

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Gleichbehandlung](#)

## Gleichbehandlung

Dieses Dokument wurde erstellt am 15.10.2019

# Inhaltsverzeichnis

- [Einkommensbericht](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Diskriminierungstatbestände](#)
  - [Grundsatz](#)
  - [Diskriminierungstatbestände](#)
  - [Rechtsfolgen](#)
  - [Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)

# Gleichbehandlung

Aktuelle Informationen über Gleichbehandlung, Gleichbehandlungsgrundsatz, Diskriminierung, Rechtsfolgen etc.

## Information für Einsteiger

Der **Gleichbehandlungsgrundsatz** gilt auch in Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss nicht nur **jede Ungleichbehandlung** von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vermeiden. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss auch **alle zumutbare Maßnahmen treffen**, um eine **Diskriminierung durch dritte Personen** wie Kolleginnen/Kollegen oder Kundinnen/Kunden zu **unterbinden**. Ein häufiger Anwendungsfall für diese Verpflichtung ist die [sexuelle Belästigung](#).

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ihr Recht auf [Gleichbehandlung](#) durchsetzen wollen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Zeuginnen/Zeugen.

Erfasst sind neben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern auch Heimarbeiterinnen/Heimarbeiter sowie arbeitnehmerähnliche Personen.

**HINWEIS** Nach den Förderungsrichtlinien des Bundes können Förderungen nur an Unternehmen vergeben werden, die das [Gleichbehandlungsgesetz](#) einhalten.

Das Gleichbehandlungsgesetz enthält verschiedene [Diskriminierungstatbestände](#) und sieht für Unternehmen ab einer bestimmten Größe einen [Einkommensbericht](#) vor.

## Weiterführende Links

- [Online-Gehaltsrechner \(BMASGK\)](#)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Einkommensbericht

Eine Maßnahme zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern stellt die Verpflichtung von Unternehmen ab einer bestimmten Größe dar, alle zwei Jahre eine **unternehmensbezogene Einkommensanalyse** zu erstellen.

Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern sind verpflichtet, den Einkommensbericht zu legen.

Der Bericht muss eine **anonymisierte Darstellung** der Entgelte von Frauen und Männern enthalten. Dem zuständigen Betriebsrat oder – in betriebsratlosen Betrieben – der einzelnen Arbeitnehmerin/dem einzelnen Arbeitnehmer steht ein Informationsrecht zu. Die Erstellung und Ausfolgung der Einkommensanalyse ist einklagbar.

## Weiterführende Links

[Online-Gehaltsrechner \(BKA – Sektion Frauen und Gleichstellung\)](#)

## Rechtsgrundlagen

§ [11a](#) [Gleichbehandlungsgesetz](#) (GIBG)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Diskriminierungstatbestände

## Grundsatz

Niemand darf auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

## Diskriminierungstatbestände

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber haben dieses Gebot insbesondere zu beachten bei

- der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- der Festsetzung des Entgelts,
- der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (dies gilt auch dann, wenn ein Arbeitsverhältnis in diskriminierender Weise in der Probezeit beendet wird oder wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, beispielsweise weil die Arbeitnehmerin schwanger geworden ist).

**TIPP** Der Online-Gehaltsrechner berechnet für Frauen und Männer durchschnittliche branchenbezogene Richtwerte für Löhne und Gehälter.

Als Diskriminierung gilt auch

- ➤ [sexuelle Belästigung](#),
- geschlechtsbezogene Belästigung und
- Belästigung auf Grund eines der oben aufgelisteten Diskriminierungsmerkmale.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Der Diskriminierungsschutz erstreckt sich auch auf Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung).

Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich an Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, private Arbeitsvermittlerinnen/Arbeitsvermittler sowie an das Arbeitsmarktservice. Darüber hinaus ist für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz das geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

In Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertragliches Mindestentgelt gibt, muss jenes Entgelt angegeben werden, das als Verhandlungsbasis für die Vereinbarung des Entgelts dienen soll. Nicht erfasst sind arbeitnehmerähnliche Personen sowie Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in hohen Führungspositionen (z.B. Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer).

## Rechtsfolgen

Bei Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung sind Verwaltungsstrafen vorgesehen.

Die **Schadenersatzregelungen** bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sehen vor:

- Den Ersatz des Vermögensschadens, d.h. positiver Schaden und entgangener Gewinn oder

- die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes und - in beiden Fällen - zusätzlich
- Ersatz des immateriellen Schadens für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Die Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgesetz müssen beim Arbeits- und Sozialgericht geltend gemacht werden.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können sich auch an die Gleichbehandlungskommission wenden. Diese befasst sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und kann insbesondere Gutachten erstellen und Einzelfallprüfungen vornehmen.

Schadenersatz- oder Erfüllungsansprüche können jedoch nicht geltend gemacht werden, dafür ist ausschließlich das Gericht zuständig. Die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission sind nicht verbindlich. Gleichbehandlungskommission und Gericht können unabhängig voneinander angerufen werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die beim Bundeskanzleramt eingerichtet ist, berät und unterstützt Personen, die sich diskriminiert fühlen.

## Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung

Unter gemeinsamer Leitung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen wurde 2015/2016 eine Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung durchgeführt.

Hauptziel der Evaluierung war es, die zahlreichen Facetten des Gleichbehandlungsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu beleuchten und dabei vor allem die Wirksamkeit der bestehenden Regelungen aus Sicht von Expertinnen/Experten zu untersuchen.

Die gewonnenen Erkenntnisse und Befunde wurden in einem Bericht zusammengefasst, wobei auch die unterschiedlichen Positionen der Expertinnen/Experten zu den einzelnen Punkten dargestellt wurden. Zu einigen Punkten wurden darüber hinaus Ideen zur Verbesserung bzw. Weiterentwicklung vorgeschlagen. Auch wenn diese von den Expertinnen/Experten meist kontrovers gesehen wurden, wurden sie in den Bericht aufgenommen.

## Weiterführende Links

- [» Endbericht zur Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts und Stellungnahmen der Interessenvertretungen \(BMASGK\)](#)
- [» Online-Gehaltsrechner \(BMFJF\)](#)
- [» Gleichbehandlungskommission](#)
- [» Gleichbehandlungsanwaltschaft](#)

## Rechtsgrundlagen

- [» Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft \(GBK/GAW-Gesetz\)](#)
- [» Gleichbehandlungsgesetz \(GIBG\)](#)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz