

30 Jahre-Jubiläum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Anlässlich des 30 Jahre-Jubiläums des Gleichstellungsgesetzes (GlG) im 2026 führten die Universität Genf, das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) sowie das Bundesamt für Justiz (BJ) gemeinsam eine juristische Fachtagung durch. Diese fand am **5. Februar 2026 an der Uni GE**, auf dem Campus Biotech im Auditorium, statt. Daran teilgenommen haben auch Vertreterinnen des SVA, namentlich aus dem Vorstand der Sektion Graubünden Jeanne Richenberger und Damaris Vassella.

Die Tagung erfolgte in zwei Landessprachen (Französisch-Deutsch) und wurde simultan übersetzt.

- Eröffnet wurde das Tagesprogramm durch die Rektorin der Uni GE - Prof. Audrey Leuba - zusammen mit den hauptverantwortlichen Organisatorinnen Dr. Stéphanie Lachat - Co-Direktorin EBG - und Dr. Jeanne Ramseyer - wissenschaftliche Mitarbeiterin des BJ.

Im Anschluss daran folgten **Fachreferate** von Vertretenden diverser Schweizer Universitäten und von Fachanwält*innen, vornehmlich aus dem Kanton Genf und Waadt. Dabei beleuchteten die Referent*innen nebst dem GlG auch die Internationale und Europäische Gesetzgebung zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann.

Besonders eindrücklich waren die Referate betr. die immer noch häufig vorkommende Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Missbräuchliche Kündigung aufgrund des Geschlechts (Frauen, Schwangere, Teilzeitarbeitende).

- Dr. Stéphanie Lachat Co-Direktorin EBG wies explizit auf die sog. Mutterschaftsstrafe hin, namentlich die bis heute existierende und wohl bewusste Benachteiligung von Frauen auf vielen Ebenen, finanziell und gesellschaftlich.
- Auch Vertretende des SECO (www.seco.ch) wiesen auf die in der Schweiz nach wie vor (zu) grosse Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hin. Es gehe um Hinschauen und Ansprechen, um Grenzen setzen und - wo nötig - darum, weitere arbeitsrechtliche Massnahmen zu ergreifen, als Ausfluss der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht.

Kurz vor dem «Déjeuner» fand eine erste Diskussionsrunde im Plenum, mit zahlreichen Fragen und kurzen prägnanten Erfahrungsberichten der zahlreich anwesenden Fachleute, statt. Es wurde engagiert debattiert. Die auf dem Podium sich den Fragen stellenden Referent*innen erläuterten und vertieften die Thematik.

Am Nachmittag folgten weitere erhellende und konstruktiv-kritische Referate zur Gleichstellung von Frau und Mann. Von der Gleichstellung seien wir hier in der Schweiz zwar nach wie vor noch eher weit entfernt, doch auf gutem Weg dorthin, hiess es.

- Im Vergleich zur EU und deren Gesetzen – wie das Recht auf Nichterreichbarkeit im digitalen Zeitalter oder die seit 2023 im EU-Raum geltenden Richtlinien betr. Transparenz für Lohngleichheit – zeige sich, dass der/die Schweizer Gesetzgeber*in sich noch ziemlich schwer mit diesen Themen tue.
- Dazu hob Dr. Christine Sattiva Spring Fachanwältin Arbeitsrecht und Lehrbeauftragte an der Uni Lausanne hervor, dass i.S.v. Art. 6 GLG das Sprechen über und transparente Benennen von Löhnen evident sei, um überhaupt Lohngleichheit und Beweisführung zu ermöglichen. Diesbezüglich seien Gutachten von «mutigen», sachlichen und fachlichen Top-Experten erforderlich für die hiesigen Gerichte, zumal in der Schweiz Lohnunterschiede von 15-25% in gewissen Berufsgruppen und an zahlreichen Arbeitsstellen bestehen, die sich nicht einfach so erklären und wegdiskutieren lassen.
- Bezüglich der sexuellen Belästigung wurden die digitalen Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz hervorgehoben, mittels derer die Belästigungen im eher zunehmenden als abnehmenden Masse erfolgen.
- Referent*innen erinnerten daran, dass die Arbeitgeber*innen rechtlich verpflichtet sind, Cybermobbing und Cyberbelästigung zu verhindern und – falls erfolgt - auch zu verfolgen, mithin arbeitgeberische Massnahmen bis hin zu einer Freistellung und Kündigung des Verursachenden zu ergreifen. Dies gelte nicht nur für die Arbeitgeber*innen der Privatwirtschaft, sondern auch für die der öffentlichen Verwaltung, also auf Bundes-, kantonaler und Gemeindeebene, so wurde eindringlich erklärt.

