

Verwaltungsgericht auch ohne höhere Einstufung der Kindergärtnerinnen im Merkmal C3 und der Arbeits- und Hauswirtschaftslehrerinnen im Merkmal C4 zu der von den Rekurrentinnen geforderten um zwei Lohnklassen höheren Einreihung gelangt.

c) Für alle drei in Frage stehenden Lehrerinnenkategorien im Merkmal B2 (Ausdrucksfähigkeit) und für die Kindergärtnerinnen überdies in den Merkmalen B1 (Geistige Fähigkeiten) und E1 (Geistige Beanspruchung) verneinte das Verwaltungsgericht eine Verletzung von Art. 4 Abs. 2 Satz 3 BV, was nach dem Entscheid des Bundesgerichts Anlaß zur Einholung des Gutachtens gegeben hat.

Im Merkmal B1 gelangt der Experte entgegen dem aufgehobenen Entscheid des Verwaltungsgerichts auch für die Kindergärtnerinnen zu einer Einreihung auf Stufe 3 statt wie bis anhin auf Stufe 2, 5. Er begründet dies damit, daß die Anforderungen an die geistige Reifigkeit in einem Kindergarten mindestens mit jenen in der Primarschule vergleichbar seien. Da das Maß an Vernunft, sozialer Kompetenz und Kooperationsfähigkeit der Kindergartenkinder geringer seien, seien höhere Anforderungen an das Vermögen, sich auf veränderte Sachlagen, neue Probleme und Aufgaben ein- und umstellen zu können, erforderlich. Diese Begründung läßt sich durch die Argumentation des Personalamts, wonach die im Jahre 1970 festgesetzte Stufe 2, 5 weder im Vernehmlassungsverfahren noch im Rechtsmittelverfahren angefochten worden und im Projekt 1990 beim Merkmal B1 erneut beschlossen worden sei, nicht entkräften.

Den vom Experten vorgeschlagenen Einstufungen [*ist*] in allen Merkmalen zu folgen. Dieser hat die aus den Neueinstufungen resultierenden zusätzlichen Arbeitswertpunkte aufgelistet und die Summe der Arbeitswertpunkte ermittelt. Im Anhang zum Lohngesetz ist vor jeder Lohnklasse der Arbeitswert verzeichnet, ab welchem die betreffende Lohnklasse gilt. Für die Kindergärtnerinnen hat der Experte neu 364,7 Arbeitswertpunkte ermittelt, was Lohnklasse 19 ergibt. Für die Arbeitslehrerinnen kommt der Experte auf 379,1 Punkte, was zu Lohnklasse 18 führt, während die für die Hauswirtschaftslehrerinnen ermittelten 417,9 Punkte Lohnklasse 17 entsprechen.

10. Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Rekurrentinnen ab 1.11.1987 Anspruch auf eine um zwei Lohnklassen höhere Entlohnung haben.

Mitgeteilt von Elisabeth Freivogel, Basel

## Urteil

Appellationshof Kanton Bern als II.  
Zivilkammer, Art. 4 Abs. 2 der Schweizer  
Bundesverfassung Art. 358, 891 OR (CH)  
Art. 403 ZPO (CH)

### Urabstimmungsbeschuß einer Gewerkschaft wegen Lohndiskriminierung im Tarifvertrag nichtig (Schweiz)

1. Ein Urabstimmungsbeschuß einer Gewerkschaft, mit dem ein ausgehandelter Gesamtarbeitsvertrag (Tarifvertrag) angenommen werden soll, in dem eine unterschiedlich hohe Mindestlohnvereinbarung für Frauen und Männer vorgesehen ist, verstößt gegen Art. 4 Abs. 2 Schweizer Bundesverfassung und ist damit nichtig.

2. Die Mitglieder einer Gewerkschaft haben einen Anspruch darauf, daß sich ihr Verband verfassungs- und gesetzmäßig sowie statutenkonform verhält, auch wenn sie von dem angefochtenen Gesamtarbeitsvertrag (Tarifvertrag) selbst nicht direkt betroffen sind; eine Aktivlegitimation ist damit gegeben.

Gerade für Mitglieder Frauenkommission einer Gewerkschaft besteht ein berechtigtes Interesse an der Feststellung der Nichtigkeit bzw. an der Aufhebung eines Beschlusses, der gegen das verfassungsmäßige Recht der Gleichberechtigung von Mann und Frau verstößt.

