

99154063000000

Gleichbehandlung (Vorschriften gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Vorschriften zur gleichen Entlohnung für Männer und Frauen, gleiche Entlohnung für Beschäftigte mit befristeten oder mit unbefristeten Arbeitsverträgen)

Heruntergeladen am 25.06.2025

<https://fimportal.de/xzufi-services/102837997/B100019>

Modul	Sachverhalt
Leistungsschlüssel	99154063000000
Leistungsbezeichnung I	Gleichbehandlung (Vorschriften gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Vorschriften zur gleichen Entlohnung für Männer und Frauen, gleiche Entlohnung für Beschäftigte mit befristeten oder mit unbefristeten Arbeitsverträgen)
Leistungsbezeichnung II	Gleichbehandlung am Arbeitsplatz
Typisierung	11 - SDG: Allgemeine Rechte und Pflichten
Quellredaktion	Bund

Modul	Sachverhalt
Freigabestatus Katalog	unbestimmter Freigabestatus
Freigabestatus Bibliothek	unbestimmter Freigabestatus
Begriffe im Kontext	Vergleichsentgelt, Meldung, Beschwerdestelle, Förderung der Entgelttransparenz, Entgelttransparenzgesetz, Diskriminierung, Betriebliche Prüfverfahren, Gender Pay Gap, Beratungsstelle, Entgelttransparenz, Mindestlohn-Meldeportal, Berichtspflicht, Generalzolldirektion, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Beratungsstellen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitsbewertungsverfahren, Individueller Auskunftsanspruch
Leistungstyp	Leistungsobjekt
Leistungsgruppierung	SDG allgemeine Rechte und Pflichten (154)
Verrichtungskennung	
SDG-Informationsbereich	Gleichbehandlung (Vorschriften gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Vorschriften zur gleichen Entlohnung für Männer und Frauen, gleiche Entlohnung für Beschäftigte mit befristeten oder mit unbefristeten Arbeitsverträgen)
Lagen Portalverbund	Personal finden (2030100), Personal einstellen (2030200), Schwangerschaft und Elternschaft (2030600)
Einheitlicher Ansprechpartner	Nein
Fachlich freigegeben am	22.12.2022
Fachlich freigegeben durch	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Handlungsgrundlage	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/ https://www.gesetze-im-internet.de/agg/
Teaser	Hier finden Sie weitere Informationen zu dem Thema Gleichstellung.

Modul

Sachverhalt

Volltext

Vorschriften gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist 2006 in Kraft getreten.

Es schützt vor Diskriminierung aus:

- rassistischen Gründen
- aufgrund der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion
- der Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität.

Das AGG wird vor allem in zwei Lebensbereichen angewendet. Zum einen gilt der Schutz im Arbeitsleben:

- Stellenausschreibungen
- Bewerbungsunterlagen
- Auswahlverfahren
- Benachteiligungen bei der Aus- und Weiterbildung
- Beförderung
- Entlassung.

Daneben bietet das AGG Schutz bei Alltagsgeschäften:

- sogenannte Massengeschäfte
- wie zum Beispiel Einkäufe, Bahn- und Busfahrten, oder den Besuch von Restaurants, Diskotheken, oder Friseuren.

Das AGG schützt auch bei der Wohnungssuche sowie bei Versicherungs- und Bankgeschäften.

Belästigungen sind auch eine Form der Benachteiligung. Sie bezeichnen unerwünschte Handlungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal, die die Würde verletzen und ein Umfeld der Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen schaffen. Darunter fällt auch sexuelle Belästigung.

Modul

Sachverhalt

Das Gesetz enthält Rechte und Pflichten für Arbeitgeber gleichermaßen wie für Beschäftigte. Der gesamte Bewerbungsprozess, beginnend mit der Stellenausschreibung, muss diskriminierungsfrei gestaltet sein. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen haben Beschäftigte Anspruch auf Schutz vor Benachteiligungen. Sie können Schadensersatz oder Entschädigung verlangen und sich beim Arbeitgeber beziehungsweise bei der Arbeitgeberin über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet werden, über deren Existenz alle Beschäftigten informiert sein müssen. Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen müssen dafür sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, gegen Beschäftigte vorzugehen, die andere diskriminieren. Die möglichen Maßnahmen reichen dabei von einer Versetzung über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung.

Wenn die diskriminierende Person die Diskriminierung nicht einstellt, muss die betroffene Person vor Gericht ihr Recht einfordern. Innerhalb von 2 Monaten müssen Entschädigung und Schadensersatz verlangt werden. Im Zivilrecht besteht auch Anspruch darauf, die Diskriminierung in Zukunft einzustellen. Die wenigsten Diskriminierungsfälle werden aber in einem Rechtsstreit geklärt, sondern durch eine gütliche Einigung beigelegt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet telefonische und schriftliche Erstberatung. Jede Person, die das Gefühl hat, diskriminiert worden zu sein kann sich kostenlos und vertraulich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle wenden. Das Beratungsteam informiert zur Rechtslage, zu möglichen Ansprüchen und Fristen. Außerdem können Beratende Kontakt zu spezialisierten Beratungsstellen vor Ort herstellen. Regionale Beratungsstellen im näheren Umkreis sind in der Datenbank der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnet.

Vorschriften zur gleichen Entlohnung für Männer und Frauen

Modul

Sachverhalt

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG) ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten.

Nach dem EntgTranspG ist eine Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Entgelt verboten. Frauen und Männer müssen für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten.

Das Ziel des Gesetzes ist die Unterstützung von Frauen (und Männern), ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchzusetzen.

Um dieses Ziel zu erreichen, sieht das Gesetz folgende Bausteine vor:

1.

Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten haben einen Anspruch darauf zu erfahren, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden. Der Auskunftsanspruch erstreckt sich auf:

- die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene Entgelt und für eine erfragte Vergleichstätigkeit sowie auf die Höhe des erfragten Vergleichsentgelts.

Neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt können bis zu 2 separate Entgeltbestandteile erfragt werden.

1.

Private Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, verbindlich geregelte betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit in eigener Verantwortung durchzuführen.

Dies unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretungen und Information der Beschäftigten.

Modul

Sachverhalt

1.

Das Gesetz sieht eine Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten vor, soweit diese nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind.

Unternehmen müssen regelmäßig berichten über

- die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und deren Wirkungen,
- die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit, beispielsweise über die Anwendung findenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren

Die Berichte sind im Bundesanzeiger als Anlage zum Lagebericht zu veröffentlichen.

Erforderliche Unterlagen

Voraussetzungen

Kosten

Verfahrensablauf

Bearbeitungsdauer

Frist

weiterführende Informationen

- Vorschriften gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz
 - Vorschriften zur gleichen Entlohnung für Männer und Frauen
- <https://antidiskriminierungsstelle.de/EN/we-offer-advice-to-you/we-offer-advice-to-you-node.html>
https://antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Kontakt/kontakt_node.html
<https://bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/equality/gender-equality-policy-in-europe>
<https://bmfsfj.de/bmfsfj/service/kontakt>

Hinweise

Rechtsbehelf

Modul	Sachverhalt
Kurztext	
Ansprechpunkt	
Zuständige Stelle	
Formulare	
Ursprungsportal	Equal treatment (rules prohibiting discrimination in the workplace, rules on equal pay for men and women and equal pay for employees on fixed-term or under permanent employment contracts), Gleichbehandlung (Vorschriften gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Vorschriften zur gleichen Entlohnung für Männer und Frauen, gleiche Entlohnung für Beschäftigte mit befristeten oder mit unbefristeten Arbeitsverträgen)