritätische Zusammensetzung schafft bei den Parteien Vertrauen in die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Schlichtungsstelle.

Dass die entscheidenden Instanzen bei der Beurteilung von Diskriminierungsstreitigkeiten mit Mitgliedern beider Geschlechter besetzt werden, stellt eine Selbstverständlichkeit dar, weshalb auf eine entsprechende Vorschrift zu verzichten ist.

E. Zu den einzelnen Bestimmungen

A. Zweck

§ 1:

Das Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz bezweckt den Vollzug des Gleichstellungsgesetzes (betreffend Zweck und Inhalt des Gleichstellungsgesetzes vgl. Ausführungen unter I. A.). Es regelt insbesondere das Verfahren vor der Schlichtungsstelle und passt kantonale Vorschriften an bundesrechtliche Verfahrensbestimmungen an.

B. Schlichtungsstelle

Zuständigkeit und Aufgaben

§ 2:

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet die Kantone, Schlichtungsstellen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse zu bezeichnen. Diese Aufgabe wird einer Paritätischen Schlichtungsstelle für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben übertragen. Die Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz ist auch bei Diskriminierungsstreitigkeiten aus öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen zuständig. Die Schlichtungsstelle können mithin sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Bereich anrufen, soweit die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts gegeben ist. Die Angestellten des Verwaltungsgerichts können die Schlichtungsstelle ebenfalls anrufen.

§ 3:

Analog Art. 11 Abs. 1 GlG besteht die Aufgabe der Schlichtungsstelle in der Beratung der Parteien und in der Suche nach einer Einigung (Abs. 1).

Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen können sodann die Parteien die Schlichtungsstelle im Rahmen ihrer Zuständigkeit als Schiedsgericht anrufen. Die Vereinbarung eines Schiedsgerichts für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist von Bundesrechts wegen – trotz absolut zwingendem Art. 343 Abs. 1 OR (Gerichtstand) – nicht ausgeschlossen (ZR 89 Nr. 79). Im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte ist jedoch zu beachten, dass der Ausschluss des Arbeitsgerichts nicht im Voraus vereinbart werden kann (§ 13 Abs. 3 GVG), d. h., die Schiedsabrede kann nicht als Schiedsklausel abgeschlossen werden. Das Verfahren vor Schiedsgericht richtet sich nicht nach Art. 343 OR, sondern nach dem Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit. Das Verfahren ist demnach auch nicht kostenlos. Die Schlich-

tungsstelle kann nur bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen als Schiedsgericht angerufen werden. Wegen der zwingenden Natur der Zuständigkeitsnormen im Verwaltungsverfahrenrecht ist die Zulässigkeit öffentlichrechtlicher Schiedsgerichte fraglich. Kann aber auf den Rechtsmittelweg nicht zulässig verzichtet werden, so macht die Möglichkeit der Anrufung eines Schiedsgerichts auch gar keinen Sinn. Ein echtes Schiedsgericht entscheidet nämlich grundsätzlich endgültig über eine Streitigkeit; die Parteien einigen sich darüber, die Streitigkeit nur einer Instanz vorzulegen.

Organisation der Schlichtungsstelle

§ 4:

Bei der Festsetzung der Zahl der Mitglieder der Schlichtungsstelle ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl aus dem privaten als auch dem öffentlichen Bereich vertreten sein müssen. Zudem ist bei der Zusammensetzung die Parität von Frauen und Männern zu beachten. Zu berücksichtigen ist ferner, dass die jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter nicht bei jedem Verfahren mitwirken dürfen. So kann beispielsweise die Schlichtungsstelle in einem Schlichtungsverfahren, in welchem dem Kanton Parteistellung zukommt, nicht mit einem Vertreter des Kantons besetzt werden. Damit die Schlichtungsstelle ordentlich besetzt werden kann, ist die Anzahl der Mitglieder, neben dem oder der Vorsitzenden und der Stellvertretung, auf mindestens 16 festzusetzen. Da für die weiteren Mitglieder der Schlichtungsstelle Kosten nur dann anfallen, wenn sie auch tatsächlich zum Einsatz kommen, hat eine grössere Mitgliederzahl keine finanziellen Auswirkungen (Abs. 1).