Urteil des Appellationshofs des Kantons Bern vom 26.2.1991 – Nr. 279/II/90 aema/sthi rkr.

Zum Sachverhalt:

Mit Klage vom 11.5.1990 stellten die Klägerinnen, Arbeiterinnen und Mitglieder der Beklagten, einer Gewerkschaft, die Rechtsbegehren, es sei die Nichtigkeit, eventuell Teilnichtigkeit des Urabstimmungsbeschlusses der Beklagten vom 9.-12.3.1990 festzustellen, subeventuell [*hilfsweise*] sei der Beschluß aufzuheben, und es sei der Beklagten unter Strafandrohung (Art. 403 ZPO) zu verbieten, den Gesamtarbeitsvertrag [*Tarifvertrag*] mit dem Verein B. ohne verfassungskonforme Mindestlohnregelung für ungelernete Frauen zu unterzeichnen.

Bei der Beklagten handelt es sich um eine als Genossenschaft organisierte Arbeitnehmerorganisation, welche namentlich die Förderung der beruflichen, geistigen und materiellen Interessen ihrer Mitglieder bezweckt (Art. 3 der Zentralstatuten). Der Zweck ist damit nicht rein materieller, sondern auch ideeller Natur. Zwar geht es im vorliegenden Prozeß um die Höhe der Löhne ungelerner Arbeitnehmerinnen und damit durchaus um geldwerte Fragen. Doch geht die Genossenschaft selbst mit dem Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages kaum eigene finanzielle Verpflichtungen ein, weder gegenüber ihren Mitgliedern noch gegenüber Drittpersonen. Vielmehr wird im Interesse ihrer Mitglieder auf die Arbeitsverhältnisse zwischen ihnen [*und*] den Arbeitgebern eingewirkt. Aus der Mitgliedschaft erwachsen den Genossenschaftern keine direkten materiellen Vorteile, sondern indirekte, indem die Gewerkschaft durch ihr Gewicht vorteilhaftere Arbeitsbedingungen für alle zusammen aushandeln kann. Der Streit ist mithin nicht vermögensrechtlicher Natur, weshalb die Berufungsfähigkeit bejaht werden kann (Art. 44 OG).

Der Streitsache liegt folgender, unbestrittener Sachverhalt zu Grunde:

Am 12. Januar 1990 wurden die langen und zähen Verhandlungen zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft einerseits und dem Verein B. andererseits zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Buchbindergewerbe offiziell abgeschlossen. Am 13.1.1990 beschloß das Zentralkomitee der Beklagten, das Verhandlungsergebnis mit einer Ja-Parole der Urabstimmung zu unterbreiten. Die Geschäftsleitung wies am 22.1.1990 den vom Frauenkomitee dagegen erhobenen Rekurs [Beschwerde] zurück. An der Urabstimmung vom 9.-12.3.1990 wurde der GAV [Tarifvertrag] mit 221 Ja-Stimmen gegen 93 Nein-Stimmen gutgeheißen. Damit wurde die Beklagte ermächtigt, den GAV zu unterzeichnen.

In Art. 201 des erwähnten GAV wurden die ab 1.1.1990 gültigen Mindestlöhne für die verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern festgehalten. Dabei wurde für ungelernete Männer ein Mindestlohn von Fr. 2.684,- und für ungelernete Frauen ein solcher von Fr. 2.200,- vereinbart. Der Lohn für Frauen sollte auf den 1.7.1990 und auf den 1.1.1991 sowie danach in jährlichen Abständen um je Fr. 50,- angehoben werden, bis dann am 1.1.1999 die volle Gleichheit der Mindestlöhne zwischen Männern und Frauen erreicht würde (Stufenregelung).

Die Klägerinnen fechten den Urabstimmungsbeschuß als nichtig an mit der Begründung, daß die erwähnte Mindestlohnregelung gegen das verfassungsmäßige Gleichheitsgebot von Art. 4 Abs. 2 BV verstoße.

