

Vorwort

Sind Sie zufrieden mit Ihrem Lohn? Nein? Dann geht es Ihnen wie 56 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz. Sie alle sind der Ansicht, dass sie – gemessen an ihrer Leistung und Position – zu wenig verdienen. Bei den Frauen ist die Unzufriedenheit besonders gross: 63 Prozent erachten ihren Lohn als zu tief, wogegen es bei den Männern «nur» 50 Prozent sind. So besagt es zumindest die Lohnzufriedenheitsstudie von sotomo (2019).

Was angesichts dieser Zahlen erstaunlich ist: Fast die Hälfte aller Schweizerinnen und Schweizer haben noch nie ihren Lohn verhandelt. Nicht selten fürchten wir uns nämlich davor, mit einer Lohnforderung unsere Vorgesetzten zu verärgern. Diese Befürchtungen sind meist unbegründet. Den grössten Fehler, den Sie bei einer Lohnverhandlung machen können, ist, sich gar nicht erst in eine solche zu begeben.

Dabei gibt es genügend Gelegenheiten, anlässlich deren eine Lohn erhöhung geradezu auf der Hand liegt. Dieses Buch zeigt Ihnen auf, wie und wann Sie idealerweise in eine Lohnverhandlung steigen und was Sie dabei alles verhandeln können. Denn der Lohn ist Verhandlungssache und der Spielraum gewaltig. Das Buch hält einen Strauss an Tipps und Anregungen parat, aus denen Sie das für Sie Passende herauspicken können.

Für den Fall, dass es einmal zum Konfliktfall kommen sollte, erfahren Sie auch alles rechtlich Wissenswerte rund ums Thema Lohn. Damit sind Sie für eine erfolgreiche Lohnverhandlung bestens gerüstet.

Katharina Siegrist
Oktober 2020

So kommt ein Arbeitsvertrag zustande

Damit ein Arbeitsvertrag zustande kommt, müssen sich die Beteiligten grundsätzlich nur über zwei Dinge einig sein: über die Arbeit und über den Lohn. Der Arbeitsvertrag muss nicht in einer besonderen Form abgeschlossen werden. Er kann schriftlich, mündlich und sogar unbeabsichtigt zustande kommen.

Entscheidend für die Frage, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist nicht, wie die Beteiligten ihr Verhältnis bezeichnen. Entscheidend ist, wie die Parteien sich verhalten. Ein Arbeitsvertrag kann also auch aus Versehen zustande kommen. Für den Gesetzgeber liegt er immer dann vor, «wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist» (Art. 320 Abs. 2 OR).



EINE JUNGE FRAU ARBEITETE JAHRELANG in der

Bäckerei ihres Lebenspartners mit. Ihre Leistung übertraf den blossen Freundschaftsdienst bei Weitem. Einzelheiten wurden jedoch nie geregelt. Weder wurde ein fester Lohn vereinbart, noch wurde ein solcher jemals ausgezahlt. Als die Beziehung zerbrach, machte die Frau mit Erfolg eine Lohnforderung von über 60 000 Franken geltend. Der Ex-Partner berief sich vergeblich darauf, dass der Lohn seiner Freundin durch Kost und Logis abgegolten worden sei. Laut Gericht hatte der gemeinsame Haushalt mit dem Arbeitsverhältnis nichts zu tun und konnte daher nicht als Gegenleistung für die Arbeit gewertet werden (BGE 4C.131/2000 vom 24.4.2001).

