Stabsstelle für Gleichstellung
Post da stab per egualitad
Unità di gestione per l'uguaglianza

DAS BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

(Gleichstellungsgesetz, GIG)
Anstellung, Lohn, Kündigung, sexuelle Belästigung



Eine Informationsbroschüre über Rechte,
Prozesse und Anlaufstellen im Kanton Graubünden.

Inhalt

Einleitung 4

Was Sie alles über Ihre Rechte wissen müssen 6

1. Was ist das Gleichstellungsgesetz? 7
2. Diskriminierungsarten 9
a. Anstellungsdiskriminierung 9
b. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen 10
c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung 10
d. Diskriminierung bei Beförderungen 11
e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung 11
f. Diskriminierung beim Lohn 12
g. Diskriminierende Kündigung 12
h. Sexuelle Belästigung 13
i. Rachekündigung 14
j. Positive Diskriminierung 14

Was tun im Falle einer Diskriminierung? 15

1. Sich beraten lassen 16
2. Zusammenstellen eines guten Dossiers 16
3. Rechte geltend machen 19
4. Finanzielle Unterstützung erhalten 19
5. Sich persönlich vorbereiten 19
6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte 20

Gerichtliches Vorgehen 23

1. Klagemöglichkeiten 24
2. Mediation 28
3. Zuständiges Gericht 28
4. Die Prozessparteien 28
5. Schlichtung 29
6. Klage vor Gericht 30
7. Vor Gericht 31
8. Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen 32

Grundlagen 34

Gesetzgebung und Rechtsprechung 35
Nützliche Adressen und Links 36
Literaturhinweise 37
Das Gleichstellungsgesetz 39
Impressum 47

Haben Sie den Verdacht, dass Sie schlechter entlöhnt werden als Ihr männlicher Arbeitskollege? Fühlen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin wegen Ihrer Schwangerschaft unter Druck gesetzt? Haben Sie den Eindruck, dass Frauen und Männer in Ihrem Betrieb unterschiedlich behandelt werden? Finden Sie keine Teilzeitstelle, weil Sie ein Mann sind? Oder wurden Sie als Fachperson mit solchen Fragen konfrontiert?

Liebe Leserin, lieber Leser

Am 1. Juli 1996 trat das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) in Kraft. Wenige Monate später, am 1. November 1996, nahm in Graubünden die erste Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit auf. 2026 feiern wir deshalb ein doppeltes Jubiläum: 30 Jahre Gleichstellungsgesetz und 30 Jahre kantonale Stabsstelle für Gleichstellung. Die Stabsstelle, verankert im Departement für Bildung, Umwelt und Kultur, nimmt dieses Jubiläum zum Anlass, die vorliegende Broschüre herauszugeben.

Das Gleichstellungsgesetz war ein wichtiger Meilenstein – für die Gleichstellung von Frau und Mann und für unsere Gesellschaft insgesamt. Es macht den Verfassungsauftrag zur Gleichstellung im Erwerbsleben konkret: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist verboten, gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist ein Recht, und Betroffene verfügen über Instrumente, um ihre Ansprüche geltend zu machen. Rechtliche Grundlagen allein genügen jedoch nicht. Entscheidend ist, dass Menschen ihre Rechte kennen und sie im Alltag tatsächlich wahrnehmen können.

Diese Broschüre zeigt verständlich und praxisnah, wen und was das Gleichstellungsgesetz schützt – von der Anstellung über Arbeitsbedingungen, Aufgabenzuteilung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Lohn bis zur Kündigung und zum Schutz vor sexueller Belästigung. Sie erläutert direkte und indirekte Diskriminierung und zeigt auf, welche Möglichkeiten bestehen, wenn eine Benachteiligung vermutet oder festgestellt wird. Zum 30-Jahre-Jubiläum des Gleichstellungsgesetzes wurde neu die dreisprachige zentrale Datenbank equality-law.ch aufgeschaltet. Diese bündelt über 1'400 Gerichtsfälle und rechtliche Hilfsmittel gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung im Erwerbsleben.

Ein Missstand muss zuerst erkannt werden, bevor er angegangen werden kann. Ebenso wichtig ist es, sich frühzeitig Unterstützung zu holen. Wer sich diskriminiert fühlt, steht mit seinen Fragen nicht allein da. Die Broschüre zeigt deshalb auch, welche Beratungs- und Anlaufstellen im Kanton Graubünden zur Verfügung stehen, wie ein Dossier vorbereitet werden kann und welche Wege über Beratung, Schlichtung oder Gericht offenstehen.

Dreissig Jahre Erfahrung zeigen: Das Gleichstellungsgesetz wirkt. Gleichzeitig bleibt tatsächliche Gleichstellung eine gemeinsame Gestaltungsaufgabe. Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft sind gefordert, die erreichten Rechte im Berufsalltag durchzusetzen und Benachteiligungen konsequent abzubauen. Dazu braucht es Wissen, Aufmerksamkeit und den Mut, Ungleichbehandlung anzusprechen.

Ich danke allen, die sich in Graubünden seit drei Jahrzehnten für Gleichstellung einsetzen, und wünsche Ihnen eine informative und hilfreiche Lektüre. Möge diese Publikation dazu beitragen, Ihr Engagement für die Gleichstellung weiter zu stärken.

Jon Domenic Parolini
Vorsteher Departement für Bildung, Umwelt und Kultur

Stabsstelle für Gleichstellung
Post da stab per egualitad
Unità di gestione per l'uguaglianza

Was Sie alles über Ihre Rechte wissen müssen

1. **Was ist das Gleichstellungsgesetz?**
2. **Diskriminierungsarten**

a. Anstellungsdiskriminierung
b. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen
c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung
d. Diskriminierung bei Beförderungen
e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung
f. Diskriminierung beim Lohn
g. Diskriminierende Kündigung
h. Sexuelle Belästigung
i. Rachekündigung
j. Positive Diskriminierung

1. Was ist das Gleichstellungsgesetz?

Die Gleichstellung von Mann und Frau sowie das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sind in der Bundesverfassung verankert[1] .

Mit dem **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)**[2] wird diese Verfassungsbestimmung umgesetzt.

Das GIG verbietet Benachteiligungen in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts.

Für wen gilt das Gleichstellungsgesetz?

Das GIG gilt für alle **Arbeitnehmenden**,

- die **privatrechtlich angestellt** sind. Dabei spielt es keine Rolle, in welcher Form (schriftlich, mündlich, stillschweigend) oder auf Grundlage welcher Art von Vertrag (Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag) das Arbeitsverhältnis besteht.

- die **öffentlich-rechtlich angestellt** sind. Dabei spielt es keine Rolle, auf welcher Grundlage (Vertrag, Gesetz, Statut) oder bei welcher Institution (beispielsweise Kanton, Bund, Gemeinden, öffentlich-rechtliche Anstalten) sie angestellt sind.

Wann ist die Gleichstellung der Geschlechter zu respektieren?

Arbeitgebende sind während der gesamten Arbeitsbeziehung verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter zu respektieren. Die Pflicht gilt von der Stellenausschreibung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Was ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?

Als Diskriminierung gilt eine Ungleichbehandlung, die aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität erfolgt. Das Gesetz verbietet jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmenden aufgrund ihres Geschlechts (Art. 3 Abs. 1 GIG). Dieses Verbot betrifft auch Ungleichbehandlungen aufgrund des Zivilstands, der familiären Situation oder aufgrund einer Schwangerschaft.

1 Art. 8 Abs. 3 BV: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

2 Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann.

Nach herrschender Lehre ist die Aufzählung dieser drei Kriterien in Art. 3 GIG nicht abschliessend. Als weitere Beispiele sind insbesondere die Ungleichbehandlungen aufgrund der **sexuellen Orientierung** und/oder der **Geschlechtsidentität** zu erwähnen.[3]

Die Schlichtungsbehörden der Kantone Zürich, Aargau, Thurgau und Bern haben bislang in mehreren Diskriminierungsfällen aufgrund von Transidentität oder Homosexualität die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes bejaht.[4] Inwieweit diese Praxis durch ein Bundesgerichtsurteil[5] aus dem Jahr 2019 in Frage gestellt wird, ist noch nicht abschliessend geklärt.

Beispiel einer Diskriminierung aufgrund des Zivilstandes: Im Zuge wirtschaftlicher Probleme entlässt ein Arbeitgeber verheiratete Frauen mit dem Argument, ihr Einkommen sei lediglich ein Zusatzverdienst.

Beispiel einer Diskriminierung aufgrund der familiären Situation: Eine Arbeitgeberin weigert sich systematisch, Frauen mit kleinen Kindern zu befördern. Sie begründet dies damit, dass diese Frauen für ihre Arbeit weniger verfügbar seien.

Es wird zwischen indirekter und direkter Diskriminierung unterschieden:

Die Diskriminierung ist **direkt**, wenn sie ausdrücklich auf dem Geschlecht oder einem geschlechtsspezifischen Kriterium beruht.

Beispiel: Ein Unternehmen bietet Weiterbildungen nur Männern an.

Die Diskriminierung ist **indirekt**, wenn die Ungleichbehandlung zwar auf den ersten Blick nicht aufgrund des Geschlechts besteht, aber in der Praxis zu einer Benachteiligung des einen Geschlechts gegenüber dem anderen führt.