Gemäß Art. 84 Abs. 3 der Zentralstatuten waren bei der Urabstimmung nur die dem GAV für das Buchbindergewerbe unterstellten Mitglieder der Beklagten stimmberechtigt. Bei den Klägerinnen handelt es sich um Mitglieder der Gewerkschaft, die nicht im Buchbindergewerbe tätig sind, dem erwähnten GAV also nicht unterstehen und damit in der angefochtenen Urabstimmung nicht stimmberechtigt waren. Alle Klägerinnen sind Mitglied der Frauenkommission, die gemäß Art. 5 Abs. 4 der Zentralstatuten zur Wahrung der spezifischen Fraueninteressen in der grafischen Industrie geschaffen wurde.

Aus den Gründen:

1. Die Verwaltung und jeder Genossenschafter können Beschlüsse anfechten, welche von der Generalversammlung oder in der Urabstimmung gefaßt worden sind und die gegen das Gesetz oder die Statuten verstoßen (Art. 891 OR). Dieses Anfechtungsrecht steht jedem Genossenschafter einzeln zu, auch wenn er an der Generalversammlung oder der Urabstimmung nicht teilgenommen hat (Gutzwiller, Züricher Kommentar 1974, N 16 f. und N 27 zu Art. 891 OR).

Die Aktivlegitimation der Klägerinnen, die an der Urabstimmung nicht teilnahmeberechtigt waren, ist deshalb zu bejahen. Sie haben einen Anspruch darauf, daß sich ihre Genossenschaft verfassungs- und gesetzmäßig sowie statutenkonform verhält (selbst wenn sie vom angefochtenen GAV nicht direkt betroffen sind). Gerade als Mitglieder der Frauenkommission haben sie ein berechtigtes Interesse an der Feststellung der Nichtigkeit, bzw. an der Aufhebung eines Beschlusses, der gegen das verfassungsmäßige Recht der Gleichberechtigung von Mann und Frau verstößt. Die Arbeitnehmer schließen sich ja mit dem Ziel in einer Genossenschaft zusammen, um ihre Interessen gegenüber den Arbeitgebern gemeinsam

mit vereinten Kräften zu vertreten und sich gegenseitig zu unterstützen und zu solidarisieren. Mit der Beschränkung des Stimmrechts gemäß Art. 84 Abs. 3 der Zentralstatuten wird die Entscheidungsbefugnis nur im Rahmen von Gesetz und Statuten an die Angehörigen einer Branche delegiert.

2. Nach Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung sind Mann und Frau gleichberechtigt. Sie haben namentlich Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Heute besteht noch keine gesetzliche Regelung über diese Verfassungsnorm. Die Bestimmung schafft jedoch ein Individualrecht auf gleichen Lohn, welches jeder Arbeitnehmer vor Gericht direkt gegen den Arbeitgeber geltend machen kann. Die Bestimmung ist anwendbar auf Arbeitsverhältnisse des öffentlichen und privaten Rechts. Es handelt sich bei der Lohngleichheit um eine Norm mit Doppelcharakter. Es ist gleichzeitig eine Bestimmung des Verfassungsrechts und eine zwingende Regel des Privatrechts, die sich bei den Bestimmungen des Obligationenrechts zum Arbeitsvertrag eingliedert (BGE 113 II 107 ff; Pra 76 Nr. 254). Ob man dogmatisch sagen will, das Grundrecht entfalte Dritt- oder Reflexwirkung, kann offen bleiben. Die Beantwortung dieser Frage ist nicht von praktischer Bedeutung. Der zwingendes Privatrecht des Bundes darstellende Grundsatz der Lohngleichheit geht allfällig abweichenden Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages vor (Art. 358 OR).

3. Durch das verfassungsmäßige Recht „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ werden alle Formen der Diskriminierung der Geschlechter im Bereiche der Entlohnung verboten. Untersagt sind Lohnunterschiede, die auf geschlechtsspezifische Umstände wie geringere Körperkraft, generell höhere Absenzen, früheres Pensionierungsalter abstellen. Eine unterschiedliche Entlohnung verletzt demgegenüber das

erwähnte Recht nicht, wenn sie auf objektiven Gründen wie Alter, Dienstalter, familiärer Belastung, Erfahrung, beruflicher Qualifikation etc. beruht. Das sind alles Gründe, welche Leistungen oder die Person des Arbeitnehmers betreffen.