Aus Beweisgründen und um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt es sich, die wichtigsten Abmachungen rund um Ihren Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten. Dazu gehören beispielsweise:

- Datum des Stellenantritts
- Lohn inklusive sämtlicher Zulagen
- Allfällige Zusicherungen für zukünftige Lohnerhöhungen oder Beförderungen
- Aufgabengebiet und Stellung im Betrieb (Pflichtenheft)
- Wöchentliche Arbeitszeit und Überstundenregelung
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Allfällige Sonderleistungen der Arbeitgeberin



BUCHTIPP

In diesem ersten Kapitel erhalten Sie einen Überblick über die rechtlichen Spielregeln rund ums Thema Lohn. Wenn Sie sich über weitere Aspekte des Arbeitsrechts informieren wollen, finden Sie alles Wissenswerte in diesem Beobachter-Handbuch:

Arbeitsrecht. Was gilt im Berufsalltag? Vom Vertragsabschluss bis zur Kündigung.
www.beobachter.ch/buchshop

Was Sie mit Ihrer Arbeitgeberin vereinbaren, ist wichtig. Denn nur in den Punkten, in denen Sie nichts abgemacht haben oder in denen der Vertrag ausdrücklich auf das Schweizerische Obligationenrecht (OR) verweist, kommt das Gesetz – als Auffanglösung – zur Anwendung.

Darin, wie Sie den Arbeitsvertrag konkret ausgestalten, sind Sie und Ihr Gegenüber weitestgehend frei. Es gibt nur wenige zwingende Gesetzesbestimmungen. Diese sind in den Artikeln 361 und 362 des Obligationenrechts aufgeführt. Je nach den Bedürfnissen der Vertragsparteien oder einer besonderen Branche sind also ganz unterschiedliche Arten von Arbeitsverträgen denkbar. Im Anhang finden Sie einen Musterarbeitsvertrag, den Sie auf Ihren konkreten Fall anpassen können.



TIPP *Studieren Sie den Arbeitsvertrag und ein allfälliges Anstellungs- beziehungsweise Betriebsreglement genau und in Ruhe. Scheuen Sie sich nicht, offene Fragen zu klären und unklare Klauseln zu hinterfragen. Unterschreiben*

So bestimmt sich die Lohnhöhe

Wie viel Lohn ist angemessen? Wie die übrigen Bedingungen des Arbeitsvertrags ist auch der Lohn zwischen den Arbeitsvertragsparteien frei verhandelbar. Das Obligationenrecht schreibt nicht vor, wie hoch ein Lohn sein kann oder muss. Es greift nur in Ausnahmefällen ein.

Es liegt an Ihnen, den Lohn mit Ihrer Arbeitgeberin auszuhandeln. So können Sie beispielsweise abmachen, ob Geld- oder Naturlohn, Zeit- oder Leistungslohn geschuldet ist und ob Sie – neben dem Lohn – von anderen Vorteilen profitieren können (mehr dazu auf Seite 48 ff.).

 **INFO** *Wer über den Lohn redet, meint üblicherweise den Bruttolohn. Geht man bei der Lohnverhandlung vom Netto- lohn aus, sollte man dies ausdrücklich festhalten.*

Wie bereits erwähnt ist es ratsam, die Lohnvereinbarungen schriftlich festzuhalten. Von Gesetzes wegen ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sie innerhalb eines Monats seit Vertragsbeginn schriftlich über den Lohn zu informieren (Art. 330b OR). Die Beweislast, dass ein bestimmter Lohn verabredet wurde, liegt aber immer bei der Partei, die daraus ihre Rechte ableitet – also in der Regel beim Arbeitnehmer.

 **DIE VERTRAGSPARTEIEN** hatten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen. Dennoch wurde der Arbeitgeber vom Bundesgericht auf einen Jahreslohn von netto 200 000 Franken behaftet. Diese Entschädigung hatte sein Geschäftsführer einst in einem Schreiben an den Arbeitnehmer erwähnt (BGE 4A_503/2011 vom 10.10.2011).

Ohne Lohnvereinbarung muss die Arbeitgeberin das bezahlen, was in der Branche für vergleichbare Tätigkeiten üblicherweise bezahlt wird. Das kann vor Gericht zu aufwendigen Beweisverfahren führen.