Weitere Referierende, wie die beiden Fachanwält*innen in Arbeitsrecht Christian Bruchez und Sarah Praplan (je Waeber Avocats GE), verwiesen darauf, dass man sich bei Klagen auf Entschädigung/Schadenersatz und Genugtuung nicht nur auf das Obligationenrecht (OR) bzw. im öffentlichen Bereich auf das Bundespersonalgesetz (BPG) stützen solle, sondern zusätzlich auch auf Art. 5 GLG und die Persönlichkeitsrechte (Art. 28 ZGB); das werde leider zu oft «vergessen» oder schlicht und einfach übersehen von den klagenden Parteien bzw. deren Anwält*innen.

Zum **Gleichstellungsgesetz** selbst ist zu erwähnen, dass es seit dem 1. Juli 1996 Geltung hat und der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben dient. Das GLG findet Anwendung auf private wie auch auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse und betrifft den gesamten Ablauf eines Arbeitsverhältnisses, namentlich von der Anstellung, über Lohn, Beförderung, Aus- und Weiterbildung bis zur Kündigung.

Die wichtigsten Punkte des GLG:

- Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, indessen kein Schutz aufgrund sexueller Orientierung, dh. GLG schützt nicht vor Diskriminierung wegen Homosexualität – ausser, es wären überwiegend Angehörige eines Geschlechts betroffen;
- Sexuelle Belästigung - im GLG ausdrücklich als Diskriminierung qualifiziert -, wie anzügliche Bemerkungen, sexistische Witze, Zeigen pornografischen Materials,

unerwünschte Körperkontakte, sexuelle Übergriffe und Nötigung (siehe dazu auch Strafrecht);

- Präventions- und Schutzpflichten der Arbeitgebenden - sie müssen vorbeugende Massnahmen ergreifen (wie Weisungen, Merkblätter) und haben die Pflicht zum Eingreifen bei Vorfällen;
- Rechtsansprüche nach dem GLG, wie Verbot oder Unterlassung einer Diskriminierung, Beseitigung oder Feststellung einer bestehenden Diskriminierung, Nachzahlung des geschuldeten Lohnes (bis 5 Jahre rückwirkend), Entschädigung bei Nichtanstellung (3 Monatslöhne) oder diskriminierender Kündigung/sexuelle Belästigung (6 Monatslöhne);
- Spezieller Kündigungsschutz bei Rachekündigungen, die im Zusammenhang mit einer Beschwerde wegen Diskriminierung stehen - Kündigung ist anfechtbar, Schutz während des laufenden Verfahrens plus zusätzliche 6 Monate danach;
- Diskriminierende Kündigung (Art. 3 und 4 GLG), falls erfolgt aufgrund von Geschlecht, Schwangerschaft, familiärer Situation oder wegen sexueller Belästigung.

Am frühen Abend erhob Mirjam Gasser das **Schlusswort der Fachtagung**. Sie ist Leiterin Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, zugleich Co-Präsidentin der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten sowie Lobbyistin für eine inklusive Welt – Rechte von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit des EDA in den vier Schwerpunktregionen Osteuropa, Nordafrika und Mittlerer Osten, Subsahara, Afrika und Asien. Mirjam Gasser fasste die Erkenntnisse des Tages eloquent zusammen, lobte bisher Erreichtes und ermunterte die Teilnehmenden, den Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann konsequent weiterzugehen.

Im Anschluss daran folgte ein köstlicher Apéritif, offeriert vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, in dessen inoffiziellen Rahmen ein reger Austausch unter den Teilnehmenden stattfand.

Zusammenfassend kann festgehalten werden:

Es war eine sehr würdige und gelungene Fachtagung zum 30 Jahre-Jubiläum Gleichstellungsgesetz. Es hat uns persönlich sehr gefreut, daran teilnehmen zu dürfen und feststellen zu können, dass die Verantwortlichen vor 30 Jahren und seither ununterbrochen eine enorme Arbeit geleistet haben und weiterhin gewillt sind, zu leisten und dass sie damit einen Meilenstein in der Schweizer (Rechts-)Geschichte und gesellschaftlichen Entwicklung wie auch in der Arbeitswelt gesetzt haben. Gleichwohl – so das Fazit der Referierenden – bleibt noch viel zu tun für die Frauen - auch und ganz besonders von den Frauen für die Frauen.

Packen wir es also gemeinsam an und sorgen wir alle – auch im SVA Sektion GR - täglich für Gleichwertigkeit und Gleichstellung von Frau und Mann, sei es in der Gesellschaft als auch in der Arbeitswelt, in der gesamten Schweiz. Bonne Chance!

Damaris Vassella