Es gibt aber auch andere objektive Umstände, die nichts mit geschlechtsspezifischen Überlegungen zu tun haben und die einen Lohnunterschied zu rechtfertigen vermögen, wie beispielsweise die konjunkturelle Entwicklung. Hier ist allerdings Zurückhaltung geboten (BGE 113, II 107, E. 4; Pra 76 S. 887 f.; Sutter in „recht“, Bern 1986, S. 124).

Anwendbar ist die Bestimmung im übrigen nicht nur auf alle Einzelarbeitsverträge, sondern auch auf sämtliche privatwirtschaftlichen kollektiven Regelungen, nämlich Gesamt- und Normalarbeitsverträge (Sutter, S. 121 f.). Schließlich ist wesentlich, daß der gleiche Lohn nicht nur bei gleicher, sondern bei gleichwertiger Arbeit geschuldet ist. Bereits in den parlamentarischen Diskussionen war man sich einig, daß der Begriff „gleichwertig“ weiter geht und den Ausdruck „gleich“ umfaßt (Berenstein, Der Lohn für gleichwertige Arbeit, ZBJV 1984, S. 491 f.).

In Art. 201 des von der Beklagten mit dem Verein B. ausgehandelten neuen Gesamtarbeitsvertrages wurde für ungelernete Männer ein Mindestlohn per 1.1.1990 von Fr. 2.684,- und für ungelernete Frauen ein solcher von anfänglich Fr. 2.200,- vorgesehen. Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung kann der unterschiedliche Lohn einzig auf das Geschlecht zurückgeführt werden. Ein anderer Grund ist nicht ersichtlich.

Nach Auffassung der Klägerinnen verrichtet zwar selten ein ungelerner Mann die genau gleichen Arbeiten wie eine ungelernete Frau. Die Arbeiten können aber in der Regel als gleichwertig taxiert werden. Diese Auffassung wurde von der Beklagtschaft nicht bestritten. Der Unterschied im Mindestlohn kann damit nicht durch eine allfällige – im GAV nicht erwähnte – unterschiedliche Bewertung der verschiedenen Arbeiten gerechtfertigt werden.

Ein auf zulässigen objektiven Gründen beruhender Unterschied ist nicht ersichtlich. Die Unterscheidung ist damit klar verfassungswidrig.

Damit ist es auch nicht möglich, diese verfassungswidrige Bestimmung durch Auslegung verfassungskonform zu machen. Dies wäre nur möglich, wenn die Arbeit ungelerner Frauen in der Regel weniger wert wäre als diejenige ungelerner Männer, was auch von der Beklagten nicht behauptet wird. Die Auffangnorm („Übt eine Nichtberufsarbeiterin die gleiche Tätigkeit wie ein Nichtberufsarbeiter aus, so ist der Mindestlohn für Nichtberufsarbeiter anzuwenden.“) hilft nicht weiter.

Erstens ist diese Norm nur für gleiche Arbeit anwendbar, wogegen sich der verfassungsmäßige Anspruch auch auf die (weiter gefaßte) gleichwertige Arbeit erstreckt. Zweitens muß diese Auffangnorm in jedem Fall einzeln angewandt werden, wogegen der vertragliche Mindestlohnanspruch generelle Anwendung findet. Mit der Auffangnorm wird das einzelne Gewerkschaftsmitglied weit weniger gut geschützt, weil es sich selbst zur Wehr setzen oder zumindest die Initiative dazu ergreifen muß. Schließlich hat die Mindestlohnregelung eine selbständige Bedeutung, weil sie in jedem Fall einen in Franken fixierten Mindestlohn garantiert, wogegen die Auffangnorm eine konkrete Vergleichsmöglichkeit innerhalb eines Betriebes voraussetzt.

An der Verfassungswidrigkeit vermag auch die Stufenregelung nichts zu ändern. Nach dieser würde die Gleichstellung erst Ende 1998 erreicht. Eine derartige Übergangslösung wäre höchstens kurz nach Inkrafttreten von Art. 4 Abs. 2 BV im Jahre 1981 denkbar gewesen, keinesfalls aber in einem GAV, der rund zehn Jahre später abgeschlossen werden soll.

