

# Kündigungsschutz gemäss Gleichstellungsgesetz

Legal News 08.09.2025

Das Obergericht des Kantons Zürich musste sich im Rahmen eines Berufungsverfahrens mit einem Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich auseinandersetzen, in dem es mitunter darum ging, ob eine ordentliche Kündigung gemäss Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes (GIG) aufzuheben sei. Wie das Arbeitsgericht Zürich bestätigte nun auch die zweite Instanz, das Obergericht Zürich, dass die Voraussetzungen betreffend Aufhebung der Kündigung gegeben seien. Dies wirft die Frage auf, welche Voraussetzungen vorliegen müssen, damit eine seitens Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung durch ein Gericht aufgehoben werden kann und worauf in diesem Kontext aus zivilrechtlicher Sicht zu achten ist. Der vorliegende Beitrag befasst sich damit.

---

EXPERTISE    Arbeitsrecht  
Untersuchungen und Wirtschaftskriminalität

## 1. Sachverhalt

Die Klägerin war langjährige Redaktorin bei der Beklagten. Gegenüber ihrer ehemaligen Arbeitgeberin machte sie geltend, sie hätte unter anderem sexistische Kommentare ihres Vorgesetzten erdulden müssen. Als Reaktion auf diese interne Beschwerde der Klägerin leitete die Beklagte zwei Untersuchungen ein. In der Folge wurde seitens Klägerin ein Schlichtungsverfahren initiiert. Noch während des laufenden Schlichtungsverfahrens kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin ordentlich.

Im Rahmen des erstinstanzlichen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht Zürich machte die Klägerin geltend, dass die ordentliche Kündigung ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung sowie infolge Anrufung der Schlichtungsstelle erfolgt sei. Folglich greife der Kündigungsschutz gemäss dem Gleichstellungsgesetz, weshalb die ordentliche Kündigung aufzuheben sei.

Das Arbeitsgericht Zürich kam zum Schluss, dass die gesetzlichen Voraussetzungen betreffend Aufhebung der Kündigung erfüllt seien, weshalb es das diesbezügliche Rechtsbegehren der Klägerin guthiess. Das Obergericht schloss sich dieser Beurteilung an. Der Entscheid ist noch nicht rechtskräftig und kann beim Bundesgericht angefochten werden.

EXPERTISE    **Arbeitsrecht**  
Untersuchungen und Wirtschaftskriminalität

## **2. Kündigungsschutz gemäss GIG – Aufhebung der Kündigung**

Das GIG hat zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere im Zusammenhang mit Anstellung, Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Beförderung und Kündigung.

Art. 10 GIG enthält eine besondere Regelung zum Kündigungsschutz. Demzufolge kann eine Kündigung seitens Arbeitnehmer gerichtlich angefochten und im Falle der Gutheissung durch das Gericht aufgehoben werden, wenn diese ohne begründeten Anlass im Zusammenhang mit einer innerbetrieblichen Beschwerde wegen Diskriminierung oder der Anrufung einer Schlichtungsstelle bzw. eines Gerichts ausgesprochen wird. Der Kündigungsschutz gilt dabei während der Dauer des entsprechenden Beschwerde-, Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens sowie für weitere sechs Monate nach dessen Abschluss. Wird während dieses Zeitraums durch den Arbeitgeber eine Kündigung ausgesprochen, wird vermutet, dass ein Kausalzusammenhang zwischen der beanstandeten Diskriminierung und der Kündigung vorliege. Bestreitet der Arbeitgeber das Vorliegen eines Kausalzusammenhangs, muss er beweisen, dass er das Arbeitsverhältnis infolge eines begründeten Anlasses gekündigt hat. Gelingt ihm dieser Beweis nicht, und sind die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, hebt das angerufene Gericht diese Kündigung ebenso auf.

Der Kündigungsschutz gemäss GIG wird folglich «aktiviert», sobald seitens Arbeitnehmer eine innerbetriebliche Beschwerde erhoben oder ein Schlichtungsverfahren aufgrund geschlechterspezifischer Diskriminierung eingeleitet wird. Die materielle Begründetheit einer entsprechenden Beschwerde spielt für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes keine Rolle. Ebenso wenig findet im Rahmen des Verfahrens betreffend Aufhebung der Kündigung eine gerichtliche Überprüfung der Vorwürfe des Arbeitnehmers betreffend Diskriminierung statt.

Aus beweisrechtlicher Sicht ist betreffend Kündigungsschutz gemäss Gleichstellungsgesetz zudem das Folgende zu beachten: Im Gegensatz zur Geltendmachung einer missbräuchlichen Kündigung im Sinne des Obligationenrechts ist es nicht am Arbeitnehmer, darzutun, dass ihm gegenüber eine diskriminierende Kündigung ausgesprochen wurde. Vielmehr liegt es am Arbeitgeber, zu beweisen, dass eine Kündigung, die während eines internen oder externen Beschwerdeverfahrens betreffend Diskriminierung ausgesprochen wurde, losgelöst vom entsprechenden Verfahren infolge eines begründeten Anlasses ausgesprochen wurde.

