

Übersicht über das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. Warum ein neues Gleichbehandlungsgesetz?

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz werden nach größeren Anlaufschwierigkeiten die EG-Richtlinien 2000/43/EG vom 29.06.2000, 2000/78/EG vom 27.11.2000, 2002/73/EG und 2004/113/EG vom 13.12.2004 in nationales Recht umgesetzt.

Bereits vor In-Kraft-Treten des AGG gab es eine Vielzahl von Gleichbehandlungsgrundsätzen bzw. Diskriminierungsverbote im deutschen Arbeitsrecht. Rechtsgrundlagen waren bzw. sind im Grundgesetz, einfachgesetzlichen Regelungen und in dem durch die Rechtsprechung entwickelten allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu finden. Einzelne Regelungen finden auch nach In-Kraft-Treten des AGG weiterhin Anwendung. Dies gilt insbesondere für die Regelungen des Grundgesetzes, § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, § 81 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Hingegen finden nach dem In-Kraft-Treten des AGG die Regelungen der §§ 611a, 611b, 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches und das Beschäftigtenschutzgesetz keine Anwendung mehr. Die entsprechenden Regelungen sind nunmehr vollständig im AGG aufgegangen.

Das im AGG normierte Hauptziel 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.

Ziel des AGG ist es zudem, dass benachteiligte Beschäftigte Kenntnis von ihren Rechten erhalten, sie beispielsweise durch Beschwerdestellen und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Prüfung ihrer Rechte unterstützt werden und sie ihre Rechte durch Beweiserleichterungen künftig besser durchsetzen können als bisher. Das Gesetz will dazu beitragen, dass Diskriminierungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Wichtig: Nicht jede Ungleichbehandlung ist Diskriminierung oder Benachteiligung!

In der täglichen Praxis können z.B. die beruflichen Anforderungen oder das Alter eine unterschiedliche Behandlung unter bestimmten Voraussetzungen durchaus rechtfertigen. Deshalb enthalten die §§ 8 bis 10 des AGG verschiedene Rechtfertigungsgründe für unterschiedliche Behandlungen.

2. Wen schützt das Gesetz?

Das Gesetz schützt alle Beschäftigten. Dazu zählen unmittelbar:

- **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**
- **die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten**
- **arbeitnehmerähnliche Personen** (hierzu gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten)
- **Bewerberinnen und Bewerber** für ein Beschäftigungsverhältnis
- bei **Leiharbeitnehmern** sind sowohl der Verleiher als auch der Entleiher gleichermaßen zur Berücksichtigung der Regelungen des AGG verpflichtet (§ 6 Abs. 2 S. 2 AGG).

Entsprechend gelten die Vorschriften des AGG gemäß § 24 für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und Zivildienstleistende.

3. Vor welchen Benachteiligungsformen will das AGG schützen?

Das AGG differenziert in seinem § 3 zwischen fünf Benachteiligungsformen. Genannt sind die unmittelbare Benachteiligung, die mittelbare Benachteiligung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung. Es handelt sich um eine abschließende Aufzählung. Diese Benachteiligungsformen können durch alle Personen erfüllt werden; sie sind nicht auf den Arbeitgeber begrenzt. Auch Beschäftigte oder Kunden/Besucher können beispielsweise eine Belästigung begehen. Geschützt nach dem AGG sind insoweit aber ausschließlich die Beschäftigten (siehe oben 2.).

Eine **Benachteiligung** liegt vor, wenn eine/ein Beschäftigte/r aufgrund ihrer/seiner

- ethnischen Herkunft (Hautfarbe, Abstammung, Nationalität usw.),
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- sexuellen Identität (erfasst werden heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen),
- ihres/seines Geschlechts oder
- ihres/seines Alters (Lebensalter)

schlechter behandelt wird, als eine/ein andere/r in einer vergleichbaren Situation. Die in § 1 AGG genannten Gründe sind abschließend. Bei der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung ist keine Benachteiligungsabsicht oder ein Vorsatz erforderlich. Auch ein schuldloses Handeln kann daher eine Benachteiligung darstellen.

Beispiele:

Ein Arbeitgeber gewährt allen Männern ein Weihnachtsgeld in Höhe von 500,00 €. Die beschäftigten Frauen erhalten ein solches aufgrund ihres Geschlechts nicht oder nur in geringerem Umfang. Die Frauen erfahren dabei eine unmittelbare Benachteiligung wegen ihres Geschlechts.

Ein Arbeitgeber schließt Schwangere von der Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen aus. Auch hierin liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Im ersten Beispiel schließt der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte von der Gewährung eines Weihnachtsgeldes aus. Der Arbeitgeber begeht hierdurch keine unmittelbare Benachteiligung, denn er macht die Leistungsgewährung nicht unmittelbar von dem Benachteiligungsmerkmal des Geschlechts abhängig. Vorliegen kann aber eine mittelbare Benachteiligung, da Teilzeit in der Bundesrepublik Deutschland zu 90 % von Frauen geleistet wird und damit unter Umständen überwiegend Frauen benachteiligt werden.

Für die Stelle eines Kraftfahrers/einer Kraftfahrerin wird als Voraussetzung formuliert, dass diese/r über perfekte Deutschkenntnisse verfügt. Hierbei handelt es sich um eine mittelbare Benachteiligung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, da häufig nur deutsche Staatsangehörige über perfekte Deutschkenntnisse verfügen.

Fordert eine Stellenausschreibung die uneingeschränkte körperliche Fitness, können durch dieses neutrale Kriterium Personen mit einer Behinderung benachteiligt werden. Es handelt sich wiederum um den Fall der mittelbaren Benachteiligung.

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

Die **Belästigung** ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der nach § 1 AGG verbotenen Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt/bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Das kann bei Anfeindungen, Drohungen oder körperlichen Übergriffen oder dem sog. Mobbing durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen der Fall sein. In Betracht kommen ferner Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen. Hierzu gehören z.B. ausländerfeindliche Schmähungen, Beleidigungen von Homosexuellen, „Hänseleien“ in Bezug auf die Religionsausübung, herabsetzende Bemerkungen wegen des Geschlechts und schikanöses Verhalten gegenüber Behinderten.

Dabei ist nicht entscheidend, ob die Belästigung schriftlich, mündlich, durch Gesten oder in anderer Weise erfolgt. Die Betroffenen sind auch bei einmaligen Handlungen nicht schutzlos. Eine Mehrzahl solcher Handlungen oder eine Wiederholungsgefahr sind nicht erforderlich. Die Unerwünschtheit der Verhaltensweisen muss zuvor nicht zum Ausdruck gebracht worden sein. Ausreichend ist, wenn der/die Handelnde eine Verletzung der Würde der/des Betroffenen billigend in Kauf nimmt. Der Eintritt der Verletzung der Würde der anderen Person ist nicht erforderlich. Auch die Reaktion der /des Betroffenen ist für den Tatbestand der Belästigung unbeachtlich. Eine Belästigung kann nicht gerechtfertigt sein.

Wichtig: Bereits die Anweisung zu einer Benachteiligung oder Belästigung durch eine/einen Vorgesetzte/n ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes. Ob die/der Angewiesene der Aufforderung nachkommt, ist nicht entscheidend. Die Anweisung muss vorsätzlich erfolgen.

Der Tatbestand **der sexuellen Belästigung** baut auf dem Tatbestand der Belästigung auf und setzt zusätzlich ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten voraus, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Dazu zählen z.B. sexuell bestimmte körperliche Berührungen wie das „beiläufige“ oder „zufällige“ Berühren der weibliche Brust oder der „Klaps“ auf den Po, aber auch das Umarmen oder aufgedrängte Küsse, pornographische Darstellungen (z.B. am Arbeitsplatz, im Umkleideraum, in Sozialräumen, im Intranet). Erst recht werden unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen zu diesen erfasst (z.B. Einladungen mit eindeutiger Absicht). Auch für eine sexuelle Belästigung ist eine einmalige Belästigung ausreichend. Sie kann ohne ein vorsätzliches Handeln eintreten. Hierzu ist jedes Verhalten zu zählen, das auch nur potentiell von den Betroffenen als unerwünscht angesehen wird. Für eine sexuelle Belästigung gibt es keine Rechtfertigungstatbestände.

Welche Pflichten ergeben sich aus dem AGG für Sie als Mitarbeiterin/Mitarbeiter?

Auch Sie müssen das Benachteiligungsverbot als Vorgesetzte/r oder Mitarbeiterin/Mitarbeiter beachten, d.h. Sie dürfen in Ihrem Arbeitsumfeld niemanden belästigen, schon gar nicht sexuell.

Maßstab für die Dienststelle und ihre Beschäftigten ist es, dass sich die/der Betroffene aufgrund des Verhaltens benachteiligt fühlen kann. Schon ein solches Verhalten hat zu unterbleiben. Allen Beschäftigten, auf die eines der in § 1 AGG genannten Merkmale zutrifft, ist uneingeschränkt mit Respekt und Achtung zu begegnen und sie sind ohne Ansehung des Vorliegens eines der Merkmale zu behandeln. Jede Form der Herabsetzung oder gar Beleidigung, auch wenn sie nicht direkt an die/den Betroffene/n gerichtet ist, hat zu unterbleiben.

Selbstverständlich hat insbesondere die sexuelle Belästigung, egal durch wen und wem gegenüber, zu unterbleiben.

Achtung: Verstöße gegen die Verhaltenspflichten nach dem AGG können zu arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen für die benachteiligenden Personen führen.

4. Welche Pflichten werden Ihrem Arbeitgeber/Dienstherrn durch das AGG auferlegt?

Der Arbeitgeber/Dienstherr darf aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht benachteiligen

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung und Einstellung),
- beim beruflichen Aufstieg und bei Personalmaßnahmen,
- bei den Arbeitsbedingungen,
- durch Weisungen
- in vertraglichen Regelungen mit den Beschäftigten,
- in Vereinbarungen mit den Personalvertretungen
- in kollektiven Regelungen und
- bei der Fort- und Weiterbildung.

Er hat die Beschäftigten vor Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot zu schützen und zwar auch vor Benachteiligungen von Beschäftigten durch Dritte (etwa Besucher oder Kunden).