Beispiel: Zur Ausübung eines bestimmten Berufs wird eine Mindestkörpergrösse vorausgesetzt. Da Frauen im Durchschnitt kleiner sind als Männer, können sie dadurch benachteiligt werden.

Eine diskriminierende Massnahme ist auch dann rechtswidrig, wenn Arbeitgebenden ohne diskriminierende Absicht gehandelt haben.

3 Vgl. auch die Botschaft des Bundesrates zum Gleichstellungsgesetz, BBl 1993 I 1297.
4 Vgl. equality-law.ch
5 BGE 145 II 153.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ist nur dann zulässig, wenn sie durch einen objektiven Grund gerechtfertigt ist. Das Geschlecht allein stellt keinen solchen Grund dar.

Beispiel: Frau Cavegn und Herr Pfister arbeiten als Ingenieurin bzw. Ingenieur im selben Architekturbüro. Herr Pfister verdient mehr als Frau Cavegn. Er verfügt jedoch über 15 Jahre Berufserfahrung im Bereich Architektur, während Frau Cavegn fünf Jahre Berufserfahrung im Bereich Bankensoftwareentwicklung mitbringt. Der Lohnunterschied ist deswegen objektiv gerechtfertigt.

2. Diskriminierungsarten

a. Anstellungsdiskriminierung

Gemäss GIG darf niemandem der Zugang zu einer Arbeitsstelle aufgrund seines Geschlechts verwehrt werden. Die Zugangsbedingungen und Auswahlkriterien dürfen nicht zu einer unzulässigen Ungleichbehandlung führen.

Auswahlkriterien, die auf Stereotypen (Vorurteile oder vordergründig bestimmte Rollenzuteilungen) gründen, sind nicht zulässig.

Beispiel: Einem Mann wird die Anstellung in einem Callcenter verweigert, weil seine Stimme nicht «aufreizend» genug sei.

Das Geschlecht darf ausnahmsweise als Auswahlkriterium berücksichtigt werden, wenn es für die auszuübende Tätigkeit wesentlich ist und die unterschiedliche Behandlung sachlich rechtfertigt.

Beispiel: Für eine Plakatkampagne gegen Brustkrebs werden als Fotomodelle ausschliesslich Frauen berücksichtigt.

▶ Wer von einer Anstellungsdiskriminierung betroffen ist, hat kein Anrecht auf Anstellung. Die diskriminierte Person kann jedoch eine Entschädigung verlangen.[6]

6 Vgl. S. 25: Entschädigungen nach GIG

b. Diskriminierung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, Arbeitsbedingungen zu schaffen,die kein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligen. Unter Arbeitsbedingungen sind alle Regelungen zu verstehen, die festlegen, wann, wie und unter welchen Voraussetzungen die Arbeit zu erledigen ist, sowie welche Rechte und Pflichten die mitarbeitenden haben.

Dies betrifft namentlich:

- die Art der Anstellung (befristet und unbefristet)
- den Beschäftigungsgrad
- die Arbeitszeitregelungen
- Naturalleistungen (durch Arbeitgebende finanzierte Versicherungen, Mahlzeiten usw.)
- die Möglichkeit, Arbeit und familiäre Pflichten in Einklang zu bringen

Beispiel: Eine Kaderfrau verfügt im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen weder über ein Sekretariat noch über ein Einzelbüro, obwohl sie ein identisches Pflichtenheft haben.

Wer von diskriminierenden Arbeitsbedingungen betroffen ist, kann verlangen, dass die Ungleichbehandlung beseitigt wird. Die Arbeitgebenden müssen sicherstellen, dass keine diskriminierenden Arbeitsbedingungen mehr bestehen.

c. Diskriminierung bei der Aufgabenzuteilung

Das GIG verbietet es den Arbeitgebenden, Arbeiten und Aufgaben so zuzuteilen, dass ein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird.

Auch heute noch kann die Aufgabenzuteilung von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Stereotypen geprägt sein, beispielsweise: Frauen seien technisch weniger versiert als Männer, Frauen könnten besser zuhören, Männer seien weniger pingelig oder widerstandsfähiger.

Beispiel: Eine in einer Anwaltskanzlei angestellte Anwältin erhält von ihren Vorgesetzten ausschliesslich Familienrechtsfälle. Ihren männlichen Kollegen werden hingegen ausschliesslich Mandate aus dem Wirtschaftsrecht zugeteilt.

▶ Werden einer Person Aufgaben in diskriminierender Weise zugeteilt, kann sie verlangen, dass diese Ungleichbehandlung beendet wird. Die Arbeitgebenden müssen die Arbeiten so unter den Mitarbeitenden aufteilen, dass kein Geschlecht gegenüber dem anderen benachteiligt wird.

d. Diskriminierung bei Beförderungen

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, Frauen und Männern die gleichen Beförderungsmöglichkeiten zu bieten.

Insbesondere Frauen, die Teilzeit arbeiten oder neben ihrer Erwerbstätigkeit Kinder betreuen, können bei Beförderungen benachteiligt werden. Begründet dies ein Arbeitgeber damit, dass sich Frauen nicht genügend für ihre Arbeit einsetzten oder oft abwesend seien, beruht dies auf geschlechtsspezifischen Stereotypen und stellt eine unzulässige Diskriminierung dar.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin, die stets zur vollen Zufriedenheit ihres Arbeitgebers arbeitet, ersucht um eine Beförderung. Der Arbeitgeber antwortet nicht sofort. Einige Zeit später teilt die Mitarbeiterin mit, dass sie schwanger sei und ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufnehmen wolle. Daraufhin erklärt der Arbeitgeber, er werde erst nach dem Mutterschaftsurlaub über die Beförderung entscheiden.
Nach ihrer Rückkehr wird der Mitarbeiterin mitgeteilt, dass sie nicht befördert werde. Als Begründung führt der Arbeitgeber lediglich vage Gründe an und behauptet etwa, sie habe ihre Aufgaben schlecht ausgeführt. Stattdessen wird ein Arbeitskollege befördert.

▶ Wer von einer Beförderungsdiskriminierung betroffen ist, kann nicht anstelle der bereits beförderten Person befördert werden. Die nicht berücksichtigte Person kann jedoch den Lohnunterschied geltend machen, der sich aus der Beförderung ergeben hätte. Zudem kann sie verlangen, bei der nächsten Gelegenheit befördert zu werden.

e. Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung

Das GIG verbietet eine beruflichen Aus- und Weiterbildungspraxis, bei welcher Angestellte aufgrund von geschlechtsspezifischen Stereotypen nicht vom gleichen Angebot profitieren.

Beispiel: Die Kleinbus-Chauffeurin Casanova möchte sich in ihrem Unternehmen zur Lastwagenfahrerin ausbilden lassen. Die Arbeitgeberin verweigert ihr die Ausbildung mit der Begründung, sie sei als Frau für diesen Beruf körperlich zu schwach.

▶ Wer von einer Diskriminierung bei der Aus- oder Weiterbildung betroffen ist, kann verlangen, dass die Ungleichbehandlung beendet und der Zugang zur Ausbildung gewährleistet wird. Kann die diskriminierte Person die Ausbildung nicht sofort beginnen, kann sie eine Entschädigung verlangen.

f. Diskriminierung beim Lohn

Das GIG schreibt vor, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt werden muss.

Eine **Lohndiskriminierung** liegt vor, wenn Frauen und Männer im selben Unternehmen für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden, ohne dass dafür objektive Gründe vorliegen.

Beispiel: Die männlichen Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten für gleichwertige Arbeit einen höheren Lohn als ihre weibliche Kollegin.

Zwei Funktionen gelten als **gleichwertig**, wenn insbesondere die Tätigkeiten, die Anforderungen und der Verantwortungsgrad vergleichbar sind. Dabei müssen die Funktionen nicht identisch oder besonders ähnlich sein. Auch unterschiedliche Berufe können gleichwertige Arbeit darstellen.

Beispiel: Eine Ökonomin in der Portfolioverwaltung und ein Ökonom in der Kreditabteilung können vergleichbare und damit gleichwertige Funktionen ausüben. Auch unterschiedliche Berufe können gleichwertig sein, wenn die Tätigkeiten, Anforderungen und der Verantwortungsgrad vergleichbar sind.

Ob zwei Arbeiten gleichwertig sind, lässt sich nicht immer einfach feststellen. Im Zweifelsfall kann das Gericht ein Gutachten einholen.[7] Sowohl die **Anforderungen der Stelle** (Verantwortung, Pflichtenheft, Berufsrisiken usw.) als auch die **beruflichen und persönlichen Voraussetzungen** der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers etwa Aus- und Weiterbildung und soweit tatsächlich nutzbringend, die berufliche sowie ausserberufliche Erfahrung werden beim Lohn berücksichtigt.

▶ Wer von einer Lohndiskriminierung betroffen ist, kann eine entsprechende Erhöhung des Lohns sowie die Nachzahlung der Lohndifferenz für bis zu fünf Jahre rückwirkend verlangen.

g. Diskriminierende Kündigung

Das GIG verbietet es Arbeitgebenden, ihren Angestellten aus geschlechtsspezifischen Gründen zu kündigen.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin arbeitet stets zur vollen Zufriedenheit ihrer Arbeitgeberin. Kurz nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub wird ihr unter Hinweis auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens gekündigt. Tatsächlich erfolgt die Kündigung jedoch aufgrund ihrer familiären Situation als Mutter.