Wahlvorschläge können nach Abs. 3 von sämtlichen Verbänden bzw. den privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gemacht werden, die gemäss Abs. 1 in der Schlichtungsstelle vertreten sein können. Bei den Wahlvorschlägen ist auf eine gleichmässige Vertretung von Frauen und Männern zu achten. Die oder der Vorsitzende und die Stellvertretung sollten sich durch Fachkenntnisse namentlich in juristischen Belangen und Gleichstellungsfragen auszeichnen. Sie werden vom Regierungsrat gewählt.

Für die Mitglieder der Schlichtungsstelle gelten das Personalgesetz und seine Ausführungserlasse. In der Personalverordnung (§ 39 Abs. 2) ist denn auch die Entschädigung der Mitglieder der Schlichtungsstelle geregelt.

§ 5:

Die Schlichtungsstelle untersteht der administrativen Aufsicht der vom Regierungsrat bezeichneten zuständigen Direktion. Ansonsten ist die Schlichtungsstelle unabhängig; insbesondere steht weder dem Regierungsrat noch der zuständigen Direktion ein Weisungsrecht bezüglich der einzelnen Verfahren zu. Dies ergibt sich nur schon daraus, dass dem Regierungsrat und seinen Direktionen in Schlichtungsverfahren allenfalls Parteistellung zukommen könnte. Der Schlichtungsstelle ist das notwendige Personal durch das Generalsekretariat der zuständigen Direktion zur Verfügung zu stellen, damit sie ihre Aufgabe effizient und sachgerecht erfüllen kann.

*Verfahren vor der Schlichtungsstelle**§ 7:*

Diese Bestimmung hält ausdrücklich fest, dass das Schlichtungsverfahren nicht nur bei privatrechtlichen, sondern auch bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen für die Parteien freiwillig ist. Falls bei Streitigkeiten betreffend ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis dem ordentlichen Verfahren ein Sühnverfahren vorausgehen muss (§ 102 ZPO), steht es der klagenden Partei somit frei, ein Schlichtungsverfahren oder ein Sühnverfahren vor dem Friedensrichteramt einzuleiten. Wird die Klage innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens eingereicht, so ersetzt dieses das Sühnverfahren vor dem Friedensrichter. Ist die Klage ohne Sühnverfahren beim Gericht rechtshängig zu machen (§ 105 Ziffer 1 ZPO), so hat die klagende Partei die Wahl, ob sie ein Schlichtungsverfahren durchführen oder direkte Klage erheben möchte.

§ 8:

Wer in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis von einer Diskriminierung betroffen ist, die nicht auf einer Verfügung beruht, kann die Schlichtungsstelle jederzeit anrufen. Ist jedoch eine erstinstanzliche Verfügung ergangen, so ist die Schlichtungsstelle innerhalb der Rechtsmittelfrist anzurufen. Das Anrufen der Schlichtungsstelle hat keinen Einfluss auf den Lauf von Rechtsmittelfristen. Die Schlichtungsstelle macht die klagende Partei darauf aufmerksam. Wird gleichzeitig ein Rechtsmittel erhoben, so ist für die Wahrung der Rechtsmittelfrist das Rechtsmittel aber nur anzumelden. Falls keine Einigung im Schlichtungsverfahren zu Stande kommt, setzt die Rechtsmittelinstanz Frist an, innert welcher die Rechtsmittelanträge zu stellen und zu begründen sind. Auf diese Weise dürfte die Verständigungsbereitschaft der klagenden Partei im Schlichtungsverfahren grösser sein.

§ 9:

Wird die Schlichtungsstelle bei Streitigkeiten betreffend ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis angerufen, bevor eine Verfügung erlassen ist, trifft die für den Erlass der Verfügung zuständige Behörde auf entsprechendes Begehren die nötigen vorsorglichen Massnahmen. Ist bereits eine Verfügung erlassen, entscheidet die Rechtsmittelinstanz über den Entzug oder die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung bzw. über die Anordnung der nötigen vorsorglichen Massnahmen.

Bei privatrechtlichen Streitigkeiten ist vor Rechtshängigkeit der Klage der Einzelrichter im summarischen Verfahren für den Erlass vorsorglicher Massnahmen zuständig (§ 222 Ziffer 3 ZPO).

