

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Seit dem 18.8.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Der Gesetzgeber hat hiermit diverse Richtlinien des Europäischen Rates umgesetzt.

Das AGG behandelt als einen seiner Schwerpunkte das Verhältnis von Arbeitgeber zu Arbeitnehmer und von Arbeitnehmern zueinander. Wir sind als Arbeitgeber nach § 12 AGG verpflichtet, alle Arbeitnehmer in geeigneter Art und Weise über die Inhalte des AGG zu informieren, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass solche Benachteiligungen unterbleiben. Wir möchten dieser Unterrichtungspflicht durch dieses Merkblatt nachkommen. Sollten Fragen ungeklärt bleiben, so wenden Sie sich bitte an die betriebliche Beschwerdestelle. Die Beschwerdestelle ist intern kommuniziert und namentlich bekannt.

I. Inhalt des AGG

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Das AGG ist auf alle Rechtsgeschäfte des täglichen Lebens, insbesondere aber für das Arbeitsverhältnis anwendbar. Es betrifft daher nicht nur das Verhältnis des Arbeitgebers zu Ihnen als Arbeitnehmenden, sondern auch das Verhältnis der Arbeitnehmenden untereinander und gegenüber Dritte (z.B. Kunden).

§ 1 AGG beinhaltet die maßgeblichen Kriterien, aufgrund derer jegliche Benachteiligung verboten ist. Dies sind Benachteiligungen:

- aus Gründen der Rasse (örtliche Herkunft/Hautfarbe/bevölkerungsspezifische Erscheinungsmerkmale);
- wegen der ethnischen Herkunft (Staatsangehörigkeit, Migrantenhintergrund);
- wegen des Geschlechts (Frau/Mann/divers);

- wegen der Religion (alle anerkannten Religionsgemeinschaften wie Christentum, Judentum, Islam) oder Weltanschauung (in Abgrenzung zur politischen Anschauung eine mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel des menschlichen Lebens);
- wegen einer Behinderung (geistige, körperliche Behinderung);
- wegen des Alters (Lebensalter);
- wegen der sexuellen Identität (Bisexuelle, Homosexuelle, Transsexuelle und weitere).

II. Verbotsinhalt

§ 7 AGG beinhaltet als Kernnorm des Gesetzes das grundlegende Benachteiligungsverbot. Hiernach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam.

Außerdem ist eine Benachteiligung nach einem in § 1 AGG genannten Grund durch Arbeitgeber oder Beschäftigten eine Verletzung der vertraglichen Pflichten und kann entsprechende arbeitsvertragliche Konsequenzen haben.

III. Was ist konkret verboten?

Das Gesetz verbietet grundsätzlich jede Benachteiligung aufgrund der in § 1 AGG genannten Gründe. Eine Benachteiligung ist eine gegenüber anderen abweichende Behandlung, die an einen der in § 1 AGG genannten Gründe anknüpft. Dabei sind sowohl mittelbare als auch unmittelbare Benachteiligungen verboten.

1. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch in jeder nicht durch entsprechende Gesetze gebotenen ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Beispiele: 1. Eine Arbeitnehmerin wird im Kollegenkreis aufgrund der Tatsache, dass sie lesbisch ist und sich hierzu bekennt, verspottet.

2. Ein Mitarbeiter erzählt über People of Color rassistische Witze, unabhängig davon, ob entsprechende Personen anwesend sind oder nicht.
3. Eine Mitarbeiterin verbreitet über das Intranet oder das Internet männerfeindliche Witze.

2. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Beispiel: Ein Abteilungsleiter entwickelt Kriterien zur Beurteilung von Mitarbeitern, die die Bereitschaft zur Übernahme und die Leistungsfähigkeit während der Nachtstunden in besonderer Weise würdigt. Hierdurch werden Mütter, für die nach § 8 MuSchG ein Nachtarbeitsverbot besteht, mittelbar diskriminiert.

3. Verboten sind des Weiteren nach § 3 Abs. 3 und 4 AGG auch Belästigungen. Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Personen verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Durch das Erfordernis der Verletzung der Würde und des gleichzeitigen Schaffens eines entsprechenden Umfeldes wird deutlich, dass das Gesetz ein kontinuierliches Handeln erfordert. Einmalige Vorgänge stellen noch keine Belästigung im Sinne des Gesetzes dar.

Beispiel: Einem behinderten Menschen werden ständig neue Arbeitsaufgaben, die ihn aufgrund der Behinderung überfordern, zugeteilt.

4. Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Beispiel: Ein Vorgesetzter berührt ständig die ihm unterstellten Mitarbeiterinnen, nimmt diese in den Arm und streichelt ihnen über den Kopf.

5. Eine Belästigung, auch eine sexuelle Belästigung, ist grundsätzlich auch dann möglich, wenn ein Verhalten nicht vorsätzlich auf eine Benachteiligung gerichtet ist. Es genügt, dass der Betroffene das Handeln als Belästigung empfindet. Allerdings wird nicht jedes subjektive Empfinden ausreichen, um die Schwelle zur Belästigung zu überschreiten. Es kommt auf den so genannten "objektiven Beobachter", nicht auf die sehr individuelle Reaktion eines jeden einzelnen an.

6. Ausnahmsweise kann eine Ungleichbehandlung wegen eines der genannten Diskriminierungsgründe durch das Vorliegen von entscheidenden berufsspezifischen Anforderungen gerechtfertigt sein.

Beispiel: Aufgrund der körperlichen Belastung kann für einen schwerbehinderten Menschen eine Stelle ungeeignet sein.

