

## 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, Praktikanten, Diplomanden, Volontäre etc.)
- **Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche 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 Diskriminierungsmerkmale schützen, daher darf kein Mitarbeiter / Mitarbeiterin wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden als ein anderer / eine andere in einer vergleichbaren Situation.

<b><u>Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?</u></b>	<b><u>Aber: Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten.</u></b> Das AGG enthält auch Ausnahmenvorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können:
<b>Rasse und ethnische Herkunft,</b> Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen können in diesem Zusammenhang sein: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität	Beispielsweise können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind zulässig.
<b>Religion und Weltanschauung,</b> allerdings besteht auch nach dem AGG für Religionsgemeinschaften und den ihnen zugeordneten Einrichtungen die Möglichkeit, Anforderungen an die Religionszugehörigkeit ihrer Beschäftigten zu stellen. Auch kann von den Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des Selbstverständnisses der Religionsgemeinschaft verlangt werden.	Für Ungleichbehandlungen wegen Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

<b>Behinderung</b> , z.B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen	Benachteiligungen im Sinne des AGG – und daher ebenfalls verboten – sind auch <b>Belästigungen</b> , die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen und <b>sexuelle Belästigungen</b> .
<b>Geschlecht</b>	
<b>Sexuelle Identität</b>	
<b>Alter</b> , gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind nicht nur ältere sondern auch jüngere Beschäftigte	

### Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein Beschäftigter / eine Beschäftigte aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein / ihr Verhalten 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 Religion 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 Diskriminierungsmerkmalen
- Ausgrenzen und Schikanieren von Arbeitskollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z.B. durch bewusste Informationslücken, räumliche 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 Verhaltensweise, 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 Ausstrahlung)
- Anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden
- Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz, in Umkleieräumen, in der Kaffeeküche, im Pausenraum oder sonstigen Sozialräumen, im Intranet, o. ä.

Auch Beschäftigte müssen sich an das AGG halten!

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber selbst oder die Vorgesetzten, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen untereinander, sowie für deren Verhalten gegenüber Dritten (Kunden/ Besuchern/ Lieferanten etc.).

Beschäftigte dürfen ihre Kollegen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können vom Arbeitgeber entsprechend gemäßregelt 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 bestimmten 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 beschwerdeführenden Beschäftigten über das Ergebnis informieren.

Der Arbeitgeber wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym behandeln können.

Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss er den ihm zugehörigen Vorfall aufklären. Andernfalls kann er keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen.

Daher wird der Arbeitgeber zumindest den vermeintlichen Täter zu den Vorwürfen befragen und Zeugen anhören 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 keine 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 Entgeltanspruch. 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 Entschädigungsansprüchen 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, nachdem 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)