4. Die angefochtene Mindestlohnregelung verstößt nicht nur gegen irgend eine Bestimmung des Privatrechts, sondern gegen eine zwingende Verfassungsnorm, die als Grundrecht bezeichnet werden kann und von erheblicher Bedeutung ist. Unter diesen Umständen muß der Urabstimmungsbeschluss, der eine solche Mindestlohnregelung genehmigt, als nichtig und nicht bloß als anfechtbar bezeichnet werden.

Während die Klägerinnen in erster Linie die Feststellung der Nichtigkeit des ganzen Urabstimmungsbeschlusses beantragen, wünscht die Beklagtschaft, daß im Falle der Verfassungswidrigkeit bloß auf Teilnichtigkeit erkannt wird. Bei der Aufhebung des ganzen Vertrages würden nach Ansicht der Beklagten die anderen Errungenschaften auch verloren gehen. Unter Umständen wäre die Arbeitgeberseite aus taktischen Überlegungen froh, wenn der ganze Vertrag aufgehoben würde.

In diesem Zusammenhang muß man sich vergegenwärtigen, daß es zwar grundstätzlich möglich ist, einen GAV ohne Mindestlohnregelung abzuschließen. Doch maßen nicht nur die Klägerinnen, sondern auch die Geschäftsleitung der Beklagten diesen Bestimmungen immer ein großes Gewicht bei. T. erklärte hierzu, daß sich die Gewerkschaft bis heute stets geweigert habe, einen GAV ohne Mindestlohnregelung zu unterzeichnen. Im weiteren ist von Bedeutung, daß der GAV in seiner Gesamtheit einerseits von den beiden Sozialpartnern ausgehandelt und genehmigt sowie andererseits der Urabstimmung unterbreitet wurde.

Wenn sich nun eine wesentliche Bestimmung daraus als verfassungswidrig und damit nichtig erweist, so können weder die an der Urabstimmung teilnehmenden Mitglieder noch die Gewerkschaft oder der Arbeitgeberverband an die verbleibende unvollständige Übereinkunft gebunden sein. Vielmehr muß ein neuer Konsens gefunden werden. Es ist deshalb unerlässlich, den ganzen Urabstimmungsbeschluß aufzuheben. Den stimmberechtigten Mitgliedern der Gewerkschaft muß die Möglichkeit eingeräumt werden, dem neuen auszuhandelnden GAV mit einer verfassungsmäßigen Mindestlohnregelung in seiner Gesamtheit die Zustimmung zu gewähren oder zu verweigern.

5. Auf welche Weise eine verfassungsmäßige Mindestlohnregelung erreicht wird, bleibt dem Ermessen der Beklagten überlassen. So gibt es keinen absoluten Anspruch, daß der Frauenlohn auf die Höhe des Männerlohnes angehoben wird. Art. 4 Abs. 2 BV garantiert nur den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, nicht aber eine bestimmte Höhe des Lohnes.

Mitgeteilt von Elisabeth Freivogel, Basel

Anm. d. Red.: Bei den kursiv in eckigen Klammern gesetzten Worten handelt es sich um Erläuterungen bzw. Ergänzungen der Redaktion.

## Urteil

Schweizer Bundesgericht, Art. 28 ZGB (CH), Art. 7, 9, 10 UWG (CH)

### Schweizer Gewerkschaft und Lohndiskriminierungsverbot

*Einer Gewerkschaft ist es (nach Schweizer Recht) möglich, in eigenem Namen wie im Interesse ihrer Mitglieder von anderen Tarifvertragsparteien zu verlangen, daß Gesamtarbeitsverträge (Tarifverträge) nicht gegen das Verbot, gleichwertige Arbeit mit ungleichem Lohn zu bezahlen, verstoßen.*

*Eine Gewerkschaft ist insoweit in ihrem Persönlichkeitsrecht – als juristische Person – verletzt, da Verträge Dritter sich als faktische Angriffe auf die ‚Persönlichkeit‘ darstellen können. Sie ist auch in der Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt, wenn sie im Hinblick auf die Rechtswidrigkeit des Gesamtarbeitsvertrages dessen Unterzeichnung verweigert.*

Urteil des Schweizer Bundesgerichts vom 27.4.1995 – 4C 332/1994/tb

Zum Sachverhalt:

A. Die Gewerkschaft Druck und Papier (nachfolgend GDP) und die Schweizerische Graphische Gewerkschaft (nachfolgend SGG) als Arbeitnehmervertretung sowie der Verein der Buchbindereien und Druckausrüstungsbetriebe der Schweiz (nachfolgend

VBS) als Arbeitgebervertretung führten im Hinblick auf die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages [Tarifvertrag] für das Buchbindergewerbe Vertragsverhandlungen, die am 12.1.1990 abgeschlossen wurden.

