Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diskriminierungsschutz – für wen?

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

- Arbeitnehmer/-innen
- Beamte/-innen
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, wie z.B. Auszubildende, Werkstudenten/-innen, Praktikanten/-innen, Diplomanden/-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/e Beschäftigte/r wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein/e andere/r in einer vergleichbaren Situation.

Aber **Vorsicht!** Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten.
Das AGG enthält auch Ausnahmevorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: beispielsweise können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch spezielle 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 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
  z.B. Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus
- Behinderung
  z.B. körperliche Behinderung 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.

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/eines objektiven Beobachters/in beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein/e Beschäftigte/r aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass ihr/sein Verhalten von eine/r Kollegen/in nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass der/die Belästigte sich wehrt oder von sich aus darauf hinweist, dass er/sie sich durch ein bestimmtes Verhalten seiner/ihrer 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 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

Jede/r Beschäftigte sollte mit ihren/seinen Kollegen/innen und Geschäftspartnern/innen 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 eines/r objektiven Beobachters/in.

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 Umkleideräumen, in der Kaffeeküche, im Pausenraum 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 Arbeitskollegen/innen untereinander, sowie für deren Verhalten gegenüber Geschäftspartnern/innen und anderen Beschäftigten von Vertragspartnern/innen des Arbeitgebers (Lieferanten/-innen, Lagerarbeiter/-innen, u.ä.).

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 gemaßregelt werden – bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung.

Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz auf´s Spiel!

Hilfe für Diskriminierungsopfer

Beschwerderecht

Wenn sich Beschäftigte vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen/innen oder Kunden/innen wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder Unternehmens beschweren.

Der Arbeitgeber muss die Beschwerde inhaltlich überprüfen und die/den beschwerdeführende/n Beschäftigte/n über das Ergebnis informieren.

Für Beschwerden an der Universität Konstanz sind dies die Personalabteilung sowie das Justitiariat

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 die/den vermeintliche/n Täter/in zu den Vorwürfen befragen und Zeugen/innen anhören müssen.

Hinweise für Beschäftigte

Leistungsverweigerungsrecht

Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen 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/e Beschäftigte/r ihre/seine Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert sie/er ihren/seinen Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann sie/ihn ihr/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, 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.
Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Arbeitgeber von der/dem Täter/in ggf. ersetzt verlangen (Regress).

Der genaue Wortlaut des AGG kann im Intranet über die Seiten der Personalabteilung unter http://www.uni-konstanz.de/intra/persabt/files/AGG.pdf eingesehen werden.