

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

Die folgenden Seiten informieren Sie über die wesentlichen Inhalte des AGG.¹
Bitte lesen Sie sich das Schreiben sorgfältig durch, beachten Sie aber auch, dass die Beschäftigung mit den folgenden Seiten die Teilnahme an einer AGG-Schulung nicht ersetzen kann.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----------|
| 1. Einleitung | 2 |
| 2. Bisheriger Diskriminierungsschutz | 2 |
| 3. Anwendungsbereich | 3 |
| 4. Diskriminierungsmerkmale | 4 |
| 4.1 Benachteiligung wegen des Geschlechts..... | 4 |
| 4.2 Behinderung | 4 |
| 4.3 Alter..... | 5 |
| 4.4 Rasse und ethnische Herkunft | 5 |
| 4.5 Religion und Weltanschauung | 5 |
| 4.6 Sexuelle Identität..... | 5 |
| 5. Verbotene Verhaltensweisen | 6 |
| 5.1 Begriffsbestimmungen (§ 3 AGG)..... | 6 |
| 5.2 Zulässige unterschiedliche Behandlung..... | 8 |
| 6. Beschwerderecht | 9 |
| 7. Hinweise für Beschäftigte | 9 |
| 7.1 Leistungsverweigerungsrecht..... | 9 |
| 7.2 Entschädigung und Schadensersatz..... | 9 |

¹Unser Dank gilt der Universität Bremen für die freundliche Erlaubnis, dieses Schreiben inhaltlich an das Rundschreiben der Universität Bremen zum AGG vom 01.03.2007 anzulehnen.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

1. Einleitung

Mit Wirkung vom 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das AGG will die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals schützen. Daher darf kein Beschäftigter wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Den aktuellen Gesetzestext des insgesamt 33 Paragraphen umfassenden AGG finden Sie unter <http://www.zuv.uni-heidelberg.de/personal/aktuelles/agg.html>

Nach der Gesetzesbegründung soll mit dem AGG der Schutz vor Diskriminierungen i.S.d. Art. 3 GG verbessert werden. Nach § 1 ist es Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG soll vor derartigen Benachteiligungen schützen, in dem es den Betroffenen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche an die Hand gibt.

2. Bisheriger Diskriminierungsschutz

Schon bisher kannte das deutsche Arbeitsrecht verschiedene Diskriminierungsverbote, die in unterschiedlichen Gesetzen geregelt sind bzw. waren:

- wegen des Geschlechts, §§ 611a, 612 Abs. 3 BGB (durch das AGG ersetzt),
- wegen einer Behinderung, § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB IX (durch das AGG ersetzt),
- wegen Teilzeitbeschäftigung oder Befristung, § 4 TzBfG,
- Regelungen des Beschäftigungsschutzgesetzes (durch das AGG ersetzt),
- allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

3. Anwendungsbereich

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle Beschäftigten im Sinne des AGG.

Folgende Personen werden durch das AGG geschützt:

- Bewerber/-innen
- alle zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (d.h. Auszubildende, Praktikanten, Diplomanden, Volontäre, etc.),
- Arbeitnehmer/-innen, Beamte/Beamtinnen (auch leitende Angestellte/Beamte),
- arbeitnehmerähnliche Personen,
- in Heimarbeit Beschäftigte,
- Leiharbeiter/-innen,
- ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen und
- eingeschränkt auch Selbständige und Organmitglieder

Dem sachlichen Anwendungsbereich des AGG unterliegen sämtliche „Phasen“ des Arbeitsverhältnisses – von der Stellenbeschreibung über die Einstellung und Beförderung bis hin zur Beendigung (ausgenommen: Kündigung. Hierfür gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.).

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

4. Diskriminierungsmerkmale

Um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf wirksam begegnen zu können, verbietet das AGG Benachteiligungen aufgrund der acht abschließend aufgezählten Diskriminierungsmerkmale:

- Geschlecht,
- Behinderung,
- Alter,
- Rasse und ethnische Herkunft,
- Religion und Weltanschauung,
- sexuelle Identität.

Es handelt sich hierbei um ein umfassendes Benachteiligungsverbot, um real existierende unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen aus den genannten Gründen zu beseitigen und künftig präventiv zu verhindern.

4.1 Benachteiligung wegen des Geschlechts

Das Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“ verbietet, wie bislang § 611a BGB, die Benachteiligung von Frauen bzw. Männern. Ebenfalls durch das Merkmal geschützt werden Transsexuelle und Intersexuelle. Zudem wird die Benachteiligung aufgrund einer Schwangerschaft oder Mutterschaft einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts gleichgestellt.

4.2 Behinderung

Der Begriff „Behinderung“ umfasst jede Art der Behinderung. Das Merkmal ist also nicht auf den Begriff der Schwerbehinderung beschränkt. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) sind Menschen behindert, wenn „ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“. Anders als im SGB IX geht es im AGG nicht um die Gewährung besonderer Rechte oder Leistungen, die der (schwer-)behinderte Arbeitnehmer oder Bewerber beanspruchen kann. Vielmehr soll eine Benachteiligung und Belästigung und damit eine Schlechterstellung aufgrund der körperlichen oder geistigen Einschränkung verhindert werden. Hierbei macht es keinen Unterschied, ob eine Person stark oder in geringem Umfang von

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

der Behinderung betroffen ist. Entscheidend ist, dass der Betroffene stärker als der Durchschnitt seiner Altersgenossen beeinträchtigt ist und die Beeinträchtigung voraussichtlich länger als sechs Monate anhält.

4.3 Alter

Mit dem Begriff „Alter“ ist das Lebensalter im Allgemeinen gemeint. Somit ist auch das junge Lebensalter umfasst.

4.4 Rasse und ethnische Herkunft

Der Begriff der „Rasse“ ist von der Antirassismusrichtlinie vorgegeben. Eine Definition ist nicht möglich, weil es keine Menschenrassen gibt. Letztlich soll mit diesem Begriff jede rassistische oder fremdenfeindliche Benachteiligung erfasst werden, d.h. jede Maßnahme, die sich gegen Personen richtet, die als fremd, anders oder nicht zugehörig wahrgenommen werden, z.B. wegen ihrer Hautfarbe, ihrer Augenform oder der Beschaffenheit ihres Haares.

Unter „ethnischer Herkunft“ versteht man die Zugehörigkeit zu einer kulturellen räumlich begrenzten Gruppe, einer bestimmten Gemeinschaft, wobei die kennzeichnenden Merkmale nicht vererblich sind. Die bloße Staatsangehörigkeit oder Nationalität wird nicht von dem Merkmal der ethnischen Herkunft erfasst.

4.5 Religion und Weltanschauung

Der Begriff „Religion“ umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis und die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft.

Weltanschauung beschränkt sich dagegen auf innerweltliche Bezüge, gemeint sind damit gedankliche Systeme, die das Weltgeschehen in großen Zusammenhängen werten, ohne dabei auf Gott, das Jenseits, überhaupt auf Überweltliches einzugehen.

4.6 Sexuelle Identität

Von dem Begriff der „sexuellen Identität“ werden homosexuelle Männer und Frauen ebenso wie bisexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen umfasst. Nicht erfasst werden dagegen vom Strafrecht erfasste sexuelle Störungen.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

5. Verbotene Verhaltensweisen

Als Benachteiligungen im Sinne des Gesetzes gelten „klassische“ unmittelbare Benachteiligungen, mittelbare Benachteiligungen, die in betrieblichen Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen verborgen sind, (sexuelle) Belästigungen und Anweisungen zur Diskriminierung.

5.1 Begriffsbestimmungen (§ 3 AGG)

Eine *unmittelbare Benachteiligung* liegt vor, wenn eine Person wegen eines unter Punkt 4 genannten Diskriminierungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt z.B. auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Eine *mittelbare Benachteiligung* liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines unter Punkt 4 genannten Diskriminierungsmerkmals 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 (sog. positive Maßnahmen).

