

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat am 18. August 2006 in Kraft.

Das Gesetz soll Beschäftigte vor Benachteiligungen, speziell am Arbeitsplatz, aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen. Eine Benachteiligung kann dabei in einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung, einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung und einer Anweisung zur Benachteiligung liegen (§ 3 AGG).

Diskriminierungsschutz – Wer soll geschützt werden? (§ 6 AGG)

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

- **Arbeitnehmer/-innen,**
- **Beamte,**
- **Auszubildende,**
- **Bewerber/-innen,**
- **Ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen, soweit das Arbeitsverhältnis nachwirkt.**

Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern unter den Beschäftigten.

Diskriminierungsmerkmale (§ 1 AGG)

- **Rasse und ethnische Herkunft:**
Benachteiligungen u. a. wegen Hautfarbe, Sprache, Nationalität.
- **Geschlecht:**
- **Religion oder Weltanschauung**
Z. B. Benachteiligungen wegen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft
- **Behinderung**
Benachteiligungen wegen körperlicher Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen.
- **Alter:**
Anknüpfung an das konkrete Lebensalter, nicht nur ältere, auch jüngere Beschäftigte sind durch das AGG geschützt.
- **Sexuelle Identität:**
Z. B. Homosexualität, auch Heterosexualität.

Was versteht man unter einer Benachteiligung? (§ 3 AGG)

Eine mittelbare oder unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der oben aufgeführten Diskriminierungsmerkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Auch Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und sexuelle Belästigungen sind dabei Benachteiligungen im Sinne des Gesetzes.

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 unerwünscht ist, muss aus Sicht eines objektiven Beobachters bewertet werden. Eine Belästigung liegt aber nicht bereits dann vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Unter eine sexuelle Belästigung fällt jede unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Auch hier ist die Sicht eines objektiven Beobachters entscheidend.

Ansprüche und Konsequenzen bei einem Verstoß gegen das AGG

1. Verstöße durch Beschäftigte

Verstößt der Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, so stellt dies eine Verletzung der vertraglichen Pflichten dar. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung treffen. Zu den im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zählen u. a. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung.

2. Verstöße durch den Arbeitgeber

Im Falle eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot durch den Arbeitgeber kommen folgende Ansprüche eines benachteiligten Beschäftigten in Betracht:

- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht
- Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche
- Einschaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Beschwerderecht

Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Dritten wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt oder (sexuell) belästigt fühlen, können sich bei der zuständigen Stelle der Verwaltung beschweren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschwerde inhaltlich zu prüfen und über das Ergebnis zu informieren.

An der Hochschule Ravensburg-Weingarten ist eine betriebliche Beschwerdestelle eingerichtet. Ihr gehören an:

Herr Schuhmacher
Herr Professor Dr. Wendorff
Frau Kiechle

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hängt im Hauptgebäude aus bzw. kann in der Personalabteilung eingesehen werden.

Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

Beachte:

Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur dann, wenn tatsächlich eine Belästigung vorliegt. Eine bloße Annahme ist nicht ausreichend. Verweigert ein/e Arbeitnehmer/-in seine Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert er seinen Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann die unberechtigte Leistungsverweigerung zu arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung) bis hin zur Kündigung führen.

Entschädigung- und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegen den Arbeitgeber führen, soweit er die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Die Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Beachte:

Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Arbeitgeber vom Täter ggf. ersetzt verlangen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt die Interessen von benachteiligten Personen wahr. Diese ist beim Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet.