

**Merkblatt
zum
Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetz**



Merkblätter zum AGG

Vorwort

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Beschäftigte vor Benachteiligung schützen und den Schutz vor Benachteiligungen speziell am Arbeitsplatz verbessern. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Mit dem vorliegenden Merkblatt wollen wir Sie über Ihre Rechte und Pflichten aus diesem Gesetz informieren und erläutern, welche Benachteiligungen unzulässig sind und was im Arbeitsumfeld zu beachten ist. Verstehen Sie diese Unterrichtung vor allem als Beitrag dazu, dass Benachteiligungen unterbleiben und auf diese Weise der diskriminierungsfreie Umgang im Unternehmen gestärkt wird.

Lesen Sie sich dieses Merkblatt daher bitte aufmerksam durch. Verstöße gegen das AGG können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Zusätzlich erhalten Sie Informationen zu den Stellen, an die Sie sich im Fall einer Benachteiligung wenden können.

Forum Verlag Herkert GmbH
Merching, im Juni 2007

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diskriminierungsschutz – Wer soll geschützt werden?

Unter den Diskriminierungsschutz des AGG fallen alle **Beschäftigten** im Sinne des AGG. Das sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, d. h. Auszubildende, Werkstudenten/-innen, Praktikanten/-innen, Diplomanden/-innen
- Bewerber/-innen, auch für eine innerbetriebliche Weiterbildung oder Beförderung
- Ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z. B. betriebliche Altersversorgung)

Was will das AGG verhindern?

Das AGG will die Beschäftigten vor **Benachteiligungen** wegen eines Diskriminierungsmerkmals schützen. Daher darf kein Beschäftigter wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Aber: Gleichbehandlung bedeutet nicht Gleichmacherei. Nicht jede Ungleichbehandlung ist Diskriminierung und damit verboten.

Das AGG enthält auch Ausnahmen, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. So können z. B. berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Ebenfalls sind spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile zulässig. Darüber hinaus sieht das AGG auch für die Ungleichbehandlungen wegen des Alters eine ganze Reihe von Ausnahmen vor.

Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

Rasse und ethnische Herkunft

Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen können in diesem Zusammenhang sein:

- Hautfarbe
- Sprache
- Nationalität

Religion und Weltanschauung, wie z. B.

- Christentum
- Islam
- Hinduismus
- Buddhismus

Behinderung, z. B.

- körperliche Behinderungen und Entstellungen
- Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen

Geschlecht

sexuelle Identität, z. B. Homosexualität, aber auch Heterosexualität

Alter, gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte.

Benachteiligungen im Sinne des AGG – und daher ebenfalls verboten – sind auch **Belästigungen**, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und **sexuelle Belästigungen**.

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. Unerheblich ist dabei, ob die Belästigung schriftlich, mündlich, durch Gesten oder in anderer Weise erfolgt.

Was unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Es reicht deshalb aus, wenn ein Beschäftigter aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein 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 Kolleginnen und Kollegen belästigt fühlt.

Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele für Belästigungen

- Anfeindungen
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft etc., Witze und Hänseleien über Herkunft etc.
- Abwertende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Abwertende Blicke und Gesten, die mit Diskriminierungsmerkmalen zusammenhängen
- Ausländerfeindliches Verhalten
- Ausgrenzen oder Schikanieren von Arbeitskollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z. B. durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben
- Körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen
- Mobbing durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen



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

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Unter sexuelle Belästigung fällt jede unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, die Würde der betroffenen Person zu verletzen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist – wie bei der Belästigung – die Sicht eines objektiven Beobachters.

Verboten ist damit jede Belästigung mit sexueller Färbung.

Und Vorsicht: Ein einmaliger Vorfall genügt bereits.

Beispiele für sexuelle Belästigungen

- Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen 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 pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz, in Umkleidekabinen, in Büros, im Pausenraum oder sonstigen Sozialräumen oder im Intranet

Was bedeutet das AGG für die Beschäftigten?

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber selbst oder die Vorgesetzten, sondern auch für den Umgang von Arbeitskolleginnen und -kollegen untereinander sowie für deren Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und anderen Beschäftigten von Vertragspartnern des Arbeitgebers (wie z. B. Lieferanten/-innen, Leiharbeiter/-innen).

Das bedeutet, nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch jeder Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin muss das Benachteiligungsverbot beachten. Mitarbeiter/-innen dürfen ihre Kollegen und Kolleginnen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen.