Gegen auftretende Benachteiligungen muss er die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen treffen.

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

- Gespräch mit den Betroffenen,
- Weisungen,
- Umsetzung, Abordnung oder Versetzung,
- Ermahnung, Missbilligung, Abmahnung, Verweis
- in extremen Fällen, Kündigung,
- Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen.

Dem vorbeugenden Schutz dient die umfassende Aufklärung und Information der Beschäftigten über die Problematik der Benachteiligung am Arbeitsplatz. Diesen Zweck sollen auch die vorliegenden Informationen erfüllen. Bitte lesen Sie sie daher aufmerksam und vollständig durch.

Informationen können Sie darüber hinaus – gerade auch zur Prävention – bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten. Diese wurde beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist wie folgt erreichbar:

Postanschrift:	Glinkastraße 24, 10117 Berlin
Beratungstelefon:	03018 555 18 65
Servicetelefon für allgemeine Anfragen:	03018 555 18 55
E-Mail:	beratung@ads.bund.de

5. Konsequenzen bei Diskriminierung – Rechte der Betroffenen:

- Beschwerderecht (§ 13 AGG)

Danach haben die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen in der Dienststelle zu beschweren.

Für Beschwerden der Beschäftigten im MK wurde eine Beschwerdestelle eingerichtet. Ihre Beschwerden richten Sie daher bitte entweder mündlich oder schriftlich an:

Beschwerdestelle nach dem AGG
Herrn Sebastian Hering
- im Hause -

Abweichend hiervon können Sie sich bei Bedarf auch vertrauensvoll an das Personalreferat, Ihren Personalrat, Ihre Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Auch diese Stellen werden Ihre Beschwerde sodann umgehend an die Beschwerdestelle im MK weiterleiten.

Die Beschwerdestelle hat Ihre Beschwerde inhaltlich zu prüfen und dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen. Dies gilt auch dann, wenn in der Folge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen werden.

- Recht auf Leistungsverweigerung (§ 14 AGG)

Im Falle von (sexuellen) Belästigungen sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts/ der Dienstbezüge einzustellen, falls der Arbeitgeber/Dienstherr keine oder nur unzureichende Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ergreift. Schließlich ist erforderlich, dass die/der Betroffene nur auf diese Weise vor der Belästigung geschützt werden kann. Regelmäßig müssen Sie daher zunächst vom Arbeitgeber/Dienstherrn Abhilfe verlangen. Denn, wenn dieser nicht informiert ist, kann er nicht reagieren.

Wichtig: Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn tatsächlich eine Belästigung vorliegt. Die bloße Annahme einer Belästigung reicht nicht aus. Wird die Arbeitsleistung zu Unrecht verweigert, kann dies zum Verlust des Entgeltanspruches führen und ggf. sogar eine Abmahnung oder verhaltensbedingte Kündigung bzw. die Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen zur Folge haben.

- Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche (§ 15 AGG)

Die Verletzung des Benachteiligungsverbots kann zu Entschädigungs- und/oder Schadensersatzansprüchen gegen den Arbeitgeber/Dienstherrn führen, es sei denn, er hat die Pflichtverletzung nicht zu vertreten (§ 15 Abs. 1 AGG).

Für die Geltendmachung von Ansprüchen gilt eine zweistufige Ausschlussfrist. Wird diese nicht beachtet, verfallen mögliche Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung.

Wichtig: Entschädigungs- und Schadensansprüche müssen innerhalb einer Frist von **zwei** Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, es gelten andere anwendbare tarifvertragliche Fristen.

Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung. In sonstigen Fällen beginnt die Frist zu dem Zeitpunkt zu laufen, in dem die Beschäftigten von der Benachteiligung Kenntnis erlangen.

Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG muss innerhalb von **drei** Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden (§ 61 b Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz).

- Maßregelungsverbot (§ 16 AGG)

Wer seine Rechte nach den §§13 ff AGG wahrnimmt oder sich weigert, dem AGG zuwider laufende Anweisungen auszuführen, darf nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen, die eine/n Beschäftigte/n unterstützen oder als Zeuge/in aussagen.

- Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

Benachteiligte Beschäftigte können sich zur Wahrung ihrer Interessen an sog. Antidiskriminierungsverbände wenden. Diese können für die Betroffenen vor dem Arbeitsgericht in erster Instanz als Beistände auftreten.

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Zu ihren Aufgaben gehört die Unterstützung Benachteiligter. Jeder, der der Ansicht ist, wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt zu werden, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden (§ 27 Abs. 1 AGG). Die Anrufung der Antidiskriminierungsstelle kann formlos erfolgen. Sie ist nicht an eine Frist gebunden.

Als zentrale Anlaufstelle hat die Antidiskriminierungsstelle folgende Aufgaben:

- Unabhängige Information und Beratung Betroffener,
- Vermittlung von Beratung durch andere Stellen,
- Treffen von Maßnahmen, die eine gütliche Beilegung des Konflikts ermöglichen (Schlichtungsfunktion),
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Gründen und
- Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

Zur Erreichbarkeit, siehe die Angaben oben.