Häufig wird auch auf den für eine Branche geltenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgestellt, auch wenn die Parteien diesem nicht unterstellt sind. Wenn sich kein üblicher Lohn feststellen lässt, bestimmt die Richterin nach ihrem Ermessen. Als massgebende Krite-

ÜBERVORTEILUNG UND WUCHER

Wenn Arbeit und Lohn in einem offensichtlichen Missverhältnis stehen, kann der Arbeitsvertrag wegen sogenannter Übergabeung ungültig sein.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitsvertrag aus einer Notlage heraus, aus Unerfahrenheit oder aus Leichtsinn des Arbeitnehmers geschlossen wurde. Kann dies nachgewiesen werden, muss die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit einen üblichen Lohn (nach-)zahlen. Aber Achtung: Die Hürden sind hoch. Arbeitnehmer müssen sich grundsätzlich auf den von ihnen abgeschlossenen Vertrag behafteten lassen, und Gerichte gehen nur in Ausnahmefällen von einer Übergabeung aus.

Arbeitgeberinnen können sich auch wegen Wuchers strafbar machen, wenn sie die Zwangslage, die Abhängigkeit, die Unerfahrenheit oder die Schwäche im Urteilsvermögen eines Arbeitnehmers ausbeuten und dadurch ein offensichtliches Missverhältnis von Arbeit und Lohn erzwingen. Es droht eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren oder eine Geldstrafe.

Beispiel: Eine ghanaische Staatsangehörige wurde von einem Landsmann als Hausangestellte in die Schweiz geholt. Der Arbeitgeber nutzte die Unerfahrenheit der Hausangestellten aus und verlangte von ihr einen wöchentlichen Arbeitseinsatz von 50 Stunden gegen eine Entschädigung von 300 Franken pro Monat plus Kost und Logis. Das Bundesgericht verurteilte den Arbeitgeber wegen Wuchers (BGE 130 IV 106).

Lohnarten

Es gibt keine gesetzlichen Vorschriften, wie Sie als Arbeitnehmer entlohnt werden müssen. Wie die Höhe des Lohns können Sie mit Ihrer Arbeitgeberin auch die Lohnart verhandeln und dabei etwa **Geldlohn, Naturallohn, Zeitlohn oder Leistungslohn** abmachen. Auch eine Beteiligung am Geschäftsergebnis ist in einzelnen Branchen verbreitet. Zusätzlich können Sie **Sondervergütungen** abmachen – etwa eine **Gratifikation, einen 13. Monatslohn oder einen Bonus**.

Die Arbeitsvertragsparteien können zwischen den unterschiedlichen Lohnarten wählen und diese frei miteinander kombinieren. Zum **Geamtlohn** können Sondervergütungen (siehe Seite 36), Zuschläge (siehe Seite 39 ff.), Spesen (siehe Seite 47) sowie mögliche Lohnnebenleistungen (siehe Seite 48 ff.) hinzukommen. Sie sehen: Der Gestaltungs- und Verhandlungsspielraum ist gewaltig.

Geld-, Natural-, Zeit- und Leistungslohn

Geldlohn ist die Regel. Zwar ist auch ausschliesslicher Naturallohn denkbar, viel häufiger vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber eine Kombination aus beidem.



INFO Schweizer Löhne müssen nicht zwingend in Schweizer Währung ausbezahlt werden. Eine Abrede, wonach der Lohn beispielsweise in US-Dollar ausbezahlt werden soll, ist also gültig. Nur wenn nichts anderes verabredet oder üblich ist, wird der Lohn von Gesetzes wegen «in gesetzlicher Währung»,

also in Schweizer Franken, ausbezahlt (BGE 4A_391/2015 vom 1.10.2015).

Als Naturallohn gelten etwa Unterkunft und Verpflegung, eine verbilligte Dienstwohnung, ein Geschäftsfahrzeug, das auch privat genutzt werden darf, die Abgabe von Produkten des Arbeitgebers, verbilligte Beteiligungspapiere oder die Möglichkeit, Trinkgelder zu verdienen.