7 Vgl. S. 31 Hauptverhandlung – Tatsachen und Beweismittel; es wird die Methode der sog. Analytischen Arbeitsplatzbewertung angewandt.

▶ Eine diskriminierende Kündigung muss vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber angefochten werden.[8] Die betroffene Person kann eine Entschädigung, grundsätzlich jedoch keine Wiedereinstellung verlangen.[9]

h. Sexuelle Belästigung

Das GIG verpflichtet die Arbeitgebenden, sexuelle und sexistische Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Sie müssen geeignete Massnahmen treffen, um ihre Mitarbeitenden davor zu schützen.

Als **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** gilt unerwünschtes Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde einer Person beeinträchtigt.

Beispiele für sexuelle Belästigung:

- anzügliche, sexistische, unflätige Bemerkungen
- zweideutige Witze
- menstruationsfeindliches Arbeitsumfeld
- homo- und transfeindliche Äusserungen und Handlungen
- Hinterherpfeifen, taxierende Blicke
- unerwünschte Körperkontakte und Berührungen
- Exhibitionismus
- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem, erotischem oder anmachendem Material in den Arbeitsräumlichkeiten

Für die Beurteilung einer sexuellen Belästigung ist nicht allein die Absicht der handelnden Person ausschlaggebend. Entscheidend ist insbesondere, ob das Verhalten von der betroffenen Person als **unerwünscht** empfunden wird und ihre Würde beeinträchtigt.[10] Auch Humor oder vermeintliche Zuneigung rechtfertigen kein belästigendes Verhalten.

▶ Die belästigte Person kann gegen Arbeitgebende vorgehen, wenn diese nicht nachweisen können, dass sie angemessene Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung getroffen haben. Sie kann insbesondere eine Entschädigung verlangen.[11]

▶ Ist die sexuelle Belästigung auch strafrechtlich relevant, kann die betroffene Person zusätzlich gegen die Tatperson vorgehen und Strafanzeige erstatten.[12]

8 Vgl. S. 25: Entschädigungen nach GIG
9 Vgl. S. 27: Vergleichstabelle
10 Der belästigende Charakter der Verhaltensweise kann einerseits gestützt auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person und andererseits gestützt das hypothetische Empfinden einer «vernünftig handelnden Person des gleichen Geschlechts unter vergleichbaren Umständen» werden.
11 Vgl. S. 25: Entschädigungen nach GIG; BGer 4A_544/2018; BGer 8C_422/2013; BGer A_473/2013.
12 Art. 198 StGB

i. Rachekündigung

Das GIG schützt Personen, die sich gegen eine Diskriminierung wehren, vor einer sogenannten **Rachekündigung**.[13] Der Kündigungsschutz gilt während eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens sowie während sechs Monaten nach dessen Abschluss.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin stellt eine nicht nachvollziehbare Lohndifferenz zwischen ihr und einem männlichen Kollegen fest und reicht deswegen per E-Mail eine innerbetriebliche Beschwerde wegen Diskriminierung ein. Kurze Zeit später wird ihr ohne triftigen Grund gekündigt. Steht die Kündigung im Zusammenhang mit ihrer Beschwerde, kann sie dagegen als Rachekündigung vorgehen.

▶ Wer von einer Rachekündigung betroffen ist, kann entweder die Wiedereinstellung[14] oder eine Entschädigung erwirken.

j. Positive Diskriminierung

Das GIG erlaubt Massnahmen zur **Förderung der tatsächlichen Gleichstellung** von Frauen und Männern. Arbeitgebende dürfen unter bestimmten Voraussetzungen ein Geschlecht bevorzugen, wenn damit bestehende Benachteiligungen abgebaut und die Gleichstellung gefördert werden soll.[15]

Beispiel: In einem Kinderhort sind Männer beim erziehenden Personal untervertreten. Arbeitgebende können bei gleichen Kompetenzen männliche Bewerber vorziehen und dies auch bereits im Stelleninserat so ankündigen: «Der Kinderhort Delfin sucht eine Kleinkindererzieherin oder einen Kleinkindererzieher. Bei gleicher Qualifizierung für die Stelle wird der männliche Kandidat bevorzugt.»

13 Art. 10 GIG
14 Aufhebung der Kündigung: Urteil BGZ vom 11. November 2024, Geschäfts-Nr. AN220047–L sowie Urteil OGer ZH v. 29. Juli 2025, Geschäfts-Nr. LA-240029–O/U.
15 Art. 3 Abs. 3 GIG

Was tun im Falle einer Diskriminierung?

1. **Sich beraten lassen**
2. **Zusammenstellen eines guten Dossiers**
3. **Rechte geltend machen**
4. **Finanzielle Unterstützung erhalten**
5. **Sich persönlich vorbereiten**
6. **Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte**

1. Sich beraten lassen

Denken Sie, dass Sie von einer Diskriminierung betroffen sind?
Lassen Sie sich beraten!

Beratung und Informationen erhalten Sie im Kanton Graubünden bei der **kantonalen Schlichtungsbehörde für Gleichstellungssachen**, bei der **Stabsstelle für Gleichstellung** oder beim **Beratungszentrum** der Frauenzentrale Graubünden.[16] Die öffentlichen Stellen bieten kostenlose Auskünfte zum Gleichstellungsrecht an. Das Beratungszentrum berät zu einem reduzierten Tarif.

Auch Gewerkschaften und Berufsverbände bieten Rechtsberatungen an.

2. Zusammenstellen eines guten Dossiers

Bereiten Sie sich gut vor, bevor Sie sich professionellen Rat holen oder ein rechtliches Verfahren einleiten.

Wir empfehlen Ihnen folgendes Vorgehen:

- Dokumentieren Sie die Vorkommnisse schriftlich. Halten Sie fest, was wann, unter welchen Umständen und im Beisein welcher Personen geschehen ist.
- Bewahren Sie schriftliche Unterlagen auf. Dazu gehören insbesondere Briefe, E-Mails und Gesprächsprotokolle aus dem Austausch mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.
- Notieren Sie mögliche Zeuginnen und Zeugen. Halten Sie die Namen von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder anderen Personen fest, die bestimmte Vorkommnisse bestätigen können.
- Verlangen Sie schriftliche Begründungen. Bitten Sie die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, relevante Entscheide schriftlich zu begründen.

Ordnen Sie die Ereignisse und Unterlagen chronologisch. Dadurch lässt sich der Sachverhalt nachvollziehbar darstellen. Welche Unterlagen in das Dossier gehören, hängt von der jeweiligen Art der Diskriminierung ab.

16 Vgl. S. 36 f.: Nützliche Adressen

Im Falle einer Anstellungsdiskriminierung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Stelleninserat
- eigene Bewerbungsunterlagen
- Ablehnungsschreiben
- Gesuch um Begründung der Ablehnung sowie Antwort Arbeitgebende
- Evtl. Bewerbungsdossier der Person des anderen Geschlechts, die die Stelle bekommen hat

Im Falle einer Diskriminierung bei Beförderungen, Ausbildungen, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder der Aufgabenzuteilung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Brief- und E-Mail-Wechsel mit dem Arbeitgebenden in Bezug auf das Beförderungsgesuch, Aus-/Weiterbildungsgesuch, Gesuch um Änderung der Arbeitsbedingungen, Gesuch um Zuweisung neuer Aufgaben usw.
- alle nützlichen Unterlagen in Bezug auf die Person des anderen Geschlechts, die die verlangten Beförderungen, Aus-/Weiterbildungen, Aufgaben oder Arbeitsbedingungen bekommen hat

Im Falle einer Lohndiskriminierung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Organigramm des Unternehmens
- Lohnskala
- alle Dokumente über die Lohnpolitik des Unternehmens
- Arbeitsvertrag und Pflichtenheft
- Lohnausweise
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- 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

Im Falle einer diskriminierenden Kündigung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Arbeitsvertrag
- jährliche Mitarbeitendenbeurteilungen
- Kündigungsschreiben
- Gesuch um eine Erklärung sowie Antwort des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin
- Brief, mit dem die Kündigung angefochten wird
- alle Unterlagen, die die Diskriminierung belegen können (Beispiel: weitere Kündigungen von Frauen unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub)
- oder die aufzeigen, dass Personen des anderen Geschlechts nicht gleichbehandelt wurden

Im Falle von sexueller Belästigung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Briefe, E-Mails, SMS mit sexuellem oder sexistischem Bezug
- Niederschrift der inakzeptablen Äusserungen
- Unterlagen, die die sexuelle Belästigung nachweisen könnten
- Liste der Personen, die die Belästigung bezeugen könnten

Im Falle einer Rachekündigung

Idealerweise umfasst das Dossier folgende Unterlagen:

- Kündigungsschreiben
- Unterlagen, die belegen, dass man sich vor der Kündigung wegen einer bestehenden Diskriminierung beschwert hat
- Liste der Personen, die eine Verbindung zwischen der Beschwerde und der Kündigung bezeugen könnten.

3. Rechte geltend machen

Vermuten Sie, aufgrund Ihres Geschlechts diskriminiert zu werden, können Sie zunächst versuchen, gemeinsam mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber eine Lösung zu finden. Suchen Sie das Gespräch zuerst mit der direkt vorgesetzten Person, anschliessend mit dem Personaldienst und gegebenenfalls mit der Geschäftsleitung. Ersuchen Sie schriftlich, z.B. per E-Mail um ein Gespräch.

