

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diskriminierungsschutz - für wen?

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

- Arbeitnehmer/innen und Beamtinnen/Beamte
- Leiharbeiter/innen
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wie z. B. Auszubildende, Werkstudentinnen/-studenten, Praktikantinnen/Praktikanten
- arbeitnehmerähnliche Personen (zu denen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gehören)
- Bewerber/innen
- 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 keine Beschäftigte und kein Beschäftigter wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden als eine andere/ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

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
- Geschlecht
- Religion und Weltanschauung
z. B. Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus
- Behinderung
z. B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen
- Alter
gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte
- sexuelle Identität
z. B. Homosexualität, aber auch Heterosexualität

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 der Sicht einer objektiven Betrachterin oder eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein/e Beschäftigte/r aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass ihr/sein Verhalten von einer Kollegin bzw. einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass die/der Belästigte sich wehrt oder von sich aus darauf hinweist, dass sie/er sich durch ein bestimmtes Verhalten ihrer/seiner Kollegen belästigt fühlt. Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich ein/e Beschäftigte/r lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele für Belästigungen:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, 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 oder Schikanieren von Arbeitskolleginnen/-kollegen 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

Jede/r Beschäftigte sollte mit ihren/seinen Kolleginnen/Kollegen so umgehen, wie sie/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 einer objektiven Betrachterin bzw. eines objektiven Beobachters.

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, in Umkleieräumen, in Pausenräumen oder sonstigen Sozialräumen, im Intranet u. 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 Arbeitskolleginnen und -kollegen untereinander sowie für deren/dessen Verhalten gegenüber anderen Beschäftigten von Vertragspartnerinnen/-partnern bzw. Beauftragten des Arbeitgebers (Lieferantinnen/Lieferanten, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter von Fremdfirmen, u. ä.).

Beschäftigte dürfen ihre Kolleginnen und 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. Dies gilt auch entsprechend für Beamtinnen und Beamte.

Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel!

Hilfe für Diskriminierungsoffer

Beschwerderecht

Wenn sich Beschäftigte vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten oder Arbeitskolleginnen und -kollegen wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich an die Beschwerdestelle des Arbeitgebers wenden.

Der Arbeitgeber muss die Beschwerde inhaltlich überprüfen und die/den Beschwerdeführende/n Beschäftigte/n über das Ergebnis informieren. Der Arbeitgeber wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym behandeln können. Um Diskriminierungsoffer 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 Täter zu den Vorwürfen befragen und Zeugen anhören müssen.

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 ungeeigneten 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 eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter die Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert sie/er den Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann sie/ihn der 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 es sei denn, in einem anwendbaren Tarifvertrag wurde eine andere Frist vereinbart. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden. Für Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Arbeitgeber von dem Täter ggf. Ersatz verlangen (Regress).