EIN ARBEITNEHMER ARBEITETE FÜR 20 JAHRE

bei einem Hilfswerk und diente sich bis zum Sekretär des Gründers hoch. Während der ganzen Zeit erhielt er Naturallohn in Form von Kost und Logis. Nach Beendigung des Arbeitsvertrags erhob er eine nachträgliche Lohnklage in Millionenhöhe. Allerdings erfolglos – das Arbeitsgericht Genf wies seine Forderung ab (JAR 2005, S. 370).

Wenn Sie als Arbeitnehmerin an der Arbeit verhindert sind (siehe Seite 136 ff.) und deswegen vereinbarte Naturalleistungen nicht beziehen können, so haben Sie für diese Zeit eine Entschädigung zu gute. Das Gleiche gilt für den Fall, dass Sie freigestellt werden (siehe Seite 154). Wenn Sie also einen Firmenwagen oder ein Geschäftshandy auch privat unbeschränkt nutzen konnten, dann dürfen Sie beides bis zum Ende der Kündigungsfrist behalten oder Ihre Arbeitgeberin muss Ihnen eine entsprechende Entschädigung bezahlen.



INFO Bei Kost und Logis, die man nicht nutzen kann, bemisst sich die Vergütung – sofern es keine konkreten Abmachungen gibt – meist nach den AHV-Ansätzen. Gemäss Artikel 11 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) betragen diese 33 Franken pro Tag mit folgender Unterteilung: Frühstück 3 Franken 50, Mittagessen 10 Franken, Nachtessen 8 Franken, Unterkunft 11 Franken 50.

Fälligkeit und Verjährung – (bis) wann ist der Lohn geschuldet?

Rund um den Lohn gibt es einige Fristen zu beachten. So kann sich der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung nicht beliebig lange Zeit lassen. Auch der Arbeitnehmer kann nicht beliebig zuwarten, wenn er offene Lohnforderungen geltend machen will. Er muss die Verjährung beachten.

Grundsätzlich muss Ihnen der Lohn für die während eines laufenden Monats geleistete Arbeit bis zum letzten Tag dieses Monats ausbezahlt werden (Art. 323 Abs. 1 OR), und zwar so, dass Ihnen der Lohn dann tatsächlich zur Verfügung steht. Das heisst, dass die Zahlung auf ein Lohnkonto bereits am letzten des Monats dort gutgeschrieben sein muss. Die Arbeitgeberin muss die entsprechende Zahlung also etwas früher in Auftrag geben.



ACHT MITARBEITER EINER AUSSTATTUNGSFIRMA

wehrten sich mit Erfolg gegen die verspäteten Lohnauszahlungen ihrer Arbeitgeberin. Sie hatten ihre Löhne, die im Prinzip am Ende jedes Monats fällig waren, regelmässig zu spät erhalten – häufig über den 10. des Folgemonats hinaus, manchmal sogar erst am letzten Tag des Folgemonats. Weil die Arbeitnehmer die Arbeitgeberin mehrmals erfolglos für fällige Löhne mahnten und die Arbeitgeberin für zukünftige Forderungen keine Sicherheit leisten konnte, legten sie die Arbeit nieder. Die Arbeitgeberin behauptete, dass die Lohnzahlung «während der ersten 14 Tage des Folgemonats» von den Arbeitnehmenden ihres Unternehmens «seit vielen Jahren» und ohne Widerspruch akzeptiert worden sei. Dem hielt das Bundes-

gericht dagegen, dass man zwar einen beliebigen Zahlungstermin für den Lohn vereinbaren, die Zahlungsfrist aber nicht über einen Monat hinaus ausdehnen dürfe. Im konkreten Fall war die Regelung, wonach der Lohn für den Vormonat erst am 15. des Folgemonats bezahlt wird, also unzulässig. Zulässig wäre aber eine Regelung, die zum Beispiel eine Lohnzahlung am 15. des Monats für die seit dem 15. des Vormonats geleistete Arbeit vorsieht (BGE 4A_192/2008 vom 9.10.2008, in JAR 2009, S. 404).

