

Merkblatt für Beschäftigte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. Für wen gilt der Diskriminierungsschutz?

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle **Beschäftigten** im Sinne des AGG. Hierunter fallen:

- Arbeitnehmer/-innen, Leiharbeiter/-innen
- Auszubildende, Praktikanten/-innen
- arbeitnehmerähnliche Personen (hierzu gehören z.B. die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten)
- 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)

2. Welchen Schutz bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?

Das AGG schützt die Beschäftigten vor **Benachteiligungen** wegen eines Diskriminierungsmerkmals. Kein Beschäftigter darf wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation. Zu den Benachteiligungen im Sinne des AGG zählen auch **Belästigungen**, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und **sexuelle Belästigungen**.

Allerdings ist nicht jede Ungleichbehandlung verboten. Nach verschiedenen Ausnahmenvorschriften kann eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein.

Beispiele:

- Unterschiedliche Behandlung zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile wegen eines Diskriminierungsmerkmals
- Unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen (§ 8 AGG),
- Unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10 AGG).

3. Welche Diskriminierungsmerkmale sieht das AGG vor?

- Rasse und ethnische Herkunft

Beispiele: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Abstammung, Volkstum, Nationalität

- Religion und Weltanschauung

Beispiele: Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus, Nicht: allgemeine politische Gesinnungen

- Behinderung

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

- Geschlecht

- sexuelle Identität

Beispiele: Homosexualität, Bisexualität, Heterosexualität, Transsexualität

- Alter

Beispiele: Älterer oder jüngerer Arbeitnehmer

4. Wann liegt eine Belästigung im Sinne des AGG vor?

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Das ist der Fall, wenn ein Beschäftigter davon ausgehen kann, dass sein Verhalten von einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass sich der Belästigte wehrt oder darauf hinweist, dass er sich belästigt fühlt. Keine Belästigung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft
- Witze und Hänseleien über Herkunft
- 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

5. Wann liegt eine sexuelle Belästigung im Sinne des AGG vor?

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn sie ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören insbesondere unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Beispiele:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen (z.B. aufgedrängte Umarmungen)
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, z.B. Kalender

6. Wer muss sich an die Vorschriften des AGG halten?

Die Vorschriften des AGG gelten zunächst für den Arbeitgeber selbst oder die Vorgesetzten. Das Benachteiligungsverbot richtet sich aber auch an Arbeitskollegen untereinander, sowie an Dritte (z.B. Kunden und Lieferanten).

Das bedeutet: Wer einen Kollegen wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Er kann deshalb vom Arbeitgeber gemäßregelt werden, mit der Folge einer Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung.

7. Was kann der Betroffene tun?

Beschwerderecht

Wer sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Kunden wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, kann sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder Unternehmens beschweren. Die Beschwerde wird inhaltlich überprüft und der Betroffene entsprechend informiert.

Leistungsverweigerungsrecht

Sind Beschäftigte von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffenen, steht ihnen ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat.

Voraussetzung des Leistungsverweigerungsrechts ist, dass sich der Betroffene zuvor bei der Beschwerdestelle beschwert hat und der Arbeitgeber über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange der Arbeitgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht schützend eingreifen.

Vorsicht: Liegen die Voraussetzungen für das Leistungsverweigerungsrecht nicht vor, verweigert der Betroffene seine Arbeitsleistung zu Unrecht. Er verliert dann seinen Entgeltanspruch und kann abgemahnt oder sogar gekündigt werden.

Entschädigung und Schadenersatz

Der Betroffene kann zudem Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche haben. Diese müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Etwas anderes gilt nur, wenn in einem anwendbaren Tarifvertrag eine andere Frist vereinbart wurde. Klagen auf Entschädigung müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden.

Schadenersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Arbeitgeber von dem Täter ggf. ersetzt verlangen (Regress).