

MERKBLATT

**Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz**

AGG

**Informationen für die
Mitarbeiter/innen**

**zum Schutz vor
Benachteiligungen in
Beschäftigung und Beruf**



Bergstraße 26
20095 Hamburg

Tel.: 040 / 8000 485 - 0

Hamburg, im März 2008

Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die Aneinanderreihung von männlichen und weiblichen Personenbezeichnungen verzichtet und stattdessen jeweils nur eine Form verwendet. Selbstverständlich richten sich alle Ausführungen gleichermaßen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Beispiele: Mitarbeiter, die sich auf das Gesetz berufen, dürfen deshalb nicht gekündigt werden.

Auch Personen, die Beschäftigte unterstützen, oder die als Zeugen in Benachteiligungsfällen aussagen, dürfen nicht benachteiligt werden.

4.5 Antidiskriminierungsstelle

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet.

Sie hat, als zentrale Anlaufstelle, die folgenden Aufgaben:

- Unabhängige Information und Beratung Betroffener,
- Vermittlung von Beratung durch andere Stellen und
- Treffen von Maßnahmen, die eine gütliche Beilegung des Konflikts ermöglichen (Schlichtungsfunktion)

In konkreten Benachteiligungsfällen können sich Betroffene mit der Bitte um Unterstützung an die Antidiskriminierungsstelle wenden.

4.6 Antidiskriminierungsverbände

Zur Wahrnehmung ihrer Interessen können sich benachteiligte Mitarbeiter an sog. Antidiskriminierungsverbände wenden. Diese können (für den Betroffenen) vor dem Arbeitsgericht in erster Instanz als Beistände auftreten.

Regelmäßig muss zunächst vom Arbeitgeber Abhilfe verlangt werden. Wenn der Arbeitgeber nicht informiert wird, kann er nicht reagieren.

Achtung: Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn tatsächlich eine Belästigung vorliegt. Die bloße Annahme einer Belästigung reicht nicht aus!

Verweigert ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu Unrecht, muss er damit rechnen, seinen Vergütungsanspruch zu verlieren und eine Abmahnung oder eine verhaltensbedingte Kündigung zu erhalten!

4.3 Entschädigung und Schadenersatz

Die Verletzung des Benachteiligungsverbot kann zu Entscheidungs- und/oder Schadenersatzansprüchen gegen den Arbeitgeber führen. Er muss aber keinen Schadenersatz leisten, wenn er die Pflichtverletzung (z.B. eines Arbeitskollegen) nicht zu vertreten hat.

Etwaige Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, eine andere Frist ergibt sich aus dem Tarifvertrag.

Die Frist beginnt zu laufen, wenn der Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis hat. Geht es um einen beruflichen Aufstieg, läuft die Frist ab Erhalt des Ablehnungsschreibens.

4.4 Benachteiligungsverbot

Wer seine Rechte nach dem Gesetz in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden.

Liebe Mitarbeiter, lieber Mitarbeiter!

Seit dem 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (=AGG) in Kraft. Das Gesetz enthält Vorschriften zum Schutz der Beschäftigung vor Benachteiligung. Es soll den Schutz gegen Diskriminierungen - gerade auch am Arbeitsplatz - verbessern. Sie haben als Beschäftigter gesetzlich verankerte Rechte und Pflichten!

Das vorliegende Merkblatt soll Sie über beides informieren und Ihnen insbesondere deutlich machen, welche Benachteiligungen unzulässig sind, was Sie in Ihrem Arbeitsumfeld zu beachten und welche Rechte Sie haben.

Wir verstehen diese Unterrichtung - im Sinne einer vorbeugenden Maßnahme - auch als Betrag dazu, dass Benachteiligungen in unserem und im Unternehmen unserer Kunden unterbleiben. Uns liegt sehr viel an einem benachteiligungsfreien Arbeitsumfeld und einem positiven Arbeitsklima!

Bitte lesen Sie sich deshalb diese Merkblatt sorgfältig durch, Verstöße gegen das Gesetz können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Einsehen können Sie das Gesetz am schwarzen Brett in unseren Geschäftsräumen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitgeber

1. Allgemeines zum Gesetz	
1.1 Ziel des Gesetzes	3
1.2 Wen schützt das Gesetz?	3
1.3 Wann liegt eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes vor?	4
2. Pflichten des Mitarbeiters	
2.1 Belästigungsverbot	6
2.2 Verbot sexueller Belästigung	7
2.3 Folgen bei Verstößen	7
3. Pflichten des Arbeitgebers	
3.1 Benachteiligungsverbot	8
Welche Benachteiligungen sind verboten?	8
Was muss der Arbeitgeber bei Benachteiligungen unternehmen?	9
3.2 Vorbeugende Maßnahmen	10
4. Praktische Hinweise für die Mitarbeiter	
4.1 Beschwerderecht	10
4.2 Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung	11
4.3 Entschädigung und Schadenersatz	12
4.4 Benachteiligungsverbot	13
4.5 Antidiskriminierungsstelle	13
4.6 Antidiskriminierungsverbände	13

Für die Entgegennahme von Beschwerden ist zuständig:

- der Arbeitgeber (die zuständige Beschwerdestelle ist am schwarzen Brett ausgehängen)

Die Beschwerde wird vom Arbeitgeber geprüft, wenn sie an ihn gerichtet ist. Anschließend wird der Beschwerdeführer über das Ergebnis der Prüfung informiert. Ein Anspruch auf einen Bescheid besteht allerdings nicht, wenn das Beschwerderecht rechtsmissbräuchlich genutzt wird, etwa wenn zahlreiche offensichtlich unbegründete Beschwerden eingereicht werden.

Achtung: Geeignete Maßnahmen gegen Benachteiligungen können nur ergriffen werden, wenn der Arbeitgeber über eventuelle Vorfälle unterrichtet wird. Der Arbeitgeber ist also auf Informationen aus der Belegschaft angewiesen.

4.2 Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung

Das Gesetz sieht unter gewissen Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht vor, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in gesetzwidriger Weise belästigt wird, insbesondere sexuell. Hinzukommen muss, dass gegen die Belästigung nicht unternommen wird oder nur ungeeignete Maßnahmen getroffen werden. Schließlich ist erforderlich, dass der Betroffenen nur auf diese Weise vor der Belästigung geschützt werden kann.

- Gespräche mit den Betroffenen,
- Anweisungen,
- Umsetzungen oder Versetzungen,
- Ermahnungen oder Abmahnungen
- und, in extremen Fällen, Kündigungen

3.2 Vorbeugende Maßnahmen

Arbeitgeber sollen unerwünschten Benachteiligungen vorbeugen.

Deshalb sind Aufklärung und Information der Mitarbeiter besonders wichtig. Diesem Zweck dient auch das vorliegende Merkblatt.

4. Praktische Hinweise für die Mitarbeiter, Handlungsmöglichkeiten und Ansprechpartner

4.1 Beschwerderecht

Von einer Diskriminierung betroffene Mitarbeiter können sich bei den zuständigen Stellen beschweren. Das kann schriftlich aber auch mündlich geschehen.

1. Allgemeines zum Gesetz

1.1 Ziel des Gesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll
Benachteiligungen
aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts einer Behinderung oder der sexuellen Identität
verhindern oder beseitigen.

Das Gesetz will dazu beitragen, dass Diskriminierungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Arbeitskollegen.

Achtung: Nicht jede unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung und deshalb unzulässig. Zum Beispiel können die beruflichen Anforderungen oder das Alter eine unterschiedliche Behandlung unter bestimmten Voraussetzungen durchaus rechtfertigen.

1.2 Wen schützt das Gesetz?

Das Gesetz schützt alle **Beschäftigten**.

Dazu zählen:

- **Arbeitnehmerinnen** und **Arbeitnehmer**,
- **die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten**,
- **arbeitnehmerähnliche Personen** (zu denen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gehören) sowie
- **Bewerberinnen** und **Bewerber**

Leiharbeitnehmer sind auch in dem Einsatzbetrieb vor Benachteiligungen geschützt.

1.3 Wann liegt eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes vor?

Benachteiligung

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn ein Beschäftigter aufgrund seiner

- Rasse,
- ethnischen Herkunft,
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- sexuellen Identität,
- seines Geschlechts oder
- seines Alters

schlechter behandelt wird, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Beispiele: Ausbleibende Beförderung allein wegen einer Behinderung oder wegen des Geschlechts. Eine Frau wird wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft von Sonderleistungen ausgenommen.

Achtung: Gleichbehandlung bedeutet nicht Gleichmacherei! Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung. Berufliche Anforderungen können eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Beispiele: Von einem Mitarbeiter in der Telefonzentrale Werden sehr gute Deutschkenntnisse erwartet. Die Rolle des jugendlichen Liebhabers in einem Theaterstück oder in einer Filmproduktion darf mit einem jungen Mann besetzt werden.

Aus den aufgezählten Gründen darf der Arbeitgeber nicht benachteiligen

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung und Einstellung),
- beim beruflichen Aufstieg (insbesondere Beförderung),
- bei den Arbeitsbedingungen (insbesondere auch beim Arbeitsentgelt),
- durch Weisungen oder sonstige Anordnungen des Arbeitgebers (z.B. Umsetzungen oder Versetzungen),
- in vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten (Folge: Unwirksamkeit der Vereinbarung),
- in Vereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat bzw. Personalrat),
- in Tarifverträgen und vergleichbaren kollektiven Regelungen,
- bei der Berufsbildung und Umschulung.

