

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diskriminierungsschutz - für wen?

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

- Arbeitnehmer/-innen
- Leiharbeiter/-innen
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wie z.B. Auszubildende, Praktikanten/-innen,
- Bewerber/-innen, auch für eine betriebliche Weiterbildung oder Beförderung
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z.B. betriebliche Altersversorgung)

Wovor will das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützen?

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 Vorsicht!** Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmegesetze, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: beispielsweise können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind zulässig. Für Ungleichbehandlungen wegen des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

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.

Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

- Rasse und ethnische Herkunft
- Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen können in diesem Zusammenhang sein: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität
- Religion und Weltanschauung
 - Behinderung
- z.B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen
- Geschlecht
 - sexuelle Identität
 - Lebensalter
- vom AGG geschützt sind nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass 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 Kollegen belästigt fühlt. Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt *fühlt*. Jeder Beschäftigte sollte mit seinen Kollegen 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 - wie bei der Belästigung - die Sicht eines objektiven Beobachters.

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. 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 auf's Spiel!

Beispiele für Belästigungen:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Einstellungen, 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 oder Schikanieren von Arbeitskollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z.B. durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben
- fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten
- körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen

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 pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz, im Intranet, u. ä.

Hilfe für Diskriminierungsopfer

Beschwerderecht

Wenn sich Beschäftigte vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei der Personalabteilung beschweren. Der Arbeitgeber muss die Beschwerde inhaltlich überprüfen und den 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 zugetragenen Vorfall aufklären. Andernfalls kann er keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Daher wird der Arbeitgeber zumindest den vermeintlichen Verursacher zu den Vorwürfen befragen und Zeugen anhören müssen.

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.

Hinweise für Beschäftigte Leistungsverweigerungsrecht

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

Verweigert ein Beschäftigter seine Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert er seinen Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann ihn sein Arbeitgeber - je nach Lage im konkreten Einzelfall - wegen Arbeitsverweigerung abmahnen oder gar kündigen.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung 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 zwischen Beschäftigten kann der Arbeitgeber von dem Verursacher ggf. ersetzt verlangen (Regress).

Ansprechpartner

Für Fragen wenden Sie sich bitte an:

Fachbereich Personal, Bischöfliches Generalvikariat, Paulustor 5, 36037 Fulda
(Telefon: 0661/ 87-329 oder 87-327)

Für Beschwerden ist der **Fachbereich Personal im Bischöflichen Generalvikariat** zuständig.