Die gesetzliche Regelung ist streng. In der Praxis können sich deswegen Schwierigkeiten ergeben, beispielsweise dann, wenn das Verarbeiten von Stundenrapporten Zeit benötigt. Kein Problem gibt es hingegen bei kürzeren Zahlungsfristen. Diese können in einem Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein oder durch einen Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Wer seinen Lohn nicht rechtzeitig bekommt, sollte seine Arbeitgeberin mahnen. Ausführliche Informationen, wie Sie das tun, finden Sie auf Seite 162 ff.

Forderungen aus dem Arbeitsvertrag verjähren nach fünf Jahren. Diese Frist fängt mit der sogenannten Fälligkeit an zu laufen. Das heisst: Wenn Ihnen der Lohn nicht überwiesen wurde, beginnt die Verjährungsfrist dann zu laufen, wenn der Lohn hätte bezahlt werden müssen. Diese Verjährungsfrist können Sie übrigens mit einer Betreibung oder Klage unterbrechen. Sie fängt dann in diesem Zeitpunkt von Neuem an zu laufen. Achtung: Eine (eingeschriebene) Mahnung unterbricht die Verjährung nicht.

! **INFO** *Sind Sie in einer finanziellen Notlage? Dann muss Ihnen die Arbeitgeberin mit einem Vorschuss entgegenkommen – allerdings nur im Rahmen der von Ihnen bereits geleisteten Arbeit und sofern die Arbeitgeberin den Vorschuss «billigerweise zu gewähren vermag». Das sagt Artikel 323 Absatz 4 des*

So wehren Sie sich im Konfliktfall

Lohnungleichheit im Betrieb – was tun?

Verdient Ihr Arbeitskollege mehr als Sie, obwohl er die genau gleiche Arbeit verrichtet und dazu jede Stunde in eine ausgedehnte Pause verschwindet? Vermuten Sie, dass Sie weniger verdienen, weil Sie in Teilzeit arbeiten? In der Schweiz gibt es kein Gesetz, das Lohngerechtigkeit vorschreibt. Ein Arbeitgeber kann die Angestellten seines Betriebs unterschiedlich entlönen – auch wenn sie ein und dieselbe Arbeit verrichten.

Ungleichbehandlung kann zu Unmut führen und ist schlecht für das Betriebsklima. Darum ist es (eigentlich) im ureigensten Interesse des Arbeitgebers, solchen Konflikten mit einer gerechten innerbetrieblichen Lohnpolitik vorzubeugen.

„In meiner Zeit als Personalchef war mir und meinen Mitarbeitern ein simples Gedankenspiel zur Festsetzung der Löhne nützlich: Wenn der Gesetzgeber von einem Tag auf den anderen die vollständige Lohntransparenz beschliessen würde, dann darf es für das HR keine schlaflosen Nächte und für niemanden eine böse Überraschung geben. Lohngerechtigkeit innerhalb des Unternehmens ist ein Muss.“

MATTHIAS MÖLLENEY, Leiter des Center for Human Resources Management & Leadership an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich

Trotzdem: Einen Anspruch auf einen gerechten Lohn haben Sie nicht. Der Lohn ist in erster Linie Verhandlungssache. So sieht es auch das Bundesgericht, wenn es entscheidet: «Verhandelt ein Arbeitnehmer

schlechter als seine Kollegen, so hat er die sich daraus ergebenden schlechteren Arbeitsbedingungen grundsätzlich hinzunehmen» (BGE 129 III 281). Das heisst für Sie: Wenn Sie in Ihrem Betrieb Ungerechtigkeiten feststellen, suchen Sie am besten das Gespräch mit Ihrer Arbeitgeberin.