Was muss der Arbeitgeber gegen auftretende Benachteiligungen unternehmen?

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

Wenn Dritte (z.B. Kunden oder Geschäftspartner) für die Benachteiligung von Beschäftigten verantwortlich sind, wird er sich schützend vor seine Arbeitnehmer stellen.

Verstoßen Vorgesetzte oder Mitarbeiter gegen das Benachteiligungsverbot, sind folgende Maßnahmen denkbar:

3. Pflichten des Arbeitgebers

3.1 Benachteiligungsverbot

Das zentrale Anliegen des Gesetzes ist,

Benachteiligungen zu beseitigen und zu verhindern.

Wer muss das Verbot beachten?

Das Verbot richtet sich zum einen gegen den Arbeitgeber. Zum anderen müssen Sie es als Vorgesetzter oder Mitarbeiter gegenüber Ihren Arbeitskollegen beachten (siehe dazu unter 2.)

Welche Benachteiligungen sind verboten?

Verboten sind Benachteiligungen

- aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft (Hautfarbe, Abstammung, Nationalität usw.);
- wegen des Geschlechts;
- wegen der Religion oder Weltanschauung,
- aufgrund einer Behinderung
- wegen des Alters (Lebensalters);
- wegen der sexuellen Identität (erfasst werden hetero-sexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen).

Belästigung

Als Benachteiligung gelten auch Belästigungen, wenn sie im Zusammenhang mit einem (oder mehreren) der unter 1.3 genannten Merkmale stehen.

Das kann bei Anfeindungen, Drohungen oder körperlichen Übergriffen oder dem sog. Mobbing durch Vorgesetzte oder Kollegen der Fall sein.

In Betracht kommen ferner Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen. Hierzu gehören zum Beispiel ausländerfeindliche Schmähungen, Beldigungen von Homosexuellen, "Hänseleien" von Kollegen wegen ihrer Religionsausübung, herabsetzende Bemerkungen über Kolleginnen wegen ihres Geschlechts und schikanöses Verhalten gegenüber Behinderten.

Dabei ist nicht entscheidend, ob die Belästigung schriftlich, mündlich, durch Gesten oder in anderer Weise erfolgt.

Achtung: Bereits die Anweisung zu einer Benachteiligung oder Belästigung durch einen Vorgesetzten ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes. Ob der Angewiesene der Aufforderung nachkommt, ist nicht entscheidend!

Sexuelle Belästigung

Schließlich ist auch eine sexuelle Belästigung eine verbotene Benachteiligung

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 (z.B. sexuelle Anspielungen oder Äußerungen über sexuelles Verhalten, Neigungen oder Ausstrahlung im Gespräch, Brief, SMS oder E-Mail sowie unerwünschtes

Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen (z.B. am Arbeitsplatz, im Umkleideraum, in Sozialräumen, im Intranet).

Erst recht werden unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen zu diesen erfasst (Erzwingen sexueller Handlungen, Einladungen mit eindeutiger Absicht usw.).

2. Pflichten des Mitarbeiters

Nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch Sie als Mitarbeiter müssen das Benachteiligungsverbot beachten. Das bedeutet insbesondere, dass Sie im Arbeitsumfeld niemanden belästigen dürfen, schon gar nicht sexuell.

2.1 Belästigungsverbot

Das Belästigungsverbot richtet sich gerade auch an die Mitarbeiter. Sie dürfen ihre Arbeitskollegen nicht diskriminieren, insbesondere nicht belästigen.

Verboten sind Belästigungen

- aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft (Hautfarbe, Abstammung, Nationalität usw.);
- wegen des Geschlechts;
- wegen der Religion oder Weltanschauung,
- aufgrund einer Behinderung
- wegen des Alters (Lebensalters); wegen der sexuellen Identität (erfasst werden hetero-sexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen).

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

Beispiel: Die Belästigung erfolgt in der irrtümlichen Annahme, der Betroffene sei homosexuell. Die unterstellte Homosexualität war der Grund für die Behandlung.

2.2 Verbot sexueller Belästigung

Selbstverständlich haben sexuelle Belästigungen im Unternehmen, egal durch wen und wem gegenüber, zu unterbleiben!

Verboten ist jede Belästigung mit sexueller Färbung. Einzelheiten sind unter 1.3 erläutert.

2.3 Folgen bei Verstößen

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen diese Verbote, verletzt er damit seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis! Er muss deshalb mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, bis hin zur Kündigung rechnen.

Achtung: Der Arbeitnehmer, der Kollegen diskriminiert, riskiert unter Umständen seinen Arbeitsplatz!