Geht die Arbeitgebende nicht auf Ihr Anliegen ein oder kann keine Lösung gefunden werden, können Sie sich an die zuständige **Schlichtungsbehörde oder verwaltungsrechtliche interne Instanz**[17] wenden.

Führt ein direktes Gespräch zu keiner geeigneten Lösung, kann auch eine **Vermittlung** in Betracht gezogen werden. Eine solche ist grundsätzlich auch möglich, wenn bereits ein rechtliches Verfahren eingeleitet wurde.

4. Finanzielle Unterstützung erhalten

Verfahren nach dem GIG sind kostenlos. Kosten können jedoch entstehen, wenn Sie eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt beiziehen.

Verfügen Sie nicht über die notwendigen finanziellen Mittel und übernimmt auch keine Rechtsschutzversicherung die Kosten, können Sie beim zuständigen Gericht[18] ein **Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege** stellen.

5. Sich persönlich vorbereiten

Bereiten Sie sich gut vor, bevor Sie Ihren Fall vor die Schlichtungsbehörde oder das Gericht oder die verwaltungsrechtliche interne Instanz bringen.

Seien Sie sich bewusst, dass der Ausgang eines Verfahrens nicht mit Sicherheit vorhergesagt werden kann. Zudem können arbeitsrechtliche Konflikte und die erneute Auseinandersetzung mit dem Erlebten belastend sein. Eine gute Vorbereitung und Unterstützung durch eine Vertrauensperson können dabei hilfreich sein.

Als betroffene Person können Sie sich von einer Vertrauensperson begleiten lassen.[19]

17 Vgl. S. 32 Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen
18 Vgl. S. 28: Zuständiges Gericht
19 Vgl. S. 25: Schlichtung – Verhandlung

6. Ein frei erfundener Fall, der echt sein könnte

Das folgende Beispiel zeigt den Weg der Elektronikerin Laura Baumann von dem Moment, in dem sie von der Lohndifferenz zu ihrem Arbeitskollegen erfährt, bis zum Ausgang des Gerichtsverfahrens.

Die in diesem Beispiel verwendeten Rechtsbegriffe werden im Teil **«Gerichtliches Vorgehen»** erläutert.

Kenntnisnahme der Diskriminierung

Laura Baumann arbeitet seit Anfang 2016 als Elektronikerin bei der Firma DSA. Sie verfügt über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) und ist für die Ausbildung der Lernenden zuständig.

Bei einem Betriebsessen erfährt Laura Baumann im Gespräch mit ihrem Arbeitskollegen Marco Bernardini, dass dieser monatlich rund CHF 1'000.– mehr verdient als sie. Sie kann die Lohndifferenz nicht nachvollziehen, da Marco Bernardini über kein EFZ und lediglich über drei Jahre mehr Berufserfahrung verfügt. Zwei Lernende hören das Gespräch mit.

Internes Vorgehen

Einige Tage später bittet Laura Baumann den Geschäftsführer der DSA per E-Mail um ein Gespräch über ihre Lohnsituation.

Im Gespräch lehnt es der Geschäftsführer ab, ihren Lohn an jenen von Marco Bernardini anzugleichen. Er begründet dies damit, dass beide von denselben jährlichen Lohnerhöhungen profitierten, die Lohndifferenz nicht erheblich sei und sich aufgrund des höheren Dienstalters von Marco Bernardini rechtfertigen lasse.

Am darauffolgenden Tag hält Laura Baumann ihr Anliegen nochmals schriftlich fest und wiederholt per E-Mail ihr Gesuch um eine Lohnanpassung.

Vorgehen bei Fachleuten

Laura Baumann wendet sich an die Fachstelle für Gleichstellung ihres Kantons. Sie möchte abklären, ob eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegen könnte, und sich über ihre Rechte informieren.

Die Fachstelle kommt zum Schluss, dass aufgrund der geschilderten Umstände Anhaltspunkte für eine Lohndiskriminierung bestehen könnten und Laura Baumann ihre Ansprüche nach dem GIG prüfen lassen kann. Daraufhin stellt sie ein Dossier zusammen und reicht dieses beim Geschäftsführer der DSA ein. Dieser weigert sich jedoch, auf die Angelegenheit einzugehen, und hält an seinem Standpunkt fest.

Laura Baumann möchte ihre Ansprüche weiterverfolgen. Da sie nicht über die finanziellen Mittel für eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt verfügt und auch keine Rechtsschutzversicherung hat, stellt sie beim zuständigen Gericht[20] ein **Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege**.

Darin erklärt sie, dass sie wegen einer möglichen Lohndiskriminierung rechtlich gegen ihre Arbeitgeberin vorgehen möchte. Gleichzeitig beantragt sie die Bestellung einer unentgeltlichen Rechtsvertretung und schlägt dafür Rechtsanwältin Regina Fürst, eine Fachanwältin für Arbeitsrecht, vor.

Vorbereitung des Gesuchs und der Beweismittel

Laura Baumann wird die **unentgeltliche Rechtspflege** gewährt. Mit ihrem Dossier, das unter anderem den Arbeitsvertrag, Lohnausweise und den E-Mail-Verkehr mit dem Geschäftsführer enthält, wendet sie sich an Rechtsanwältin Fürst. Im März 2023 teilt Rechtsanwältin Fürst der Arbeitgeberin mit, dass sie rechtliche Schritte einleiten werde, falls Laura Baumanns Lohn nicht angepasst werde.

Da die DSA keine Lohnanpassung vornimmt, reicht Rechtsanwältin Fürst beim zuständigen Gericht[21] Klage ein. Auf ein vorgängiges Schlichtungsverfahren wird verzichtet, da Laura Baumann das Verfahren möglichst rasch abschliessen möchte und ohnehin beabsichtigt, die Stelle zu wechseln.

In der Klage legt Rechtsanwältin Fürst dar, dass Laura Baumann aufgrund ihres Geschlechts beim Lohn diskriminiert werde. Ihr Arbeitskollege Marco Bernardini verdiene mehr als sie, obwohl er über kein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) verfüge und im Gegensatz zu Laura Baumann nicht für die Ausbildung der Lernenden verantwortlich sei.

Rechtsanwältin Fürst verlangt, dass Laura Baumanns Lohn mindestens an jenen ihres Arbeitskollegen angeglichen und die Lohndifferenz rückwirkend bis zum Beginn ihrer Anstellung im Januar 2016 nachbezahlt wird.

Als Beweismittel reicht die Anwältin unter anderem den E-Mail-Verkehr mit dem Geschäftsführer ein. Zudem beantragt sie, die Lernenden als Zeuginnen oder Zeugen anzuhören. Gleichzeitig verlangt sie, dass die DSA dem Gericht die für den Lohnvergleich relevanten Unterlagen von Marco Bernardini, insbesondere Lohnausweise, Arbeitsvertrag und Pflichtenheft, vorlegt.

Das Gericht setzt der DSA eine Frist zur Klageantwort, lädt die Zeuginnen oder Zeugen vor und fordert die Parteien auf, die erforderlichen Unterlagen einzureichen. Die DSA ist eine kleine Firma mit wenig Personal. So ist kein Gutachten nötig, um festzustellen, ob Laura Baumann und Marco Bernardini einer gleichwertigen Arbeit nachgehen.

20 Vgl. S. 28: Zuständiges Gericht
21 Vgl. S. 28: Zuständiges Gericht

Gerichtsverhandlung

Während der Verhandlung hört das Gericht die beiden Lernenden als Zeugen an. Anschliessend prüft es unter anderem den Arbeitsvertrag, die Lohnausweise und das Pflichtenheft von Marco Bernardini. Anhand dieser Beweismittel beurteilt das Gericht, ob eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt.

Das Gericht stellt eine Lohndifferenz fest und erachtet eine Diskriminierung als **glaubhaft**. Deswegen muss die Arbeitgeberin, also die Firma DSA, belegen, dass die Differenz gerechtfertigt ist. Eine mögliche Rechtfertigung liegt in spezifischen Aufgaben oder in dem unterschiedlichen Dienstalter. Im vorliegenden Fall kann die DSA die Diskriminierung und damit den um CHF 1000.– höheren Monatslohn von Marco Bernardini nicht rechtfertigen.

Urteil

Das Gericht fällt sein Urteil am 27. März 2025 zunächst in Form eines Urteilsdispositivs ohne schriftliche Begründung.

Das Dispositiv hat folgenden Wortlaut:

1. Laura Baumanns Gehalt ist mit Wirkung per 1. Januar 2023 an jenes von Marco Bernardini anzupassen.
2. Die DSA schuldet Laura Baumann einen Bruttolohnbetrag von CHF 27000.–[22] zzgl. eines Zinses von 5%.

Die DSA möchte die Entscheidgründe nachvollziehen und verlangt deshalb eine schriftliche Begründung des Urteils.