## **3. Verfahrensrechtliche Besonderheiten**

Für Streitigkeiten nach dem GIG gilt gemäss Schweizerischer Zivilprozessordnung (ZPO) stets das vereinfachte Verfahren. Das vereinfachte Verfahren zeichnet sich – im Gegensatz zum ordentlichen Verfahren – durch vereinfachte Formalien, vorherrschende Mündlichkeit und tiefere Kosten aus. Zusätzlich, und sofern die Parteien nicht anwaltlich vertreten sind, wirkt das Gericht in einem solchen Verfahren daraufhin, dass die Parteien den Sachverhalt um genügend Angaben ergänzen und die entsprechenden Beweismittel bezeichnen.

In der Praxis kommt es regelmässig vor, dass Arbeitnehmer nebst Ansprüchen aus dem GIG weitere arbeitsrechtliche Forderungen (bspw. Entschädigung infolge Mehrarbeit, ausstehender Ferienlohn oder Ausstellung eines Arbeitszeugnisses) geltend machen. Werden mehrere Ansprüche in einer einzigen Klage verbunden, spricht man von einer sogenannten objektiven Klagenhäufung. Eine solche ist aber nur möglich, wenn auf sämtliche Ansprüche die gleiche Verfahrensart anwendbar ist. Grundsätzlich gilt gemäss ZPO bei einem Streitwert von über CHF 30'000.00 stets das ordentliche Verfahren.

EXPERTISE    **Arbeitsrecht**  
Untersuchungen und Wirtschaftskriminalität

Überschreiten nun die geltend gemachten Ansprüche insgesamt den Streitwert von CHF 30'000.00, wirft dies einerseits die Frage auf, ob die GIG-Ansprüche, welche streitwertunabhängig stets im vereinfachten Verfahren zu behandeln sind, mit Forderungen, die aufgrund des Streitwerts von über CHF 30'000.00 dem ordentlichen Verfahren unterliegen, gemeinsam geltend gemacht werden können. Sollte eine objektive Klagenhäufung möglich sein, ist andererseits fraglich, welche Verfahrensart diesfalls zur Anwendung kommt. Die ZPO regelt diese Konstellation nicht und auch das Bundesgericht hat diese Frage bis anhin noch nicht beurteilt.

Das Arbeitsgericht Zürich erachtet unter Hinweis auf die dienende Funktion des Prozessrechts und aus Gründen der Prozessökonomie eine solche Klagenhäufung ausnahmsweise als zulässig, sofern der Lebenssachverhalt, welcher der Klage zugrunde liegt, und die daraus abgeleiteten Ansprüche im Wesentlichen in den Anwendungsbereich des GIG fallen. Diesfalls, so das Arbeitsgericht Zürich, kommt das vereinfachte Verfahren für sämtliche Ansprüche zur Anwendung. Offengelassen hat das Arbeitsgericht Zürich hingegen, ob eine objektive Klagenhäufung zulässig wäre, wenn es im Wesentlichen um GIG-fremde Ansprüche ginge und nur nebenbei Ansprüche aus dem GIG geltend gemacht werden würden. Das Kantonsgericht Zug stellte sich in einem solchen Fall auf den Standpunkt, dass eine objektive Klagenhäufung auch zulässig sei und diesfalls das ordentliche Verfahren zur Anwendung gelange.

#### 4. Fazit

Arbeitgeber, die mit Vorwürfen betreffend eine allfällige Diskriminierung konfrontiert sind, tun gut daran, den Sachverhalt intern, allenfalls auch extern zu untersuchen respektive untersuchen zu lassen. Sollte zudem seitens Arbeitgeber die Absicht bestehen, in diesem Zusammenhang eine Kündigung auszusprechen, ist es empfehlenswert, ein allfälliges Vorgehen sowie mögliche Risiken rechtlich abzuklären. Denn steht einmal der Vorwurf im Raum, die Arbeitgeberkündigung sei aufgrund einer Beschwerde betreffend Diskriminierung erfolgt, kann dies für den Arbeitgeber schnell in einem zeit- und kostenintensiven Gerichtsverfahren enden.

KONTAKTE    Für allfällige Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:



Polia Rusca  
Senior Associate  
+41 44 266 56 41  
polia.rusca@barandun-law.ch



Daniel Weber  
Partner  
+41 44 266 56 37  
daniel.weber@barandun-law.ch



Bas de Graaf  
Associate  
+41 44 266 56 17  
bas.degraaf@barandun-law.ch