§ 12:

Im Schlichtungsverfahren kann letztlich nur eine Einigung zwischen den Parteien herbeigeführt werden; eine Entscheidung in der Sache selbst kann die Schlichtungsstelle nicht fällen. Eine umfassende Sachverhaltsabklärung soll daher den Gerichten bzw. Verwaltungsbehörden vorbehalten bleiben. Die Beschränkung der Beweismittel soll verhindern, dass das Schlichtungsverfahren zu weitläufig und kostspielig wird. Abs. 1 lässt deshalb nur diejenigen Beweismittel zu, die ohne grossen Aufwand erhoben werden können. Die Schlichtungsstelle wird diese Informationsquellen beiziehen, soweit dies zur Erfüllung des Schlichtungsauftrages notwendig ist.

Damit die Schlichtungsstelle eine Beurteilung der Streitsache vornehmen kann, sind die Parteien gehalten, die dafür notwendigen Unterlagen vorzulegen.

Der Nachweis oder auch die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung oder Nichtdiskriminierung setzt oft einen Vergleich der Eigenschaften der klagenden Partei mit jenen einer anderen Arbeitnehmerin oder eines anderen Arbeitnehmers voraus. So kann beispielsweise eine vermutete Lohndiskriminierung nur mit einem Vergleich zum Lohn anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter glaubhaft gemacht werden. Es fragt sich daher, inwieweit dessen oder deren Personendaten in einem Schlichtungsverfahren eingebracht werden dürfen und inwiefern diese oder dieser als Dritte bzw. Dritter den Schutz ihrer bzw. seiner Privatsphäre anrufen kann. Wenn die betroffene Person in die Datenbekanntgabe einwilligt, so ist diese in jedem Fall zulässig. Liegt kein Einverständnis der betroffenen Person vor, richtet sich die Zulässigkeit der Datenbekanntgabe nach dem kantonalen Datenschutzgesetz (DSG). Das Schlichtungsverfahren gilt nämlich weder als hängiges Verfahren der Zivil- noch der Verwaltungsrechtspflege im Sinne von § 3 Abs. 2 DSG. Die Bekanntgabe von Personendaten und

besonders schützenswerten Personendaten und Persönlichkeitsprofilen ist u. a. nur dann zulässig, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht bzw. sich die Zulässigkeit aus einer gesetzlichen Grundlage klar ergibt (§§ 4 Abs. 1 und 5 lit. a DSGVO). Für die Offenlegung von Daten von Vergleichspersonen in der Schlichtungsverhandlung ist daher eine gesetzliche Grundlage zu schaffen. Die Datenbekanntgabe untersteht dem Verhältnismässigkeitsprinzip, d. h., Daten dürfen nur offen gelegt werden, wenn sie zum Nachweis einer Diskriminierung oder Nichtdiskriminierung geeignet und erforderlich sind.

§ 13:

Die Parteiäusserungen sind nicht zu protokollieren. Dies erhöht die Bereitschaft und Offenheit der Parteien, miteinander zu verhandeln, ohne im Falle der Nichteinigung damit rechnen zu müssen, im weiteren Verfahren auf einer einmal signalisierten Konzessionsbereitschaft behaftet zu werden.

§ 14:

Nach Abs. 1 gilt eine Einigung vor der Schlichtungsstelle bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen als gerichtlicher Vergleich. Ein solcher ist gemäss § 191 der Zivilprozessordnung einem gerichtlichen Urteil gleichgesetzt. Die Einigung wird daher materiell rechtskräftig und kann gleich vollstreckt werden wie ein Gerichtsurteil.

Bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen hat die an der Streitigkeit als Partei beteiligte Behörde bzw. die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, soweit erforderlich, eine entsprechende (neue) Verfügung zu erlassen.

§ 15:

Kommt bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen keine Einigung zu Stande, muss die klagende Partei – analog § 101 ZPO – den Rechtsstreit innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens beim Gericht rechtshängig machen, ansonsten die Klage als einstweilen zurückgezogen gilt (Abs. 2). Die Fristversäumnis hat keinen materiellen Rechtsverlust zur Folge, es sei denn, inzwischen sei eine Verwirkungsfrist abgelaufen. Die klagende Partei muss jedoch ein Begehren um Abhaltung einer Sühnverhandlung vor dem Friedensrichteramt stellen, falls ein solches dem ordentlichen Verfahren vorausgehen muss.