Anfechtung des Urteils

Nach Erhalt der schriftlichen Urteilsbegründung zieht die DSA den Entscheid innerhalb der geltenden Frist von 30 Tagen an die zuständige Rechtsmittelinstanz[23] weiter. Sie ist der Auffassung, Laura Baumann keine Nachzahlung zu schulden. Die Rechtsmittelinstanz kommt jedoch zum Schluss, dass das erstinstanzliche Gericht korrekt entschieden hat. Sie weist das Rechtsmittel ab und bestätigt das Urteil der Vorinstanz.
Aufgrund des Streitwerts könnte die DSA den Fall innerhalb von dreissig Tagen theoretisch ans Bundesgericht weiterziehen, sie verzichtet jedoch darauf.

22 D. h. CHF 1000.– pro Monat seit dem 1. Januar 2016 bis zum Tag der Urteilsverkündung (27 Monate).
23 Vgl. S. 28: Zuständiges Gericht

Gerichtliches Vorgehen

1. Klagemöglichkeiten
2. Mediation
3. Zuständiges Gericht
4. Die Prozessparteien
5. Schlichtung
6. Klage vor Gericht
7. Vor Gericht
8. Verfahren bei öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis

In diesem Teil werden die verschiedenen Möglichkeiten aufgezeigt, mit denen Sie Ihre Rechte nach dem GIG geltend machen können. Zudem erhalten Sie einen Überblick über die gerichtlichen Verfahren nach dem Gleichstellungsgesetz.

Seit dem 1. Januar 2011 unterstehen Konflikte nach GIG **mit privaten Arbeitgebenden** dem vereinfachten Verfahren der Schweizerischen Zivilprozessordnung. Das Verfahren ist kostenlos.

1. Klagemöglichkeiten

Art. 5 GIG bietet verschiedene Möglichkeiten, um gerichtlich gegen eine Diskriminierung vorzugehen:

▶ **eine Diskriminierung zu verbieten** – Unterlassungsklage, Art. 5 Abs. 1 lit. a GIG

Mit einer **Unterlassungsklage** kann eine drohende Diskriminierung verhindert werden.

Beispiel: Ein Unternehmen führt eine neue Lohnskala ein. Die überwiegend weiblichen Büroangestellten sollen schlechter eingereiht werden als die männlichen Lagerangestellten. Mehrere Büroangestellte verlangen vor Gericht, die drohende Diskriminierung zu verhindern.

▶ **eine Diskriminierung zu beseitigen** – Beseitigungsklage, Art. 5 Abs. 1 lit. b GIG

Mit einer **Beseitigungsklage** kann eine bestehende Diskriminierung beseitigt werden.

Beispiel: Die Firma X übernimmt Weiterbildungskosten nur für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von über 80 %. Eine Mitarbeiterin mit einem 70–%-Pensum macht geltend, dadurch diskriminiert zu werden, und verlangt die Beseitigung der Ungleichbehandlung.

▶ **eine Diskriminierung festzustellen** – Feststellungsklage, Art. 5 Abs. 1 lit. c GIG

Mit einer **Feststellungsklage** kann gerichtlich festgestellt werden, dass eine Diskriminierung besteht.

Sie wird vorwiegend von Organisationen eingesetzt, die die Gleichstellung fördern oder die Interessen von Arbeitnehmenden vertreten. Dies ist insbesondere möglich, wenn Betroffene nicht selbst klagen wollen oder ein grösserer Personenkreis betroffen ist.[24]

24 Art. 7 GIG ; vgl. S. 28: Die Prozessparteien

Beispiel: Eine öffentlich-rechtliche Körperschaft stellt für städtebauliche Arbeiten nur männliche Architekten an. Ein Berufsverband von Architektinnen klagt auf Feststellung der Diskriminierung.

Betroffene Personen können anschliessend gestützt auf das Urteil ihre eigenen Ansprüche direkt bei der Körperschaft geltend machen. Werden diese abgelehnt, können sie selbst vor Gericht klagen.

▶ **Nachzahlung der Lohndifferenz** – Klage auf Zahlung des geschuldeten Lohns, Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG

Führt eine Lohn-, Beförderungs- oder Weiterbildungsdiskriminierung zu einer Lohndifferenz, kann die betroffene Person deren Nachzahlung für **höchstens fünf Jahre rückwirkend** verlangen.

Beispiel: Eine ausgebildete Verkäuferin erfährt, dass gleichaltrige Arbeitskollegen ohne Berufsausbildung seit ihrem Eintritt vor vier Jahren mehr verdienen. Sie verlangt vor Gericht die Anpassung ihres Lohns und die Nachzahlung der Lohndifferenz.

Die von der Diskriminierung betroffene Person kann weiter Folgendes verlangen:

▶ **Entschädigungen nach GIG** – Art. 5 Abs. 2–4 GIG

Bei diskriminierender Nichtanstellung oder Kündigung sowie bei sexueller Belästigung kann der betroffenen Person eine spezielle **Entschädigung** zugesprochen werden.

Diese dient als Sanktion gegen die Arbeitgebenden und setzt weder eine Diskriminierungsabsicht noch einen Schaden voraus. Ihre Höhe richtet sich nach Art und Schwere der Diskriminierung und wird anhand von Monatslöhnen bemessen.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin kündigt, nachdem sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurde. Sie verlangt gerichtlich eine Entschädigung in der Höhe von zwei Durchschnittsmonatsgehältern wegen sexueller Belästigung.

▶ **Schadenersatz und Genugtuung** – Art. 5 Abs. 5 GIG, Art. 41 und 49 OR[25]

Zusätzlich können Schadenersatz und Genugtuung verlangt werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Schadenersatz setzt einen **materiellen Schaden** voraus, beispielsweise selbst getragene Arztkosten infolge sexueller Belästigung.

25 Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)

Eine Genugtuung kommt mur in Frage, wenn die Diskriminierung zu einer **schweren Persönlichkeitsverletzung** und in der Folge zu psychischem oder physischem Leid geführt hat.[26]

Beispiel (Fortsetzung): Musste die Mitarbeiterin aufgrund der sexuellen Belästigung ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen, kann sie neben der Entschädigung nach GIG beispielsweise selbst getragene Arzt- und Fahrtkosten sowie gegebenenfalls eine Genugtuung verlangen.

26 BGer 4A_330/2007, hier wurde eine Genugtuung von Fr. 15000.– zugesprochen, kumuliert mit der Entschädigung für sexuelle Belästigung nach Art. 5 Abs. 3 GIG.

Vergleichstabelle

Art der Diskriminierung	Vorbereitung des Dossiers (vgl. S. 17)	Klagefrist	Sanktionen Zusätzlich zu Schadenersatz und Genugtuung
Diskriminierung bei der Anstellung	Arbeitgebende auffordern, die Anstellungsablehnung schriftlich zu begründen	3 Monate ab der Anstellungsablehnung (Brief, mündliche Mitteilung)	Max. 3 Monatslöhne (für die Stelle vorgesehen) als Entschädigung nach GIG
Diskriminierung im Rahmen der Erwerbstätigkeit (Aufgabenzuweisung, Beförderungen, Weiterbildungen usw.)	Dossier zusammenstellen (Anfragen, Antworten, Briefe, E-Mails, geschlechtsspezifische Vergleiche usw.)	Solange die Beeinträchtigung dauert oder innerhalb von 10 Jahren nach der diskriminierenden Massnahme	Verbieten, Unterlassen, Feststellen des diskriminierenden Verhaltens Eventuell geschuldetes Gehalt (Gehalt, nach Beförderung, Weiterbildung usw.)
Diskriminierung beim Lohn	Dossier zusammenstellen (Lohnskala, Lohnerhöhungsgesuche, Lohnausweise von anderen Mitarbeitenden, Funktionsvergleichstabelle usw.)	5 Jahre seit dem letzten diskriminierenden Lohn	Geschuldeter Lohn + Nachzahlung der Lohndifferenz für max. 5 Jahre
Diskriminierende Kündigung (Diskriminierung bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses)	Von Arbeitsgebenden schriftliche Begründung der Kündigung verlangen. Ermitteln der Kündigungsfrist (vgl. Arbeitsvertrag, Betriebsreglement, GAV). Während der Kündigungsfrist schriftlich gegen die Kündigung Einsprache erheben.	Innert 180 Tagen seit Ende des Arbeitsvertrags (Ende der Kündigungsfrist)	Max. 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GIG
Sexuelle Belästigung	Arbeitsgebende möglichst über sexuelle Belästigung informieren. Dossier zusammenstellen (Vorfälle, Nachweise, Zeuginnen und Zeugen usw.).	Innerhalb von 10 Jahren seit der letzten gerügten Handlung	Max. 6 schweizerische Durchschnittsmonatslöhne als Entschädigung nach GIG
Rachekündigung (nach einer Diskriminierungsbeschwerde)	Schriftliche Begründung der Kündigung verlangen und Einsprache erheben. Bezug zwischen Diskriminierungsbeschwerde und der Kündigung suchen. Dossier zusammenstellen	Innerhalb der Kündigungsfrist, falls Wiedereinstellung verlangt wird	Wiedereinstellung oder max. 6 Monatslöhne als Entschädigung nach GIG (Art. 336a OR)

2. Mediation

Eine **Mediation** kann vor oder während eines Gerichtsverfahrens eingesetzt werden. Dabei versuchen die Parteien mithilfe einer neutralen und unabhängigen Mediationsperson, gemeinsam eine Lösung zu finden.

Eine Mediation kann die Belastung eines Gerichtsverfahrens reduzieren, setzt jedoch die Bereitschaft beider Parteien voraus. Sie eignet sich besonders, wenn das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll.