TIPP *Bereiten Sie sich auf Ihr Gespräch mit der Arbeitgeberin sorgfältig vor. Statt zu klagen, dass Ihr Kollege mehr oder zu viel verdient, sollte Ihre Botschaft sein: «Ich verdiene zu wenig!» Treten Sie mit Ihrer Arbeitgeberin also in eine Lohnverhandlung. Dazu streichen Sie als Erstes Ihre Leistungen und Qualitäten für das Unternehmen heraus und halten zum Schluss beispielsweise fest: «Ich bin darum der Meinung, dass meine Leistung angemessen und im Vergleich zu meinen Arbeitskollegen fair honoriert werden sollte. Ich stelle mir eine Lohnanpassung im Umfang von 350 Franken pro Monat vor.»*

Lohntransparenz

Um Ungerechtigkeiten oder Lohndiskriminierungen auf die Spur zu kommen, muss man über Löhne sprechen. Lohntransparenz ist in der Schweiz aber noch Zukunftsmusik. Viel eher gilt das Lohngeheimnis. Nicht selten verbieten Arbeitgeberinnen ihren Angestellten, über den Lohn zu sprechen, und verweisen in diesem Zusammenhang auf die Treuepflicht der Arbeitnehmenden. Doch ein Verbot, über den Lohn zu sprechen, ist unzulässig.

Es ist zwar richtig, dass sich Arbeitnehmende loyal verhalten müssen. Sie dürfen also beispielsweise keine Geschäftsgeheimnisse ausplaudern. Gemäss einem Entscheid des Bundesgerichts gelten Löhne aber nicht als solche Geschäftsgeheimnisse. Darum dürfen Sie grundsätzlich auch frei über Ihren Lohn sprechen.

Klage beim zuständigen Gericht

Mit der Klagebewilligung und einem Klagebegehren können Sie nun an das zuständige Gericht gelangen. Einzelne Kantone sehen spezialisierte Arbeitsgerichte vor. In anderen urteilen die «normalen» Gerichte. Je höher der Streitwert, umso mehr kostet das Gericht.



INFO *Das Verfahren ist bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von 30 000 Franken kostenlos. Das heisst, dass man keine Gerichtskosten bezahlen muss.*

Vor dem Friedensrichter sind auch keine Parteientschädigungen geschuldet, hingegen vor Gericht – sofern man den Prozess verliert. Liegt der Streitwert über 30 000 Franken, muss man als Kläger einen Gerichtskostenvorschuss leisten. Die definitiven Gerichtskosten werden am Schluss derjenigen Partei auferlegt, die den Prozess verliert.

Wie im Schlichtungsbegehren müssen Sie auch in der Klage die Parteien, Ihre Forderung sowie den Streitgegenstand benennen. Sie können grundsätzlich denselben Wortlaut verwenden wie im Schlichtungsbegehren.



INFO *Ein Klageformular für das vereinfachte Verfahren zum Ausdrucken finden Sie auf der Website des Bundesamts für Justiz (www.bj.admin.ch → Publikationen & Service → Formulare für Parteieingaben → Klage im vereinfachten Verfahren).*

Zuständig ist das Gericht:

- am Wohnsitz der Arbeitgeberin, wenn diese eine Privatperson oder als Inhaberin einer Einzelfirma im Handelsregister eingetragen ist;



BUCHTIPP

Dieser Beobachter-Ratgeber erklärt, wie Mediation bei Konflikten als Alternative zum Gerichtsverfahren funktioniert, wie sie abläuft und wie man die geeignete Fachperson findet:

Mediation – Konflikte besser lösen.

www.beobachter.ch/buchshop

- am im Handelsregister eingetragenen Firmensitz, wenn Ihre Arbeitgeberin eine juristische Person (zum Beispiel eine Aktiengesellschaft, eine GmbH oder eine Kollektivgesellschaft) ist;
- am Ort, wo Sie üblicherweise Ihre Arbeit verrichtet haben.



INFO *Die Adressen der Gerichte finden Sie unter:
www.zivilgerichte.ch.*

Verhandlung und Urteil

Nach Eingang Ihrer Klage stellt das Gericht diese der Gegenseite zur Stellungnahme vor oder es setzt direkt einen Verhandlungstermin fest. Vielfach sind auch die Gerichte bestrebt, eine gütliche Einigung zwischen den Parteien zu erwirken. Wenn sich beide Parteien auf einen Vergleich einigen können, braucht das Gericht nämlich kein Urteil mehr zu fällen und weiterer Aufwand wird vermieden.