In einer Urabstimmung vom 9.-12.3.1990 stimmten die Mitglieder der GDP dem ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrag mehrheitlich zu. Auf Klage einiger Mitglieder der GDP verbot der Appellationshof des Kantons Bern dagegen mit Urteil vom 26.2.1991 der GDP, den Gesamtarbeitsvertrag zu unterzeichnen; das Gericht erklärte den Urabstimmungsbeschluß wegen Verfassungswidrigkeit für nichtig, da im Gesamtarbeitsvertrag ein unterschiedlicher Mindestlohn für ungelernete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vereinbart worden sei.

Der VBS und die SGG schlossen am 11./18. 4.1990 den Gesamtarbeitsvertrag für das Buchbindergewerbe (Ausgabe 1989/1995) ab, der rückwirkend auf den 1.10.1989 bzw. 1.1.1990 in Kraft gesetzt wurde. Art. 201 dieses Gesamtarbeitsvertrages regelt die Mindestlöhne für verschiedene Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Unter Buchstabe B ist für Nichtberufsarbeiter ein Mindestlohn von Fr. 2.685,- und für Nichtberufsarbeiterinnen ein solcher von Fr. 2.200,- vereinbart, wobei sich der Mindestlohn der Nichtberufsarbeiterinnen per 1.7.1990 und anschließend jeweils per 1.1. um Fr. 50,- erhöht, bis der Mindestlohn der Nichtberufsarbeiter erreicht ist.

B. Am 1.7.1992 reichte die GDP beim Appellationshof des Kantons Bern Klage gegen den VBS und die SGG ein und stellte folgende Rechtsbegehren:

„1. Es sei festzustellen, daß Art. 201 B des zwischen dem Beklagten 1 (VBS) und der Beklagten 2 (SGG) abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages insoweit teilweise null und nichtig ist, als diese Bestimmung einen Mindestlohn für Nichtberufsarbeiterinnen (ungelernte Arbeitnehmerinnen) von Fr. 2.200,- festsetzt.

2. Es seien die Beklagten unter Androhung der Sanktionen des Art. 404 i.V.m. 403 ZPO und 292 StGB zu verpflichten und entsprechend anzuweisen, dafür zu sorgen, daß in dieser Kategorie bei gleichwertiger Arbeit die Löhne für Männer und die Frauenlöhne insbesondere keinesfalls niedriger sind als die gegenwärtigen Mindestlöhne für ungelernete Männer (Nichtberufsarbeiter), solange zwischen den Parteien noch keine anderweitige Einigung zustande gekommen ist.

3. Es seien die Beklagten unter Androhung der Sanktionen des Art. 404 i.V.m. 403 ZPO und 292 StGB zu verpflichten und entsprechend anzuweisen, ihre Mitglieder auf ihre Verpflichtungen, keine Arbeitsverträge abzuschließen, in denen zum Nachteil der Frauen ein niedrigerer Lohn als für Männer für eine gleichwertige Arbeit festgelegt wird, aufmerksam zu machen.

4. Es sei den Beklagten unter Androhung der in Art. 403 ZPO und 292 StGB vorgesehenen Sanktionen zu untersagen, einen neuen Gesamtarbeitsvertrag abzuschließen, der eine Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern für eine gleichwertige Arbeit vorsieht.

5. Die Beklagten seien dazu zu verurteilen, gemeinsam und solidarisch an die Klägerin einen Schadenersatz zu bezahlen, dessen definitive Höhe nach Abschluß der Beweisführung festzusetzen ist, mindestens jedoch Fr. 115.200,- sowie eine Genugtuungssumme von Fr. 2.500,-.

6. Die Klägerin sei zu ermächtigen, das Urteilsdispositiv einmalig in drei Tageszeitungen der drei Sprachregionen der Schweiz zu veröffentlichen, wie auch in den Presseorganen der beiden Beklagten.“

\* Abgedruckt in diesem Heft, S. 68 ff.