Die Mediation kann anstelle des Schlichtungsverfahrens[27] oder auch während eines laufenden Gerichtsverfahrens stattfinden. Einigen sich die Parteien, kann die Vereinbarung dem Gericht zur Genehmigung vorgelegt werden. Ein gerichtlich genehmigter Vergleich hat die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids.

Im Gegensatz zum Schlichtungsverfahren tragen die Parteien die Kosten der Mediation selbst.

3. Zuständiges Gericht

Eine Klage kann am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort eingereicht werden, an dem die arbeitnehmende Person gewöhnlich ihre Arbeit verrichtet.

Im Kanton Graubünden sind bei **privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen** folgende Instanzen zuständig:

- Die **kantonale Schlichtungsbehörde für Gleichstellungssachen** führt auf Antrag das Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten nach dem GIG durch.
- Die **Regionalgerichte** Graubünden (Albula, Bernina, Engiadina Bassa/Val Müstair, Imboden, Landquart, Maloja, Moesa, Plessur, Prättigau/Davos, Surselva und Viamala) urteilen erstinstanzlich.

4. Die Prozessparteien

Wer eine Klage einreicht, ist die **klagende Partei** (Klägerin oder Kläger).

Dies kann sein:

- die von der Diskriminierung betroffene Person (Einzelklage)
- eine seit mindestens zwei Jahren bestehende unabhängige Organisation, die sich für die Gleichstellung oder die Interessen von Arbeitnehmenden einsetzt, beispielsweise eine Gewerkschaft (**Kollektivklage**)[28]

27 Vgl. S. 29: Schlichtung
28 Art. 7 GIG; vgl. S.24: eine Diskriminierung festzustellen

Die Partei, gegen die sich die Klage richtet, ist die **beklagte Partei**. Dies ist grundsätzlich die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber. Einzelne Mitarbeitende, die diskriminierend handeln, sind nicht direkt Partei des Verfahrens nach GIG.

Im Schlichtungsverfahren werden die Parteien als **Gesuchstellerin bzw. Gesuchsteller** und **Gesuchgegnerin bzw. Gesuchgegner** bezeichnet.

5. Schlichtung

Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen beginnt das Verfahren in der Regel mit einem **Schlichtungsversuch,** der für die klagende Partei jedoch nicht obligatorisch ist, d.h. sie kann darauf verzichten, namentlich wenn sie nach gescheiterten Bemühungen keine Chance für eine Einigung sieht und Zeit und Aufwand sparen will.

Zuständige Behörde

Für Streitigkeiten nach dem GIG bei privat-rechtlichen Arbeitsverhältnissen ist im Kanton Graubünden die **kantonale Schlichtungsbehörde für Gleichstellungssachen** zuständig. Sie ist neutral und paritätisch mit Vertretungen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden besetzt. Ihre Mitglieder unterstehen dem Amtsgeheimnis.

Die Schlichtungsverhandlung findet in **Dreierbesetzung** statt: Neben dem Vorsitz oder dessen Stellvertretung nehmen je eine Vertretung der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden teil.

Gesuch

Das Schlichtungsverfahren wird durch ein **Gesuch** eingeleitet. Dieses kann schriftlich oder mündlich bei der Schlichtungsbehörde zu Protokoll gegeben werden.

Im Gesuch sind zu nennen:

- die beiden Parteien
- der Streitgegenstand (die Diskriminierung, über die man sich beschwert)
- die Rechtsbegehren (was man erreichen möchte: den geschuldeten Lohn, Entschädigungen usw.)

Verhandlung

Die Schlichtungsbehörde führt innerhalb von zwei Monaten eine Verhandlung durch. Die Parteien können eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt beiziehen oder sich von einer Person ihrer Wahl begleiten lassen.

Das Schlichtungsverfahren ist grundsätzlich **nicht öffentlich**. Aussagen der Parteien werden nicht protokolliert und dürfen in einem späteren Verfahren nicht verwendet werden.

Kompetenzen der Schlichtungsbehörde

Die Schlichtungsbehörde versucht, eine **Einigung** zwischen den Parteien zu erzielen. Kommt eine solche zustande, wird sie protokolliert und von den Parteien unterzeichnet. Der Vergleich ist wie ein rechtskräftiges Urteil vollstreckbar.

Kommt keine Einigung zustande, stehen der Schlichtungsbehörde verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung:

- **Entscheid:** Auf Antrag der klagenden Partei kann die Schlichtungsbehörde bei einem Streitwert von höchstens CHF 2'000.– einen Entscheid fällen.
- **Urteilsvorschlag:** Die Schlichtungsbehörde kann den Parteien einen Urteilsvorschlag unterbreiten. Erhebt keine Partei innerhalb von 20 Tagen Einsprache, wird dieser rechtskräftig. Andernfalls wird eine Klagebewilligung erteilt.
- **Klagebewilligung:** Kommt keine Einigung zustande, erteilt die Schlichtungsbehörde eine Klagebewilligung. Damit kann die klagende Partei innerhalb von drei Monaten beim zuständigen Regionalgericht Klage einreichen.

6. Klage vor Gericht

Wurde auf die Schlichtung verzichtet oder konnte keine Einigung erzielt werden, kann die klagende Partei ihr Begehren beim zuständigen Gericht einreichen.[29]
Die Klage ist grundsätzlich schriftlich einzureichen und zu unterzeichnen. Sie kann auch bei der Gerichtskanzlei mündlich zu Protokoll gegeben werden.

In der Klageschrift sind zu nennen:

- die beiden Parteien
- der Streitgegenstand (die Diskriminierung)
- der Streitwert (als Geldsumme der Forderungen)
- die Rechtsbegehren (was man erreichen möchte: den geschuldeten Lohn, Entschädigungen usw.)
- Datum und Unterschrift

Wer schon einen Schlichtungsversuch hinter sich hat, kann für die Klage denselben Wortlaut gebrauchen. In jedem Fall ist auch der Streitwert als Geldbetrag der Forderungen anzugeben.

29 Vgl. S. 28: Zuständiges Gericht

Mit der Klage sind folgende Beilagen einzureichen:

- Vollmacht der Vertreterin oder des Vertreters (wenn die Partei von einer Anwältin oder einem Anwalt vertreten wird)
- die Klagebewilligung, wenn der Schlichtungsversuch missglückt ist, oder die Erklärung, dass auf das Schlichtungsverfahren verzichtet wurde
- die bereits verfügbaren Beweismittel (Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Lohnausweise, Mitarbeiterbeurteilungen usw.)

7. Vor Gericht

Hauptverhandlung

Nach Eingang der Klage setzt das Gericht der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Frist zur Stellungnahme oder legt direkt einen Verhandlungstermin fest. In der Regel genügt eine Verhandlung.

Tatsachen und Beweismittel

Bei Streitigkeiten nach dem GIG gilt die **soziale Untersuchungsmaxime**.[30] Das Gericht wirkt bei der Feststellung des Sachverhalts mit. Es befragt die Parteien, hört Zeuginnen und Zeugen an und prüft die Beweismittel. Bei Bedarf kann es weitere Unterlagen einfordern.

Bei Lohndiskriminierungen kann das Gericht ein externes Gutachten anordnen, um die **Gleichwertigkeit von Funktionen**[31] beurteilen zu lassen.

Erleichterte Beweislast

Bei Diskriminierungen nach dem GIG gilt grundsätzlich die **Beweislasterleichterung** (Art. 6 GIG). Die betroffene Person muss die Diskriminierung nicht vollständig beweisen, sondern **glaubhaft machen**. Diese Beweislasterleichterung gilt nicht bei **sexueller Belästigung** und **Anstellungsdiskriminierung**.

In der Praxis muss die betroffene Person genügend Belege vorlegen, um die Diskriminierung **glaubhaft zu machen**.

Gelingt dies, muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nachweisen, dass die Ungleichbehandlung auf objektiven Gründen beruht.

30 Vgl. equality-law.ch >Verfahrensabläufe
31 Vgl. S. 12: Diskriminierung beim Lohn

Beispiel: Frau Elezi verdient als Buchhalterin 20 % weniger als ihr Arbeitskollege Herr Kuhn, obwohl beide vergleichbare Aufgaben und Verantwortung haben. Das Gericht erachtet die Diskriminierung deshalb als glaubhaft. Die Arbeitgeberin weist jedoch nach, dass Herr Kuhn über eine weiterführende Ausbildung verfügt und aufgrund seiner Zweisprachigkeit zusätzliche Aufgaben übernimmt. Die Lohndifferenz ist somit objektiv begründet.

Urteil

Nach der letzten Verhandlung zieht sich das Gericht zurück und kommt auf der Grundlage des Dossiers und des während der Verhandlung Gesagten zu einem Urteil.

Das Urteil wird danach verfasst, in der Regel mündlich eröffnet und begründet und in zwei Etappen den Parteien schriftlich zugestellt. Zuerst – in der Regel noch an der Verhandlung – erhalten die Parteien den Entscheid des Gerichts, das sogenannte Urteilsdispositiv. Wollen die Parteien das Urteil weiterziehen oder wollen sie die Überlegungen des Gerichts kennen, müssen sie innerhalb von zehn Tagen die schriftliche Begründung, die sogenannten Erwägungen verlangen.

Rechtsmittel

Das Urteil kann grundsätzlich innerhalb von 30 Tagen beim Obergericht angefochten werden. Je nach Streitwert erfolgt dies mit Berufung oder Beschwerde.

8. Verfahren bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Das GIG gilt auch für öffentlich-rechtliche Körperschaften. Diese haben aber keinen Zugang zur kantonalen Schlichtungsbehörde für Gleichstellungssachen und einen anderen Rechtsweg.

Im Kanton Graubünden ist grundsätzlich das Obergericht die erste gerichtliche Instanz. Zuvor ist der verwaltungsinterne Rechtsweg zu beschreiten, der nach Institution variiert.

Kantons- und Gemeindepersonal

Beim **Kantonspersonal** sind Verfügungen grundsätzlich bei der übergeordneten Stelle anzufechten. Die Beschwerdefrist beträgt in der Regel 30 Tage, bei verfahrensrechtlichen Anordnungen 10 Tage[32].

32 BR 170.400 – Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG)

Für **Gemeindeangestellte** gelten die jeweiligen kommunalen Personal- und Organisationsbestimmungen. Ergänzend sind die zwingenden Vorgaben des kantonalen Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG) zu beachten[33].

Bei einer **Berufung** können Sachverhalt und Rechtsanwendung überprüft werden, bei einer **Beschwerde** ist die Überprüfung eingeschränkt. Eine Berufung ist bei einem Streitwert von mindestens CHF 10‘000.– möglich.

Der oberinstanzliche Entscheid kann unter bestimmten Voraussetzungen an das Bundesgericht weitergezogen werden, insbesondere ab einem Streitwert von CHF 15‘000.– oder bei einer Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung.

Bundespersonal

Für Bundesangestellte[34], die sich wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, steht die Schlichtungskommission für das Personal der Bundesverwaltung[35] zur Verfügung. Das Schlichtungsbegehren ist beim Präsidium schriftlich einzureichen (nicht elektronisch). Dabei ist anzugeben, was von der Arbeitgeberin (Bundesverwaltung) verlangt wird und aufgrund welcher Fakten eine Diskriminierung wegen des Geschlechts anzunehmen ist. Ist bereits eine Verfügung ergangen, ist diese dem Gesuch beizulegen. Das Verfahren ist kostenlos.

Kommt keine Einigung zustande, erstellt die Kommission ein Protokoll und die eine Diskriminierung geltend machende Partei kann direkt bei der zuständigen Amtsstelle eine Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung erwirken bzw. – falls bereits eine Verfügung vorliegt – beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde erheben.[36] Das Urteil kann dann an das Bundesgericht weitergezogen werden.

33 BR 370.100–Gesetz über die Verwaltungspflege (VRG)

34 Nicht zuständig ist die Schlichtungskommission für das Personal der Parlamentsdienste, der Schweizerischen Post, der Schweizerischen Bundesbahnen, der ETH, des Bundes-verwaltungsgerichts und des Bundesgerichts; diese haben eigene Schlichtungsstellen (vgl. Art. 1 Abs. 2 VO über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz).

35 Verordnung vom 10. Dezember 2004 über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz (SR 172.327.1)

36 Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1). Ausgenommen sind Fälle des Bundesverwaltungsgerichts bzw. des Bundesgerichts; gegen dessen Verfügungen kann beim Bundesstrafgericht (Art. 36 Abs. 4 BPG) bzw. im Regelfall bei der Rekurskommission bestehend aus den Präsidenten oder Präsidentinnen der Verwaltungsgerichte der Kantone Waadt, Luzern und Tessin (Art. 36 Abs. 2 BPG) Beschwerde erhoben werden. Sodann sind spezialgesetzlich geregelte interne Beschwerdeverfahren und deren Beschwerdeinstanzen (z.B. Art. 37 Abs. 3 ETH-Gesetz) zu beachten

Grundlagen

Gesetzgebung und Rechtsprechung

Nützliche Adressen und links

Literaturhinweise

Das Gleichstellungsgesetz

Impressum

Gesetzgebung und Rechtsprechung

Bundesgesetzgebung:

- Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) [SR 151.1]
- Obligationenrecht vom 30. März 1911 (Artikel 319 bis 362 OR) [SR 220]
- Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO) [SR 272]
- Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG) [SR 172.220.1]
- Arbeitsgesetz vom 13. März 1964 (ArG) [SR 822.11] & Verordnungen 1 und 2

Kantonale Gesetzgebung:

- Gerichtsorganisationsgesetz (GOG vom 14.6.2022), BR 173.000
- Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vom 30.08.2024,BR 370.100
- Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG) vom 14.6.2006, BR 170.400

Rechtsprechung:

- Urteilsdatenbank zu Bundesgerichtsentscheiden: www.bger.ch
- Plattform equality-law.ch – alles zum Gleichstellungsgesetz

equality-law.ch

Das nationale Wissensportal equality-law.ch wurde am 2026 zum 30-Jahre-Jubiläum des Schweizer Gleichstellungsgesetzes aufgeschaltet. Die Plattform führt erstmals die ehemals sprachregional getrennten Datenbanken der Deutschschweiz, Westschweiz und des Tessins in einem zentralen, dreisprachigen Onlinewerkzeug zusammen.
Zum Start umfasst das Angebot über 1'400 dokumentierte Fälle und Gerichtsurteile zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Erwerbsleben. Neben konkreten Praxisbeispielen bietet das Portal vertiefte Verfahrensinformationen, rechtliche Hilfsmittel, Publikationen und Weiterbildungsangebote.

equality-law.ch richtet sich als praxisnahes Nachschlagewerk primär an juristische Fachpersonen, steht aber auch der breiten Öffentlichkeit zur Recherche zur Verfügung. Getragen wird das Projekt von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) mit finanzieller Unterstützung des Bundes.

equality law
Alles zum Gleichstellungsgesetz

Nützliche Adressen und Links

Schlichtungsbehörde für Gleichstellungssachen
c/o Obergericht
Grabenstrasse 30
7001 Chur
Telefon 081 257 39 90
Telefon externer Beratungsdienst: +41 81 254 90 48
Erreichbarkeit Telefon: Dienstag 09:00–12:00, Mittwoch 09:00–12:00, Donnerstag 09:00–12:00

Stabsstelle für Gleichstellung von Frau und Mann
Loëstrasse 26
7001 Chur
Tel. +41 81 257 35 70
info@stagl.gr.ch
www.stagl.gr.ch

Beratungszentrum-gr-ch
Reichsgasse 25 (2. Stock)
7000 Chur
Tel. 081 284 80 77
https://www.beratungszentrum-gr.ch
info@berataungszentrum-gr.ch
(Fr. 100/h)

Ihr Berufsverband oder Ihre Gewerkschaft

Rechtsprechung und Gleichstellungsrecht
equality-law.ch

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
equality.ch

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)
ebg.admin.ch

Sexuelle Belästigung
belaestigt.ch
sexuellebelaestigung.ch

Lohngleichheit
lohnrechner.ch

Literaturhinweise

Eine ausführliche Bibliographie findet sich unter **equality-law.ch** > Links > Weiterführende Informationen / Literaturhinweise

Siehe weitere Hinweise auf der Web-site des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann unter Dokumentation > Publikationen > Publikationen zu Gleichstellung im Erwerbsleben

Zum Gleichstellungsgesetz im Allgemeinen:

- Kaufmann Claudia / Steiger-Sackmann Sabine (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Basel 2022
- Facincani Nicolas / Hirzel Monika/Wetz-stein Simone (Hrsg.), Gleichstellungsgesetz, 2022
- Aubert Gabriel / Lempen Karine: Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité. Genf 2011
- Lempen Karine / Voloder Aner, Aktuelle Entwicklungen rund um das Gleichstellungsgesetz, in Schweizerische Juristenzeitung 114 (2018), Nr. 4, S. 81 ff.
- Lempen Karine / Voloder Aner, Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004–2015), Studie im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Bern, 2017
- Lempen Karine/Voloder Aner, Analy-se der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004–2019), Studie im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Bern, 2021
- Dunand Jean-Phillipe / Lempen Karine / Mahon Pascal (Hrsg.): Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeits-welt. 1996 – 2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz, Zürich 2016
- Kälin Walter/Locher Reto, Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen, Synthesebericht, SKMR, Bern 2015
- Bundesamt für Statistik BFS, Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann, Neuchâtel 2013

Zu öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen im Speziellen:

- Arioli Kathrin / Furrer Iseli Felicitas, Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, Basel, Genf 2000

Zur Lohngleichheit

- Eidgenössisches Büro für die Gleich-stellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.), Leitfaden für Gerichtsgutachten in Sachen Lohndiskriminierung, Bern 2008
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG / Bundesamt für Statistik BFS (Hrsg.), Auf dem Weg zur Lohngleichheit, Bern, Juni 2013
- Marti Whitebread Claudio, Lohngleichheit zwischen Frau und Mann: eine Auslegeordnung, in Aktuelle juristische Praxis 2015, S. 1551 ff.
- Stauber-Moser Susy, Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung, in Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1352 ff.