Und: Auch wenn einer dieser Gründe irrtümlich angenommen und jemand deshalb belästigt wird, liegt eine verbotene Benachteiligung vor.

Beispiel: Die Belästigung erfolgt aufgrund der falschen Annahme, der Betroffene sei homosexuell oder behindert und die unterstellte Homosexualität oder Behinderung war ursächlich für die Benachteiligung.

Verstößt ein / eine Arbeitnehmer/-in gegen diese Verbote, verletzt er / sie damit seine / ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und muss deswegen mit arbeitsrechtlichen Folgen bis hin zur Kündigung rechnen.



Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel!

Praktische Hinweise für Mitarbeiter/-innen

Beschwerderecht

Beschäftigte, die sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen und -kolleginnen oder Kunden wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, haben die Möglichkeit, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs (siehe unten) oder Unternehmens zu beschweren.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Beschwerde inhaltlich zu überprüfen und den beschwerdeführenden Beschäftigten über das Ergebnis zu informieren. Aber der Arbeitgeber wird oftmals die Beschwerde nicht zu 100 % anonym behandeln können. Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss er den ihm zugetragenen Vorfall aufklären. Ansonsten hat er keine Möglichkeit, wirksame Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen zu ergreifen. Deshalb wird der Arbeitgeber zumindest den vermeintlichen Täter / die vermeintliche Täterin zu den Vorwürfen befragen und Zeugen anhören müssen.

Für Beschwerden in unserem Betrieb ist folgende Stelle zuständig:

--

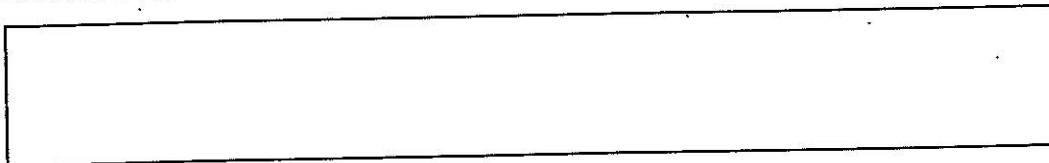
Leistungsverweigerungsrecht

Jeder Beschäftigte, der von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen ist, kann von einem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Dazu ist es aber regelmäßig notwendig, dass der Arbeitgeber über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird.

Allerdings: Solange der Arbeitgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht reagieren. Außerdem muss beachtet werden: Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur dann, wenn tatsächlich eine Belästigung vorliegt. Die bloße Annahme reicht nicht aus. Verweigert ein Beschäftigter daher seine Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert er seinen Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann ihn sein Arbeitgeber – je nach Lage im konkreten Einzelfall – wegen Arbeitsverweigerung abmahnen oder im Extremfall sogar kündigen.

Entschädigung und Schadensersatz

Verletzungen des Benachteiligungsverbotes können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegen den Arbeitgeber führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden, es sei denn, aus einem Tarifvertrag ergibt sich eine andere Frist als vereinbart. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden. Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Arbeitgeber von dem Täter ggf. ersetzt verlangen. Das AGG kann in unserem Betrieb an folgender Stelle eingesehen werden:



Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände

Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nehmen die Interessen von benachteiligten Personen wahr. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird bei dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend errichtet.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist wie folgt erreichbar:

Hausadresse:
Alexanderstraße 3
10178 Berlin

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

In Kraft gesetzt:

.....
(Datum, Unterschrift des Arbeitgebers)

Mit Erläuterungen erhalten und verstanden:

.....
(Datum, Unterschrift des / der Mitarbeiters/-in)





Ein Produkt aus der
FORUM VERLAG HERKERT GMBH
Mandichostraße 18
86504 Merching
Tel. 08233 / 381-123
Fax 08233 / 381-222
service@forum-verlag.com

Aktuelle Informationen über unser Verlagsprogramm erhalten
Sie auch auf unserer Homepage: www.forum-verlag.com

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://ddb.de> abrufbar.

Stand: Juni 2007

© Forum Verlag Herkert GmbH · Merching

Alle Angaben in diesem Verlagsprodukt sind ohne Gewähr.

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck und Vervielfältigung – auch auszugsweise – nicht gestattet.

Satz: no limit productions · Dipl.-Des. Dieter Schmid · 86482 Aystetten

Druck: Grafischer Betrieb Felix Klein GmbH · 86316 Friedberg

Printed in Germany 2007

ISBN 13 978-3-86586-115-3