7. In § 8 AGG ist geregelt, unter welchen allgemeinen Voraussetzungen berufliche Anforderungen eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der im Gesetz genannten Gründe nur zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderungen angemessen sind.

Dies hat zur Konsequenz, dass jede Unterscheidung nach den in § 1 AGG genannten Kriterien einer Überprüfung ihres Zwecks unterworfen wird.

Im Ergebnis sind weder der Arbeitgeber noch die verantwortlichen Mitarbeitenden frei darin, festzulegen, welche Kriterien sie an eine Differenzierung anlegen. Die Kriterien müssen stets auch dem Sachlichkeits-/Angemessenheitsgebot des § 8 AGG genügen.

8. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion ist nach weiterer Maßgabe des § 9 AGG, eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nach § 10 AGG zulässig. Danach ist z.B. eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für

den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile verknüpft werden.

IV. Rechte der Beschäftigten

1. Die Beschäftigten haben zunächst ein Beschwerderecht. Sie können sich bei der zuständigen Stelle des Betriebes, des Unternehmens oder der Dienststelle beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen.

2. Die Arbeitnehmenden haben des Weiteren ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahme zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergreift.

Beispiel: Wird eine Frau von den Kollegen am Arbeitsplatz ständig berührt und fühlt sie sich hierdurch zu Recht sexuell belästigt, kann diese Frau nach § 14 AGG die Arbeit verweigern, bis der Arbeitgeber Abhilfe geschaffen hat. Allerdings ist Voraussetzung, dass die betroffene Arbeitnehmerin zunächst von ihrem Beschwerderecht Gebrauch gemacht und damit dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben hat, die Belästigung abzustellen.

3. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber schließlich verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Eine Schadensersatzpflicht besteht allerdings ausschließlich verschuldensabhängig. Sie besteht also nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Der Schadensersatz erstreckt sich nach § 15 Abs. 2 AGG auch auf Schmerzensgeld.

Wichtig ist, dass der Anspruch auf Schadensersatz und/oder Schmerzensgeld innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden muss, es sei denn, es existiert ein Tarifvertrag, der eine längere Frist vorsieht. Dies ist bei uns nicht der Fall. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem die beschäftigte Person von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

V. Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden

Der Arbeitgeber ist nach § 12 AGG verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz erfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Freiheit von Belästigungen und Benachteiligungen sicherzustellen. Er ist deshalb auch verpflichtet, Mitarbeitende, die gegen die Bestimmungen des AGG verstoßen, arbeitsrechtlich zu sanktionieren. Dies beginnt mit der Möglichkeit einer Abmahnung und endet mit der Möglichkeit, eine fristlose außerordentliche Kündigung auszusprechen.

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem Gesetz benachteiligen. Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte dürfen nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt.

Die Benachteiligungsverbote betreffen aber auch alle Arbeitnehmenden unmittelbar. Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu treffen. Solche können eine Abmahnung, eine Umsetzung, eine Versetzung oder eine Kündigung sein.

Insgesamt haben sowohl Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmenden vertrauensvoll und im Sinne einer sozialen Verantwortung daran mitzuwirken, dass das Arbeitsumfeld diskriminierungsfrei ist.

VI. Welche Möglichkeiten, welche Pflichten habe ich im Falle einer Diskriminierung?

Wenn Sie sich als Opfer einer Diskriminierung sehen, so sollten Sie von Ihrem Beschwerderecht nach § 13 AGG Gebrauch machen. Wenden Sie sich an die Ihnen benannte zuständige Stelle, schildern Sie dieser Stelle den Sachverhalt und benennen Sie möglichst Zeugen für das Vorkommnis. Die Beschwerdestelle hat die Verpflichtung, Ihre Beschwerde vertraulich zu prüfen und Ihnen das Ergebnis mitzuteilen. Daneben wird die Beschwerdestelle veranlassen, dass das von Ihnen gerügte Verhalten abgestellt wird, wenn und soweit es sich um eine Benachteiligung handelt. Soweit möglich, wird die Beschwerde vertraulich behandelt, das heißt, Ihr persönliches Arbeitsumfeld wird nichts davon erfahren, dass Sie von Ihrem Beschwerderecht Gebrauch gemacht haben. Sollte Ihre Zeugenaussage in einem Arbeitsgerichtsprozess benötigt werden, kann Ihr Arbeitgeber allerdings aufgrund der Öffentlichkeit der Verhandlung nicht garantieren, dass Sie anonym bleiben. Für diese prozessual bedingte Besonderheit bitten wir um Ihr Verständnis. Allerdings sind auch

Benachteiligungen aufgrund der Tatsache, dass Sie Ihre Rechte nach dem AGG ausgeübt haben, selbstverständlich verboten.

Nehmen Sie wahr, dass eine andere angestellte Person benachteiligt oder belästigt wird, so sind Sie aufgrund Ihrer sozialen Verantwortung und aufgrund der Nebenpflichten des Arbeitsvertrages verpflichtet, dem benachteiligten/ diskriminierten Menschen beizustehen. Dies kann vor Ort geschehen, es hat aber in jedem Falle durch eine Benachrichtigung der Beschwerdestelle zu geschehen. Ihr Arbeitgeber ist nicht nur gesetzlich verpflichtet, bestehende Belästigungen und Benachteiligungen konsequent durch Maßnahmen, die geeignet, erforderlich und angemessen sind, zu unterbinden bzw. zu beenden. Wir sehen das auch als unsere vertragliche Pflicht an. Bitte unterstützen Sie uns hierin.

Die Geschäftsleitung

Letzte Aktualisierung: Stand 2023