INFO *Der vor Gericht abgeschlossene Vergleich ist verbindlich. Sie können nur in Ausnahmefällen darauf zurückkommen. Wird Ihnen an der Gerichtsverhandlung ein Vergleich vorgeschlagen, sollten Sie also Bedenkzeit verlangen und sich fachkundigen Rat holen, ob der Vorschlag angemessen ist. Sie können auch verlangen, dass der Vergleich eine Widerrufsfrist vorsieht, die es Ihnen erlaubt, die Sache nochmals zu überschlafen.*

Kommt es zu keinem Vergleich, ergeht ein Urteil. Wenn Sie mit diesem nicht einverstanden sind, können Sie innert einer bestimmten Frist an eine höhere Gerichtsinstanz gelangen. Wenn beide Parteien die Rechtsmittelfrist unbenutzt verstreichen lassen, wird das Urteil rechtskräftig. Damit wird auch eine allenfalls zugesprochene Summe fällig. Wenn die Arbeitgeberin nicht zahlt, können Sie, gestützt auf das Urteil, sofort die Betreibung einleiten. Ein gegen diese Betreibung

DAS VEREINFACHTE VERFAHREN

Bis zu einem Streitwert von 30 000 Franken entscheidet das Gericht in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten im sogenannten vereinfachten Verfahren. Das vereinfachte Verfahren soll rasch und unkompliziert sein. Damit ist es auch für juristische Laien geeignet. Zudem soll es das Machtgefälle zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberin ausgleichen. Konkret heisst das:

- Es kann ohne grosse Formalitäten geklagt werden. Sie können Ihr Begehren mündlich oder schriftlich stellen. Eine Begründung der Klage ist nicht erforderlich. Nutzen Sie das Klageformular im Internet.
 - Wurde die Klage begründet, erhält die Gegenpartei Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Ansonsten werden beide Parteien sofort zu einer Verhandlung eingeladen.
 - Das Gericht sorgt dafür, dass die Angelegenheit wenn möglich bereits am ersten Termin abgeschlossen werden kann.
 - Es gilt der sogenannte Untersuchungsgrundsatz. Dies bedeutet, dass der zuständige Richter von sich aus den für den Streit massgebenden Sachverhalt abklären muss. Sind Fragen offen, wird er den Parteien von sich aus Fragen stellen und, falls nötig, Zeuginnen aufrufen, um die für das Urteil entscheidenden Fakten herauszufinden. Der Richter ist verpflichtet, alle massgeblichen Umstände zu berücksichtigen, die sich im Laufe des Verfahrens ergeben, auch wenn die Parteien diese nicht von selbst zur Sprache gebracht haben. So müssen Sie nicht befürchten, etwas rechtlich Relevantes zu vergessen. Trotzdem sollten Sie natürlich von sich aus alles Wichtige vorbringen, damit der Richter feststellen kann, worum es geht oder wo die Prozessparteien unterschiedliche Ansichten haben.
 - Wenn neue Tatsachen und Beweismittel auftauchen, können Sie diese bis zur Urteilsberatung noch nachliefern, und das Gericht muss sie berücksichtigen.
-

führt. So kann eine Entlohnung, die dem Dienstalter zu grosses Gewicht beimisst, diskriminierend sein, wenn sie keine Rücksicht darauf nimmt, dass typischerweise immer noch mehrheitlich Frauen ihre Karriere wegen familiärer Pflichten unterbrechen.