Eine *Belästigung* ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem unter Punkt 4 genannten Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass Beschäftigte aus neutraler Sicht davon ausgehen können, dass ihr Verhalten von einer Kollegin/einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass die Belästigten sich wehren oder von sich aus darauf hinweisen, dass sie sich durch ein bestimmtes Verhalten ihrer Kolleginnen bzw. Kollegen belästigt fühlen. Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich Beschäftigte lediglich subjektiv belästigt fühlen.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

Beispiele für Belästigungen:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Einstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen, etc.
- Witze und Hänseleien, etc.
- abwertende Blicke und Gesten im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen
- Ausgrenzen oder Schikanieren von Arbeitskollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z.B. durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben
- fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten
- körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen

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 jedoch! Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist – wie bei der Belästigung auch – die Sicht eines objektiven Beobachters.

Beispiele für sexuelle Belästigungen:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen (z.B. aufgedrängtes Umarmen)
- Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. über sexuelles Verhalten oder Ausstrahlung)
- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz, in Umkleieräumen, in der Kaffeeküche, im Pausenraum oder sonstigen Sozialräumen, im Intranet, u.ä.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

Die *Anweisung zur Benachteiligung* einer Person aus einem unter Punkt 4 genannten Diskriminierungsmerkmale gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere dann vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Beschäftigte/ einen Beschäftigten wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt oder benachteiligen kann.

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber (hier die Universität) selbst oder die Vorgesetzten, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen untereinander, sowie für deren Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und anderen Beschäftigten von Vertragspartnern des Arbeitgebers.

Jede/ jeder Beschäftigte soll mit ihren/seinen Kolleginnen/Kollegen und Geschäftspartnern so umgehen, wie sie/er selbst korrekterweise behandelt werden möchte.

Beschäftigte dürfen ihre Kollegen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können entsprechend sanktioniert werden – bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung.

5.2 Zulässige unterschiedliche Behandlung

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines unter Punkt 4 genannten Diskriminierungsmerkmals ist 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 Anforderung angemessen ist (§ 8 AGG).

Weiterhin enthält § 10 AGG eine Reihe von Regelungen für die zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, z.B. der Festlegung eines Höchstalters für die Einstellung.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) INFORMATION ZU WESENTLICHEN INHALTEN

6. Beschwerderecht

Wer sich von der Universität, von Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen/-kollegen oder Kunden wegen eines unter Punkt 4 genannten Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, kann sich beim Personaldezernat schriftlich beschweren. Dort wird die Beschwerde inhaltlich geprüft. Beschwerdeführende Beschäftigte werden über das Ergebnis informiert. Der Prüfvorgang ist selbstverständlich vertraulich. Bei der Aufklärung wird eine Beschwerde jedoch nicht anonym behandelt werden können. Andernfalls können keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergriffen werden. Es werden daher in den meisten Fällen die vermeintliche Täterin/ der vermeintliche Täter zu den Vorwürfen befragt und Zeugen angehört werden müssen.

7. Hinweise für Beschäftigte

7.1 Leistungsverweigerungsrecht

Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber (hier die Universität) keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es regelmäßig erforderlich, dass der Arbeitgeber über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange der Arbeitgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht schützend eingreifen.

Verweigern Beschäftigte ihre Arbeitsleistung zu Unrecht, verlieren sie ihren Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann die Universität sie– je nach Lage des Einzelfalles – wegen Arbeitsverweigerung abmahnen oder ihnen gar kündigen.

7.2 Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung der Benachteiligung schriftlich gegenüber der Universität geltend gemacht werden, es sei denn in einem anwendbaren Tarifvertrag wurde eine andere Frist vereinbart. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch geltend gemacht wurde, erhoben werden. Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann die Universität als Arbeitgeberin von dem Täter/der Täterin ggf. ersetzt verlangen (Regress).