Zu sexueller Belästigung

- Etter Boris, Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Art. 4 GIG, Schweizerische Juristenzeitung (SJZ) 118 / 2022, S. 18 ff.
- Gurt Aurelia, Sexuelle Belästigung im öffentlichen und virtuellen Raum – Fokus der Kriminalprävention, in: Zürcher Präventionsforum 2024, Hrsg. Schwarzenegger Christian / Nägeli Rolf / Gurt Aurelia, Zürich, 2024, Sexuelle Belästigung – Tour d›Horizon, S. 13 – 34.
- Lempen Karine, Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, in Aktuelle juristische Praxis 11/2006, S. 1413 ff.
- Voloder Aner, Sexuelle Belästigung im öffentlichen und virtuellen Raum – Fokus der Kriminalprävention, in: 14. Zürcher Präventionsforum 2024, Hrsg. Schwarzenegger Christian/Nägeli Rolf/Gurt Aurelia, Zürich, 2024, Sexuelle Belästigung im Gesundheitswesen, S. 57 – 76.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO / Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.), Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bern 2008
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO / Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg.), Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Bern 2008

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

(Gleichstellungsgesetz, GIG)

vom 24. März 1995 (Stand am 1. Juli 2020)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf die Artikel 8 Absatz 3, 110 Absatz 1 Buchstabe a, 122 und 173 Absatz 2 der Bundesverfassung[1],[2] nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993[3], beschliesst:

1. Abschnitt: Zweck

Art. 1
Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben

Art. 2 Grundsatz
Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht[4] sowie für alle öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

Art. 3 Diskriminierungsverbot
[1] Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

[2] Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

[3] Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung
Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

1 SR **101**
2 Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2018, in Kraft seit 1. Juli 2020 (AS **2019** 2815; BBl **2017** 5507).
3 BBl **1993** I 1248
4 SR **220**

Art. 5 Rechtsansprüche

[1] Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
d. die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

[2] Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

[3] Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

[4] Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

[5] Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

Art. 6 Beweislasterleichterung

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 7 Klagen und Beschwerden von Organisationen

[1] 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, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

[2] Im Übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

3. Abschnitt: Besondere Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht[5]

Art. 8 Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung

[1] Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, können von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.

[2] Der Anspruch auf eine Entschädigung nach Artikel 5 Absatz 2 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage angehoben wird.

Art. 9 Verfahren bei diskriminierender Kündigung

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Kündigung diskriminiert, ist Artikel 336b des Obligationenrechts[6] anwendbar.

Art. 10 Kündigungsschutz

[1] Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

[2] Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

[3] Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

[4] Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts[7] geltend machen.

[5] Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

5 SR **220**
6 SR **220**
7 SR **220**

Art. 11 und 12[8]

4. Abschnitt: Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Art. 13

[1] Der Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für Beschwerden von Bundespersonal gilt ausserdem Artikel 58 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927[9].

[2] Wird eine Person durch die Abweisung ihrer Bewerbung für die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, so ist Artikel 5 Absatz 2 anwendbar. Die Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die abweisende Verfügung verlangt werden.

[3] Bundesangestellte können sich innerhalb der Beschwerdefrist nach Artikel 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968[10] über das Verwaltungsverfahren an eine Schlichtungskommission wenden. Diese berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen.[11]

[4] ...[12]

[5] Das Verfahren ist kostenlos; ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Prozessführung. Im Verfahren vor dem Bundesgericht richtet sich die Kostenpflicht nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005[13].[14]

8 Aufgehoben durch Anhang 1 Ziff. II 1 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS **2010** 1739; BBl **2006** 7221).

9 [BS **1** 489; AS **1958** 1413 Art. 27 Bst. c, **1997** 2465 Anhang Ziff. 4, **2000** 411 Ziff. II 1853, **2001** 894 Art. 39 Abs. 1 2197 Art. 2 3292 Art. 2. AS **2008** 3437 Ziff. I 1]. Siehe heute Art. 35 und 36 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (SR **172.220.1**).

10 SR **172.021**

11 Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 2004, in Kraft seit 1. März 2005 (AS **2005** 1023; BBl **2003** 7809)

12 Aufgehoben durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 1205; BBl **2001** 4202).

13 SR **173.110**

14 Satz eingefügt durch Anhang Ziff. 1 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS **2006** 1205; BBl **2001** 4202).

4a. Abschnitt:[15] Lohngleichheitsanalyse und Überprüfung

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

[1] Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet.

[2] Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Fällt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Zeitraum unter 100, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl von 100 erreicht ist.

[3] Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit.

Art. 13b Ausnahme von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse entfällt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

a. die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen;
b. die im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen; oder
c. bei denen bereits eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist und die nachgewiesen haben, dass sie die Anforderungen erfüllen, sofern der Referenzmonat der Kontrolle nicht länger als vier Jahre zurückliegt.

Art. 13c Methode der Lohngleichheitsanalyse

[1] Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen.

[2] Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung.

Art. 13d Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

[1] Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht[16] unterstehen, lassen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen. Dafür können sie wählen zwischen:

a. einem Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005[17]; oder
b. einer Organisation nach Artikel 7 oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993[18].

15 Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2018, in Kraft vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2032 (AS **2019** 2815; BBl **2017** 5507).

16 SR **220**

17 SR **221.302**

18 SR **822.14**

[2] Der Bundesrat legt die Kriterien für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren fest.

[3] Der Bundesrat regelt die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im Bund.

[4] Die Kantone regeln die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Art. 13e Überprüfung durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen
[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übergibt dem Revisionsunternehmen alle Unterlagen und erteilt ihm die Auskünfte, die es für die Erfüllung der Überprüfung benötigt.

[2] Das Revisionsunternehmen überprüft, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde.

[3] Es verfasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens einen Bericht über die Durchführung der Analyse.

Art. 13f Überprüfung durch eine Organisation oder eine Arbeitnehmervertretung
Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber schliesst mit der Organisation nach Artikel 7 oder der Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung über das Vorgehen bei der Überprüfung und der Berichterstattung zuhanden der Leitung des Unternehmens ab.

Art. 13g Information für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse.

Art. 13h Information für die Aktionärinnen und Aktionäre
Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, veröffentlichen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung (Art. 959c Abs. 1 Ziff. 4 des Obligationenrechts[19]).

Art. 13i Veröffentlichung der Ergebnisse im öffentlich-rechtlichen Sektor
Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung.

19 SR **220**

5. Abschnitt: Finanzhilfen

Art. 14 Förderungsprogramme
[1] Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Er kann selbst Programme durchführen.

[2] Die Programme können dazu dienen:
a. die inner- oder ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern;
b. die Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen zu verbessern;
c. die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu verbessern;
d. Arbeitsorganisationen und Infrastrukturen am Arbeitsplatz zu fördern, welche die Gleichstellung begünstigen.

[3] In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt.

Art. 15 Beratungsstellen
Der Bund kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:
a. die Beratung und die Information von Frauen im Erwerbsleben;
b. die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.

6. Abschnitt: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Art. 16
[1] Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein.

[2] Zu diesem Zweck nimmt es namentlich folgende Aufgaben wahr:
a. es informiert die Öffentlichkeit;
b. es berät Behörden und Private;
c. es führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;
d. es kann sich an Projekten von gesamtschweizerischer Bedeutung beteiligen;
e. es wirkt an der Ausarbeitung von Erlassen des Bundes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;
f. es prüft die Gesuche um Finanzhilfen nach den Artikeln 14 und 15 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.

7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 17 Übergangsbestimmung
Ansprüche nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe d werden nach neuem Recht beurteilt, wenn die zivilrechtliche Klage nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erhoben worden ist oder die erstinstanzlich zuständige Behörde bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Verfügung getroffen hat.

Art. 17a[20] Übergangsbestimmung zur Änderung vom 14. Dezember 2018
1 Der Bundesrat legt fest, bis wann die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Artikel 13a die erste Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben müssen.

2 Er kann den Zeitpunkt nach Unternehmensgrösse unterschiedlich festlegen.

Art. 17b[21] Evaluation der Wirksamkeit
1 Der Bundesrat sorgt für die Evaluation der Wirksamkeit der Artikel 13a–13i.

2 Er erstattet nach Durchführung der zweiten Lohngleichheitsanalyse, spätestens aber neun Jahre nach Inkrafttreten der Artikel nach Absatz 1, dem Parlament Bericht.

Art. 18 Referendum und Inkrafttreten
1 Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.
2 Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Juli 1996[22]

20 Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2018 in Kraft vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2032 (AS **2019** 2815; BBl **2017** 5507).
21 Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 14. Dez. 2018, in Kraft vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2032 (AS **2019** 2815; BBl **2017** 5507).
22 BRB vom 25. Okt. 1995

Impressum

Text
Laure Jaton, Juristin und ehem. stv. Leiterin des Gleichstellungsbüros des Kantons Waadt, Christine Sattiva Spring, Rechtsanwältin

Übersetzung aus dem Französischen
Renato Folli

Redaktionelle Anpassungen an die rechtlichen Grundlagen im Kanton Graubünden
**Susanna Mazzetta, Rechtsanwältin,
Stabsstelle für Gleichstellung des Kantons Graubünden**

Grafik und Druck
selva caro druck AG

Herausgeberin
Stabsstelle für Gleichstellung des Kantons Graubünden

mit freundlicher Genehmigung der Westschweizer Gleichstellungskonferenz, egalite.ch

Chur, 2026

Stabsstelle für Gleichstellung
Post da stab per egualitad
Unità di gestione per l'uguaglianza

Loëstrasse 26 | 7000 Chur | 081 257 35 70 | info@stagl.gr.ch