Eine Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn Frauen und Männer im selben Unternehmen für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden. Zwei Funktionen sind dann gleich-

DISKRIMINIERUNGARTEN

Man unterscheidet verschiedene Formen der Diskriminierung:

- **Anstellungsdiskriminierung:** Zugangsbedingungen und Auswahlkriterien dürfen zu keiner Ungleichbehandlung führen. Beispiel: Ein Mann wird nicht im Bereich des Telefonmarketings eingestellt, weil er über eine zu wenig weiblich-attraktive Stimme verfügt.
 - **Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen:** Die Arbeitsbedingungen, das heisst die Art der Anstellung, der Beschäftigungsgrad, die Arbeitszeitregelungen, Naturalleistungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und so weiter, dürfen ein Geschlecht gegenüber dem anderen nicht benachteiligen. Beispiel: Eine Kaderfrau verfügt weder über einen eigenen Assistenten noch über ein Einzelbüro, ihre männlichen Kollegen hingegen schon.
 - **Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung:** Arbeit und Aufgaben dürfen nicht so zugeteilt werden, dass ein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird. Beispiel: Eine angestellte Anwältin erhält von ihren Vorgesetzten nur Familienrechtsfälle zugeteilt, ihre Kollegen hingegen lukrativere Wirtschaftsfälle.
 - **Diskriminierung bei Beförderungen:** Frauen und Männer müssen dieselben Möglichkeiten haben, befördert zu werden. Beispiel: Eine Frau wird mit der Begründung nicht befördert, dass man befürchte, dass sie häufiger abwesend sein werde, um ihr krankes Kind zu pflegen.
-

Fakten sammeln

Sammeln Sie Fakten, die für eine Lohndiskriminierung sprechen. Das erleichtert es Ihnen, den Sachverhalt zu schildern – gegenüber dem Arbeitgeber oder nötigenfalls gegenüber einem Gericht.

- Halten Sie besondere Geschehnisse schriftlich fest, etwa in Form eines Tagebuchs. Notieren Sie jeweils Datum und Beteiligte.
- Behalten Sie sämtliche Unterlagen, aus denen eine Diskriminierung hervorgehen könnte, auf (etwa einen E-Mail-Verlauf).
- Notieren Sie sich die Namen von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, die Vorkommnisse und Ihre Sicht der Dinge bestätigen könnten. Sie sind mögliche Zeugen vor Gericht.
- Lassen Sie sich mündliche Äusserungen schriftlich bestätigen und Entscheidungen schriftlich begründen.

Dossier zusammenstellen

Stellen Sie ein Dossier zusammen, anhand dessen Sie die Lohndiskriminierung möglichst klar darstellen:

- Organigramm der Arbeitgeberin
- Lohnskala
- Alle Dokumente über die Lohnpolitik beziehungsweise das Ergebnis von Lohnanalysen der Arbeitgeberin
- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- Lohnausweise
- Jährliche Mitarbeiterbeurteilungen
- Aus-/Weiterbildungsbestätigungen, Arbeitszeugnisse usw.
- Arbeitsvertrag, Lohnausweise und andere Dokumente über die berufliche Situation der Person des anderen Geschlechts, mit der Sie die eigene Lohnsituation vergleichen.

Sich beraten lassen

Lassen Sie sich durch eine Fachstelle beraten, etwa durch die kantonalen Schlichtungsbehörden nach dem Gleichstellungsgesetz.

Beispiel 2: Monatsrechnung mit Fringe-Benefit (Arbeitgeber übernimmt Anteil an Krippenkosten)

Lohnabrechnung

[Vorname Nachname, Adresse]
[Abrechnungsperiode]

			Betrag in CHF
Monatslohn			5520.05
Kinderkrippenbeitrag			1400.00
(Oktober 2019 bis März 2020)			
Anteil 13. Monatslohn			460.00
BRUTTOLOHN			7380.05
AHV-Lohn		7380.05	
AHV-Beitrag Arbeitnehmer	5,275 %		-389.30
ALV-Lohn 1		7380.05	
ALV-Beitrag Arbeitnehmer	1,100 %		-81.20
UVG-Lohn		7380.05	
UVG/NBU-Beitrag Arbeitnehmer	0,612 %		-45.15
Steuerbrutto		7380.05	
Pensionskassenbeitrag			-266.90
NETTOLOHN			6597.50
Auszahlung			6597.50