

# Schwerpunkt

## Das Gleichstellungsgesetz (GIG)

arbeitgeberverband



### Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, kurz Gleichstellungsgesetz (GIG), besteht nun seit 25 Jahren. Wenn sich eine Angestellte oder ein Angestellter aufgrund ihres/seines Geschlechts diskriminiert fühlt – sei dies bei der Höhe des Gehalts, aufgrund einer sexuellen Belästigung, wegen der Schwangerschaft oder Elternschaft oder bei einer Kündigung – besteht die Möglichkeit, an die Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen zu gelangen. Seit der Einführung des GIG ist eine steigende Anzahl privatrechtlicher Arbeitsstreitigkeiten zu verzeichnen, aktuell sind in der Datenbank zum Gleichstellungsgesetz 996 Fälle zu finden. Zwei Drittel der Fälle, die bis vor das Bundesgericht gelangen, betreffen Lohndiskriminierungen. Mehr als die Hälfte der Fälle stammen aus dem Gesundheits- oder Bildungswesen. Etwa ein Drittel der Fälle von Diskriminierung beziehen sich auf die Schwangerschaft oder die Mutterschaft der Arbeitnehmerin.

Vor der Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen kann in den meisten Fällen eine Einigung erzielt werden, rund drei Viertel aller Fälle enden nach dieser Instanz und landen nie

vor einem Gericht. Mit anderen Worten stellt in den meisten Fällen keine gerichtliche Instanz eine Diskriminierung fest; die Parteien nehmen in der Regel – teilweise ohne Anerkennung einer Rechtspflicht – einen Vergleichsvorschlag der Schlichtungsstelle an. Gerne bringen wir Ihnen im vorliegenden Schwerpunkt die wichtigsten Punkte des GIG näher, die vom Arbeitgeber jederzeit beachtet werden müssen.

Daniela Beck

