**Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Diskriminierungsschutz – für wen ?

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle Beschäftigten im Sinne des AGG. Das sind insbesondere:

• **Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** (auch bereits ausgeschiedene, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht)

• **Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen**

• Alle **zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten** (Auszubildende, Praktikan- ten, Diplomanden, Volontäre etc.)

• **Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeit- nehmerähnliche Personen anzusehen sind**

• in **Heimarbeit Beschäftigte oder Gleichgestellte**

• **Bewerber / Bewerberinnen** (auch für eine betriebliche Weiterbildung oder

Beförderung)

Wovor will das AGG schützen?

Das AGG will die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen bestimmter Diskrimi- nierungsmerkmale schützen, daher darf kein Mitarbeiter / Mitarbeiterin wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden als ein anderer / eine ande- re in einer vergleichbaren Situation.

|  |  |
| --- | --- |
| **Was sind die Diskriminierungsmerk- male des AGG?** | **Aber: Nicht jede Ungleichbehand- lung ist verboten.** Das AGG enthält auch Ausnahmevorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen kön- nen: |
| **Rasse und ethnische Herkunft**, Anknüpfungspunkte für Benachteiligun- gen, Belästigungen oder sexuelle Belästi- gungen können in diesem Zusammenhang sein: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität | Beispielsweise können berufliche An- forderungen eine unterschiedliche Be- handlung rechtfertigen. Auch spezifi- sche Fördermaßnahmen zur Verhinde- rung von Nachteilen oder zum Aus- gleich bereits bestehender Nachteile sind zulässig.  Für Ungleichbehandlungen wegen Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor. |
| **Religion und Weltanschauung**,  allerdings besteht auch nach dem AGG für Religionsgemeinschaften und den ihnen zugeordneten Einrichtungen die Möglich- keit, Anforderungen an die Religionszuge- hörigkeit ihrer Beschäftigten zu stellen. Auch kann von den Beschäftigten ein loya- les und aufrichtiges Verhalten im Sinne  des Selbstverständnisses der Religions- gemeinschaft verlangt werden. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Behinderung**, z.B. körperliche Behinde- rungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen | Benachteiligungen im Sinne des AGG – und daher ebenfalls verboten – sind auch **Belästigungen**, die im Zusam- menhang mit einem Diskriminierungs- merkmal stehen  und **sexuelle Belästigungen.** |
| **Geschlecht** |
| **Sexuelle Identität** |  |
| **Alter**, gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind nicht nur ältere son- dern auch jüngere Beschäftigte |

**Was ist eine Belästigung?**

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskrimi- nierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaf- fen wird. Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus Sicht eines objekti- ven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein Beschäftigter / eine Beschäftigte aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein / ihr Verhal- ten von einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird.

Es ist nicht erforderlich, dass der Belästigte sich wehrt oder von sich aus darauf hinweist, dass er sich durch ein bestimmtes Verhalten seiner Kollegen belästigt fühlt. Eine lediglich subjektiv gefühlte Belästigung reicht dagegen nicht aus.

Beispiele für Belästigungen:

• Abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft oder Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Reli- gion und das Tragen religiöser Symbole

• Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft, etc. (vgl. zuvor)

• Witze und Hänseleien über Herkunft, etc. (vgl. zuvor)

• Abwertende Blicke und Gesten im Zusammenhang mit Diskriminierungs- merkmalen

• Ausgrenzen und Schikanieren von Arbeitskollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z.B. durch bewusste Informationslücken, räumli- che Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben

• Fremdenfeindliches oder rassistisches Verhalten

• Körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen

Jeder Mitarbeitende sollte mit seinen Kollegen und Geschäftspartnern so umgehen, wie er selbst korrekterweise behandelt werden möchte.

**Was ist eine sexuelle Belästigung?**

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltenswei- se, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorfall genügt jedoch!

Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist die Sicht eines objektiven

Beobachters.

Beispiele für sexuelle Belästigungen:

• Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderung zu diesen

• Sexuell bestimmte körperliche Berührungen (u. U. aufgedrängtes Umarmen)

• Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. über sexuelles Verhalten oder Ausstrah- lung)

• Anzügliche Bemerkungen und Kommentare

• In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefällig- keiten gewährt werden

• Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz, in Umkleideräumen, in der Kaffeeküche, im Pausenraum oder sonstigen Sozialräumen, im Intranet, o. ä.

Auch Beschäftigte müssen sich an das AGG halten!

Das Benachteiligungsverbot das AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber selbst oder die Vorgesetzten, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen unter- einander, sowie für deren Verhalten gegenüber Dritten (Kunden/ Besuchern/ Liefe- ranten etc.).

Beschäftigte dürfen ihre Kollegen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals be- nachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können vom Arbeitgeber entsprechend ge- maßregelt werden – bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung.

Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel!

**Hilfe für Diskriminierungsopfer**

**Beschwerderecht**

Wenn sich Beschäftigte vom Arbeitgeber, Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder be- stimmten Dritten wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei den zuständigen Stellen beschweren.

Der Arbeitgeber muss die Beschwerden inhaltlich überprüfen und die beschwerde- führenden Beschäftigten über das Ergebnis informieren.

Der Arbeitgeber wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym be- handeln können.

Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss er den ihm zuge- tragenen Vorfall aufklären. Anderen- falls kann er keine wirksamen

Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen.

Daher wird der Arbeitgeber zumin- dest den vermeintlichen Täter zu den Vorwürfen befragen und Zeugen an- hören müssen.

**Für Beschäftigte der/des**

**ist die errichtete Beschwerdestelle zuständig.**

**Ihr gehören an:**

Hinweis für Beschäftigte

**Leistungsverweigerungsrecht**

Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber kei- ne oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Daher ist es regelmäßig erforderlich, dass der Arbeitgeber informiert wird. Solange der Arbeitgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht schützend eingreifen.

**Verweigert ein Beschäftigter seine Arbeit zu Unrecht, verliert er seinen Entgelt- anspruch. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber – je nach Lage des konkreten Einzelfalls – wegen Arbeitsverweigerung abmahnen oder kündigen.**

**Entschädigung oder Schadensersatz**

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Ent- schädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend

gemacht werden. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nach-

dem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden. Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen kann der Arbeitgeber von dem Täter ggf. ersetzt verlangen (Regress).

Das AGG kann eingesehen werden.

Ansprechpartner

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Kenntnis genommen,

, den

(Unterschrift)