

Gleichbehandlung - Frauen und Männer

Sexuelle/ geschlechtsbezogene Belästigung - geschlechtsneutrale
Stellenausschreibung - Entlohnungskriterien - Benachteiligungsverbot

Diskriminierung

Niemand darf aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können. Keine mittelbare Diskriminierung liegt aber vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Belästigung

Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person belästigt wird. Eine Belästigung liegt vor, wenn ein Dienstnehmer

- vom Arbeitgeber selbst sexuell oder durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen belästigt wird,
- durch Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
- durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses belästigt wird.

Vorsicht!

Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn es der Arbeitgeber im Fall einer sexuellen oder geschlechtsbezogenen Belästigung durch Dritte, z.B. durch Mitarbeiter oder durch Kunden, schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

- die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Beispiel:

Körperliche oder verbale Belästigungen, die der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind und offensichtlich gegen den Willen des Mitarbeiters erfolgen.

Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das

- die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- für die betroffene Person unerwünscht ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Beispiel:

Nachteilige Bemerkungen am Arbeitsplatz über Arbeitnehmer des anderen Geschlechts, mit denen eine abwertende Haltung verbunden ist.

Vorsicht!

Die Anweisung einer dritten Person zur sexuellen bzw. geschlechtsbezogenen Belästigung einer anderen Person gilt ebenfalls als Diskriminierung.

Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung liegt außerdem vor,

- wenn der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten oder eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers oder der Kollegen zurückweist oder duldet,
- ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

Eine Belästigung kann auch dann gegeben sein, wenn diese erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt ist, jedoch im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis steht.

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung

Arbeitgeber, aber auch private und öffentlichrechtliche Arbeitsvermittler, dürfen einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Vorsicht!

Diese Verpflichtung gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

Entlohnungskriterien

Betriebliche Einstufungsregeln und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung

- müssen bei der Festlegung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, beachten und
- dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.

Benachteiligungsverbot

Als Reaktion auf eine Beschwerde des Arbeitnehmers oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf ein Arbeitnehmer nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Dies trifft auch auf Arbeitnehmer zu, die als Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde eines anderen Arbeitnehmers unterstützen.

Stand: 01.01.2022