§ 16:

Schon nach erstmaliger Säumnis der klagenden Partei ist die Schlichtungsstelle verpflichtet, das Begehren als einstweilen zurückgezogen abzuschreiben (Abs. 1). Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen und bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen für den Fall, dass die Schlichtungsstelle angerufen wurde, bevor eine Verfügung ergangen ist oder eine erstinstanzliche Verfügung vorliegt, aber kein Rechtsmittel erhoben wurde, befindet sich die klagende Partei in der gleichen Lage, wie wenn sie nichts unternommen hätte. Der materiellrechtliche Anspruch ist dadurch nicht untergegangen, es sei denn, inzwischen sei eine Verwirkungsfrist bzw. Rechtsmittelfrist abgelaufen. Ist bei einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis ein Rechtsmittelverfahren hängig, so setzt die Rechtsmittelinstanz der klagenden Partei Frist an, um die Rechtsmittelanträge zu stellen und zu begründen.

Teilt die beklagte Partei der Schlichtungsstelle vorgängig schriftlich mit, dass sie sich nicht auf ein Verfahren einlässt, so kann die oder der Vorsitzende ohne Ansetzung bzw. Durchführung der Verhandlung die Nichteinigung feststellen (Abs. 2 lit. b).

§ 17:

Ein Rückzug des Schlichtungsbegehrens hat die gleichen Wirkungen wie der einstweilige Rückzug gemäss § 15 Abs. 2.

§ 18:

Den Parteien wird der Abschluss des Verfahrens schriftlich mitgeteilt. Die Mitteilung muss alle Angaben gemäss § 13 Abs. 1 enthalten.

Im Falle eines hängigen Rechtsmittelverfahrens (nur bei öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen) ist der Rechtsmittelinstanz Mitteilung zu machen, damit sie das Rechtsmittelverfahren weiter- bzw. durchführen oder abschreiben kann.

§ 20:

Beim Verfahren vor dem Friedensrichter oder der Friedensrichterin sowie beim einfachen und raschen Verfahren (so auch in Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben gemäss Art. 12 Abs. 2 GIG in Verbindung mit Art. 343 Abs. 2 OR), können in den Gerichtsferien Verhandlungen stattfinden, und es stehen auch keine Fristen still (§ 140 Abs. 2 GVG). Dies soll auch für das Verfahren vor der Schlichtungsstelle Geltung haben.

C. Änderungen bisherigen Rechts

- a) Das Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959:

§§ 10 Abs. 1 lit. d und 65 Abs. 1:

Endentscheide der Verwaltungsbehörden und des Verwaltungsgerichts sollen auch der Schlichtungsstelle mitgeteilt werden, falls eine Schlichtungsverhandlung durchgeführt wurde und dabei keine Einigung erzielt werden konnte. Rückmeldungen über den weiteren Verfahrensablauf erlauben der Schlichtungsstelle Rückschlüsse auf die Angemessenheit ihrer Vergleichsvorschläge und ermöglichen eine Art Qualitätskontrolle. Das Wissen um Präjudizien ist für die Arbeit der Schlichtungsstelle insofern von Bedeutung, als sie durch die Verwertung dieses Wissens den Parteien in kommenden Schlichtungsverfahren noch fundiertere Entscheidungsgrundlagen bieten können, was einer Einigung förderlich ist.

- b) Das Gerichtsverfassungsgesetz vom 13. Juni 1976:

§ 13:

Gemäss Art. 7 Abs. 1 GIG können Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, in eigenem Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Anzahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Es erscheint sachgerecht, das Arbeitsgericht auch für den Entscheid über privatrechtliche Klagen von Organisationen gemäss Art. 7 GIG als zuständig zu erklären.

§ 43 Abs. 1:

Weil Erledigungen des Schlichtungsverfahrens betreffend privatrechtliche Arbeitsverhältnisse unmittelbare Wirkungen entfalten können, soll den Parteien dagegen – analog dem Verfahren vor dem Friedensrichter (§ 31 Ziffer 2 GVG) und den Schlichtungsbehörden in Mietsachen (§ 18 Abs. 1 GVG) – ein Rechtsmittel an ein Gericht offen stehen. Zur Gewährleistung einer einheitlichen Praxis ist eine einzige Rechtsmittelinstanz vorzusehen. Dies rechtfertigt sich umso mehr, als auf Grund bisheriger Erfahrungen mit einer sehr geringen Anzahl von Fällen zu rechnen ist. Da im Kanton zudem für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben nur eine Schlichtungsstelle besteht, welche für sämtlichen privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse zuständig ist, soweit im Kanton ein Gerichtsstand besteht, ist das Obergericht als Rechtsmittelinstanz einzusetzen.

§ 185:

Endentscheide in Zivilsachen sollen aus den bereits genannten Gründen (siehe Bemerkungen zu §§ 10 Abs. 1 lit. d und 65 Abs. 1 VRG) auch der Schlichtungsstelle mitgeteilt werden, falls eine Schlichtungsverhandlung durchgeführt wurde und dabei keine Einigung erzielt werden konnte.

c) Das Anwaltsgesetz vom 3. Juli 1938:

§ 1 Abs. 1:

Im einfachen und raschen Verfahren gemäss Art. 343 OR sind die Angestellten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, denen die Parteien angehören, auch ohne Fähigkeitszeugnis oder Bewilligung im Sinne von § 3 in ihrer beruflichen Eigenschaft zur Vertretung von Parteien berechtigt. Bei Streitigkeiten nach Gleichstellungsgesetz müssen neu auch Angestellte der in Art. 7 Abs. 1 GIG bezeichneten Organisationen (Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen) zugelassen sein.

Da in einem Zivilprozess betreffend Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben somit auch Angestellte der genannten Organisationen in ihrer beruflichen Eigenschaft zur berufsmässigen Vertretung berechtigt sind, können sie klarerweise auch Beistand im Verfahren vor der Schlichtungsstelle sein. Bei Streitigkeiten, die schliesslich einer Verwaltungsbehörde oder dem Verwaltungsgericht vorgelegt werden können, besteht keine Beschränkung der berufsmässigen Vertretung der Parteien.

d) Die Zivilprozessordnung vom 13. Juni 1976:

§ 32:

Gemäss dieser Bestimmung ist in Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsverhältnis bei einem Streitwert bis Fr. 1000 die entgeltliche Vertretung ausgeschlossen. Die entgeltliche Vertretung wurde zur Verbilligung des Verfahrens verboten. Davon auszunehmen wären nun Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben, darf doch hier die Prozessvertretung gemäss Art. 12 Abs. 2 GIG nicht ausgeschlossen werden. Da das Verbot der entgeltlichen Vertretung in der heutigen Praxis ohnehin fast bedeutungslos ist, ist § 32 aufzuheben.

§ 53 Abs 2:

Gemäss Art. 12 Abs. 2 GlG in Verbindung mit Art. 343 Abs. 2 OR ist für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben im Gegensatz zu anderen Arbeitsstreitigkeiten unabhängig vom Streitwert ein einfaches und rasches Verfahren vorzusehen. Dies ist in Ziffer 3 festzuhalten.

§ 105:

Das Schlichtungsverfahren ist freiwillig. Wird es aber durchgeführt und konnte keine Einigung erzielt werden oder musste aus anderen Gründen Nichteinigung festgestellt werden, so ist ein neuerlicher Sühnversuch vor dem Friedensrichter oder der Friedensrichterin vor einer Klageerhebung sinnlos und würde der Verfahrensökonomie sowie letztlich dem Sinn und Zweck des einfachen und raschen Verfahrens widersprechen. In diesem Fall kann deshalb die Klage betreffend ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis beim Einzelrichter und beim Bezirksgericht ohne Sühnverfahren vor dem Friedensrichter oder der Friedensrichterin direkt rechtshängig gemacht werden, sofern sie nachweislich innerhalb von drei Monaten seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens eingereicht wird. Das Schlichtungsverfahren ersetzt in diesen Fällen das Sühnverfahren vor dem Friedensrichter oder der Friedensrichterin. Dies gilt auch für Nebenpunkte, die keine Diskriminierungstatbestände darstellen, aber Gegenstand des Schlichtungsverfahrens waren. Findet kein Schlichtungsverfahren statt oder sind bereits mehr als drei Monate seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens verstrichen, so ist vor einer Klageeinleitung ein Sühnverfahren vor dem Friedensrichter oder der Friedensrichterin durchzuführen, falls ein solches dem ordentlichen Verfahren vorausgehen muss.

D. Referendum (§ 23)

Als kantonales Gesetz ist das Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz dem fakultativen Referendum nach Art. 30^{bis} Abs. 1 Ziffer 1 KV unterstellt.

Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, der Vorlage zuzustimmen.

Im Namen des Regierungsrates

Der Vizepräsident:	Der Staatsschreiber:
Notter	Husi