

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Schutz vor Benachteiligung - für wen?

Der Schutz vor Benachteiligung des AGG gilt für alle Beschäftigten im Sinne des AGG. Das sind:

- Arbeitnehmer/innen,
- Leiharbeiter/innen,
- Auszubildende,
- Praktikanten,
- arbeitnehmerähnliche Personen;
- Bewerber/innen;
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer/innen, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht.

Wovor will das AGG schützen?

Das AGG will die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals schützen. Diese sind:

- Rasse oder ethnische Herkunft
(in diesem Zusammenhang könnten Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen sein)
- Religion oder Weltanschauung (z.B. Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus)
- Behinderung (z.B. körperliche Behinderung, Seh-, Hör- und Sprachbehinderungen)
- Geschlecht
- Sexualität (z.B. Homo- oder Transsexualität, aber auch Heterosexualität);
- Alter (= Lebensalter: es sind daher sowohl ältere als auch jüngere Beschäftigte geschützt)

Es darf keine Beschäftigte oder kein Beschäftigter wegen eines Benachteiligungsmerkmals schlechter behandelt werden als andere in einer vergleichbaren Situation.

Aber Vorsicht: nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmenvorschriften, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. So sind spezielle Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile zulässig. Für unterschiedliche Behandlungen auf Grund des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

Was sind Benachteiligungen?

Das Gesetz unterscheidet die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung.

Unmittelbare Benachteiligung: Eine Person erfährt auf Grund eines Benachteiligungsmerkmals eine ungünstigere Behandlung als eine andere Person in vergleichbarer Situation. Der Nachteil besteht also in einer Zurücksetzung oder Schlechterbehandlung.

Beispiele

- Eine Person wird auf Grund ihres Alters nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.
- Eine Frau wird trotz gleicher Qualifikation und Arbeitsaufgaben schlechter bezahlt als ein Mann.
- Ein Mann bekommt trotz gleicher Qualifikation den Job als Bürokaufmann nicht, weil Frauen als Sekretärinnen im Unternehmen erwünscht sind.
- Eine Frau erfährt eine ungünstige Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft.

Mittelbare Benachteiligung:

Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren benachteiligen bestimmte Personen wegen eines Benachteiligungsmerkmals in besonderer Weise.

Beispiele

- genereller Deutschttest für Bewerber (Unterschied, ob dieser Test für eine Sekretärin oder einen Kraftfahrer durchgeführt wird).
- Beförderung wird von einer ununterbrochenen Beschäftigung (nicht Betriebszugehörigkeit) abhängig gemacht.
- Ein Sozialplan sieht vor, dass die Zeiten der Elternzeit nicht als Betriebszugehörigkeit anerkannt werden (hiervon sind vorrangig Frauen betroffen).
- Teilzeitbeschäftigte werden von der Gewährung bestimmter Leistungen ausgeschlossen.

Auch die Anweisung zur Benachteiligung einer Person ist eine Benachteiligung im Sinne des AGG (kommt dem strafrechtlichen „Anstiften“ gleich). Voraussetzung ist, dass der Anweisende der angewiesenen Person gegenüber weisungsbefugt ist.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Benachteiligungsmerkmal im 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 eines objektiven Betrachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein/e Beschäftigte/e aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein Verhalten von einer Kollegin/einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass die/der Belästigte sich wehrt oder von sich aus auf die Belästigung hinweist.

Andererseits liegt nicht schon eine Belästigung vor, wenn sich ein/e Beschäftigte/r lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele für Belästigungen:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, Behinderungen, Religion und das Tragen religiöser Symbole,
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft, Religion etc.
- Witze und Hänseleien über Herkunft, Religion, Geschlecht, Sexualität,
- abwertende Blicke und Gesten im Zusammenhang mit Benachteiligungsmerkmalen;

- Ausgrenzen oder Schikanieren von Arbeitskollegen/-innen im Zusammenhang mit Benachteiligungsmerkmalen, z.B. durch Bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben,
- fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten;
- körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Benachteiligungsmerkmalen.

Grundsätzlich lassen sich diese Belästigungen dadurch vermeiden, dass jede/r Beschäftigte/r mit den Kollegen/-innen und Geschäftspartner/-innen so umgeht, wie 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.

Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist- wie bei der Belästigung - die Sicht des objektiven Betrachters.

Beispiele:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuelle bestimmte körperliche Berührungen (z.B. aufgedrängtes Umarmen)
- Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. über sexuelles Verhalten und Ausstrahlung)
- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- in Aussicht stellen beruflicher Vorteile oder Androhung von beruflichen Nachteilen,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexuellen Darstellungen am Arbeitsplatz, in Umkleieräumen, in der Kaffeeküche, im Pausenraum oder sonstigen Sozialräumen, im Internet, Intranet oder ähnlichem.

Entschädigungen und Schadenersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadenersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch gelten gemacht wurde, erhoben werden.

Wortlaut des AGG

Ansprechpartner

Beschwerdestelle im Sinne des AGG wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot ist die

Personalabteilung, Tel.: 03643 / 555 - 155.