

Merkblatt der Fachhochschule Bochum zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. Ziel des AGG

Das AGG soll Schutz vor Diskriminierung im Bereich des Berufs- oder Wirtschaftslebens bieten.

Insbesondere sollen Benachteiligungen aus Gründen

- **der Rasse**
- **der ethnischen Herkunft**
- **des Geschlechts**
- **der Religion**
- **der Weltanschauung**
- **der Behinderung**
- **des Alters (Lebensalters)**
- **der sexuellen Identität (sexuelle Orientierung)**

verhindert oder beseitigt werden.

Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch unter Arbeitskolleginnen und –kollegen.

2. Wen schützt das AGG?

Das AGG schützt alle Beschäftigten.

Beschäftigte im Sinne des AGG sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (gemeint sind auch Beamtinnen und Beamte)
- Auszubildende
- arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer)
- Bewerberinnen und Bewerber
- ehemalige Beschäftigte
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

3. Wann liegt eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes vor?

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter aufgrund einer der unter 1. genannten Gründe schlechter behandelt wird als eine oder ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Man unterscheidet nach:

- **unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG)**
(offensichtliche Ungleichbehandlung im Einzelfall)
- **mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG)**
(verdeckte Ungleichbehandlung aufgrund von Regelungen) 2
- **Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG)**
(direkte oder indirekte Verletzung der Würde im Arbeitsumfeld)
- **sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)**
(unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten)
- **Anweisung zu Benachteiligungen (§ 3 Abs. 5 AGG)**
(z. B. Mobbing, Bossing)

Zu beachten ist aber, dass nicht alle Benachteiligungen unzulässig sind. Unter bestimmten Voraussetzungen können Ungleichbehandlungen **sachlich** gerechtfertigt sein.

4. Pflichten der Beschäftigten

4.1 Benachteiligungsverbot

Auch als Beschäftigte oder Beschäftigter müssen Sie das Benachteiligungsverbot beachten. Das bedeutet insbesondere, dass Sie im Arbeitsumfeld aufgrund der unter 1. aufgeführten Tatsachen niemanden diskriminieren oder belästigen dürfen.

Auch wenn einer dieser Gründe irrtümlich angenommen wird und deshalb belästigt wird, liegt eine verbotene Benachteiligung vor.

Beispiel:

Die Belästigung erfolgt, weil irrtümlich angenommen wird, jemand sei homosexuell. Die unterstellte Homosexualität war Grund für das Verhalten.

Insbesondere zu nennen sei an dieser Stelle auch das Verbot der sexuellen Belästigung. Dazu zählen sexuell bestimmte körperliche Berührungen wie das „beiläufige“ oder „zufällige“ Berühren der weiblichen Brust oder der „Klaps“ auf den Po, aber auch das Umarmen oder aufgedrängte Küsse, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Darstellungen sexuellen Inhalts (z. B: am Arbeitsplatz, im Umkleieraum, in Sozialräumen, im Intranet).

4.2 Folgen bei Verstößen

Bei Verstößen durch Beschäftigte werden Pflichten aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis verletzt!

Es muss deshalb mit arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen gerechnet werden.

5. Pflichten des Arbeitgebers

5.1 Benachteiligungsverbot

Die Pflicht des Benachteiligungsverbots bezieht sich zum einen auf den Arbeitgeber, zum anderen müssen Sie es als Vorgesetzte oder Vorgesetzter oder Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gegenüber allen Beschäftigten beachten.

Insbesondere darf der Arbeitgeber aus den nachstehend aufgeführten Gründen nicht benachteiligen:

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung und Einstellung)
- beim beruflichen Aufstieg (Beförderung, Höhergruppierung)
- bei den Arbeitsbedingungen (insbesondere auch beim Arbeitsentgelt)
- durch Weisungen oder sonstige Anordnungen (Umsetzungen, Versetzungen)
- in vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten
- in Vereinbarungen mit den Personalräten
- bei der Berufsbildung und Umschulung

5.2 Maßnahmen bei auftretenden Benachteiligungen

Das AGG verlangt, dass der Arbeitgeber geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen trifft.

Sollten Dritte (z. B. Kunden oder Geschäftspartner) für die Benachteiligung verantwortlich sein, muss sich der Arbeitgeber schützend vor seine Beschäftigten stellen, bis hin zum Abbruch der Geschäftsbeziehungen.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Diskriminierungsverbot, sind folgende Maßnahmen denkbar:

- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

- Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei Beamtinnen und Beamten)

5.3 **Organisationspflichten** des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist zur Bekanntmachung des AGG, des § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sowie zur Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle verpflichtet.

Wichtig für den Arbeitgeber ist insbesondere auch, dass Arbeitsplätze nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden.

6. Mögliche Folgen und Rechte bei Nichtbeachtung des Gesetzes

Bei Belästigung sieht das AGG unter gewissen Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht vor. Voraussetzung dafür ist aber, dass eine Belästigung tatsächlich besteht und die oder der Betroffene vom Arbeitgeber Abhilfe verlangt, d.h. der Arbeitgeber entsprechend informiert wird.

Verweigert die oder der Beschäftigte seine Arbeitsleistung zu Unrecht, muss sie oder er damit rechnen, ihren oder seinen Vergütungsanspruch zu verlieren und eine Abmahnung oder gar eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Arbeitsverweigerung zu erhalten (entsprechende Regelungen gelten auch für Beamtinnen und Beamte).

Die Verletzung des Benachteiligungsverbots kann auch zu einer Entschädigung oder zu einem Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber führen. Er muss aber keinen Schadensersatz leisten, wenn er die Pflichtverletzung (z.B. einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen) nicht zu vertreten hat.

Vereinbarungen, die gegen das AGG verstoßen sind unwirksam. Die Beschäftigten müssen sich nicht daran halten.

Schadensersatz und Entschädigung müssen binnen zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt bei einer Bewerbung oder Beförderung mit dem Zugang der Ablehnung, ansonsten mit der Kenntniserlangung von der Benachteiligung.

a bestehende Gelegenheit zu einem solchen Verbrauch eigennützig oder öffentlich mitteilt,