

Merkblatt für Beschäftigte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Martin J. Warm¹ Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Steuerrecht
Schwerpunkt Wirtschaftsrecht

1. Für wen gilt der Diskriminierungsschutz?

In Bürogemeinschaft mit

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle Beschäftigten im Sinne des AGG. Hierunter fallen:

Judith Spilker² Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht
Schwerpunkt Miet- / WEG-Recht

- Arbeitnehmer/-innen, Leiharbeiter/-innen
- Auszubildende, Praktikanten/-innen
- arbeitnehmerähnliche Personen (hierzu gehören z.B. die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten)
- Bewerber/-innen, auch für eine betriebliche Weiterbildung oder Beförderung
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z.B. betriebliche Altersversorgung)

In Bürogemeinschaft mit

Raphael Thomas³ Rechtsanwalt

2. Welchen Schutz bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Das AGG schützt die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals. Kein Beschäftigter darf wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation. Zu den Benachteiligungen im Sinne des AGG zählen auch Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und sexuelle Belästigungen.

Allerdings ist nicht jede Ungleichbehandlung verboten. Nach verschiedenen Ausnahmvorschriften kann eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein.

Beispiele:

- Unterschiedliche Behandlung zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile wegen eines Diskriminierungsmerkmals
- Unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen (§ 8 AGG),
- Unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10 AGG).

3. Welche Diskriminierungsmerkmale sieht das AGG vor?

- Rasse und ethnische Herkunft,
Beispiele: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Abstammung, Volkstum, Nationalität
- Religion und Weltanschauung
Beispiele: Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus, Nicht: allgemeine politische Gesinnungen

1 Kanzlei-Schwerpunkte

- Arbeitsrecht für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Non-Profit-Unternehmen
- EDV-Vertragsrecht / IT-Vertragsrecht
- Forderungsinkasso
- Gemeinnützigkeitsrecht / Vereinsrecht
- Insolvenzrecht / Sanierungsrecht
- Unternehmensrecht
- Gesellschaftsrecht / Handelsrecht
- Steuerrecht / Steuerstrafrecht
- Vertragsrecht
- Wirtschaftsrecht

2 Kanzlei-Schwerpunkte

- Steuerrecht
- Gesellschaftsrecht
- Mietrecht
- Privates Baurecht
- Werkvertragsrecht

3 Kanzlei-Schwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Strafrecht
- Verkehrsprivatrecht
- Verkehrsstrafrecht / OWi-Recht
- Wirtschaftsstrafrecht

- Behinderung
Beispiele: körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen
- Geschlecht
- sexuelle Identität
Beispiele: Homosexualität, Bisexualität, Heterosexualität, Transsexualität
- Alter
Beispiele: Älterer oder jüngerer Arbeitnehmer

Martin J. Warm¹ Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Steuerrecht
Schwerpunkt Wirtschaftsrecht

In Bürogemeinschaft mit

Judith Spilker² Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht
Schwerpunkt Miet- / WEG-Recht

In Bürogemeinschaft mit

Raphael Thomas³ Rechtsanwalt

4. Wann liegt eine Belästigung im Sinne des AGG vor?

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 Person verletzt wird, 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. Das ist der Fall, wenn ein Beschäftigter davon ausgehen kann, dass sein Verhalten von einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass sich der Belästigte wehrt oder darauf hinweist, dass er sich belästigt fühlt. Keine Belästigung liegt vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft
- Jeder Beschäftigte sollte mit seinen Kollegen und Geschäftspartnern so umgehen, wie er es für sich wünscht
- Witze und Hänseleien über Herkunft selbst korrekterweise behandelt werden möchte.
- 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

1 Kanzlei-Schwerpunkte

- Arbeitsrecht für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Non-Profit-Unternehmen
- EDV-Vertragsrecht / IT-Vertragsrecht
- Forderungsinakasso
- Gemeinnützigkeitsrecht / Vereinsrecht
- Insolvenzrecht / Sanierungsrecht
- Unternehmensrecht
- Gesellschaftsrecht / Handelsrecht
- Steuerrecht / Steuerstrafrecht
- Vertragsrecht
- Wirtschaftsrecht

2 Kanzlei-Schwerpunkte

- Steuerrecht
- Gesellschaftsrecht
- Mietrecht
- Privates Baurecht
- Werkvertragsrecht

3 Kanzlei-Schwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Strafrecht
- Verkehrszivilrecht
- Verkehrsstrafrecht / OWi-Recht
- Wirtschaftsstrafrecht

5. Wann liegt eine sexuelle Belästigung im Sinne des AGG vor?

Sexuelle Belästigung hat exponierte Stellung nach § 3 Abs. 4, § 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG!

Eine sexuelle Belästigung ist damit stets eine Benachteiligung, wenn sie ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten 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. Dazu gehören insbesondere unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Beispiele:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen (z.B. aufgedrängte Umarmungen)
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, z.B. Kalender

6. Wer muss sich an die Vorschriften des AGG halten?

Die Vorschriften des AGG gelten zunächst für den Arbeitgeber selbst oder die Vorgesetzten. Das Benachteiligungsverbot richtet sich aber auch an Arbeitskollegen untereinander, sowie an Dritte (z.B. Kunden und Lieferanten).

Das bedeutet: Wer einen Kollegen wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Er kann deshalb vom Arbeitgeber gemäßregelt werden, mit der Folge einer Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung.

7. Was kann der Betroffene tun?

Beschwerderecht

Wer sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Kunden wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, kann sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder Unternehmens beschweren.

Martin J. Warm¹ Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Steuerrecht
Schwerpunkt Wirtschaftsrecht

In Bürogemeinschaft mit

Judith Spilker² Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht
Schwerpunkt Miet- / WEG-Recht

In Bürogemeinschaft mit

Raphael Thomas³ Rechtsanwalt

1 Kanzlei-Schwerpunkte

- Arbeitsrecht für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Non-Profit-Unternehmen
- EDV-Vertragsrecht / IT-Vertragsrecht
- Forderungsinakso
- Gemeinnützigkeitsrecht / Vereinsrecht
- Insolvenzrecht / Sanierungsrecht
- Unternehmensrecht
- Gesellschaftsrecht / Handelsrecht
- Steuerrecht / Steuerstrafrecht
- Vertragsrecht
- Wirtschaftsrecht

2 Kanzlei-Schwerpunkte

- Steuerrecht
- Gesellschaftsrecht
- Mietrecht
- Privates Baurecht
- Werkvertragsrecht

3 Kanzlei-Schwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Strafrecht
- Verkehrsivilrecht
- Verkehrsstrafrecht / OWi-Recht
- Wirtschaftsstrafrecht

Beschwerdestelle im Betrieb ist:

[- hier ist vom jeweiligen Betrieb die Beschwerdestelle zu nennen]

Die Beschwerde wird inhaltlich überprüft und der Betroffene entsprechend informiert.

Leistungsverweigerungsrecht

Sind Beschäftigte von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, steht ihnen ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat.

Voraussetzung des Leistungsverweigerungsrechts ist, dass sich der Betroffene zuvor bei der Beschwerdestelle beschwert hat und der Arbeitgeber über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange der Arbeitgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht schützend eingreifen.

Vorsicht: Liegen die Voraussetzungen für das Leistungsverweigerungsrecht nicht vor, verweigert der Betroffene seine Arbeitsleistung zu Unrecht. Er verliert dann seinen Entgeltanspruch und kann abgemahnt oder sogar gekündigt werden.

Entschädigung und Schadensersatz

Der Betroffene kann zudem Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche haben. Diese müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Etwas anderes gilt nur, wenn in einem anwendbaren Tarifvertrag eine andere Frist vereinbart wurde. Klagen auf Entschädigung müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden.

Schadenersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Arbeitgeber von dem Täter ggf. ersetzt verlangen (Regress).

(Quellenmaterial: IWW, Arbeitsrecht aktiv, Stand: 06.07.2012)

Wichtiger Hinweis: Der Inhalt ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Er wird regelmäßig auf Aktualität überprüft und gegebenenfalls angepasst. Gleichwohl machen es die Komplexität und der ständige Wandel der behandelten Materie erforderlich, Haftung und Gewähr auszuschließen.

Martin J. Warm¹ Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Steuerrecht
Schwerpunkt Wirtschaftsrecht

In Bürogemeinschaft mit

Judith Spilker² Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht
Schwerpunkt Miet- / WEG-Recht

In Bürogemeinschaft mit

Raphael Thomas³ Rechtsanwalt

1 Kanzlei-Schwerpunkte

-  Arbeitsrecht für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Non-Profit-Unternehmen
-  EDV-Vertragsrecht / IT-Vertragsrecht
-  Forderungsinkasso
-  Gemeinnützigkeitsrecht / Vereinsrecht
-  Insolvenzrecht / Sanierungsrecht
-  Unternehmensrecht
-  Gesellschaftsrecht / Handelsrecht
-  Steuerrecht / Steuerstrafrecht
-  Vertragsrecht
-  Wirtschaftsrecht

2 Kanzlei-Schwerpunkte

-  Steuerrecht
-  Gesellschaftsrecht
-  Mietrecht
-  Privates Baurecht
-  Werkvertragsrecht

3 Kanzlei-Schwerpunkte

-  Arbeitsrecht
-  Strafrecht
-  Verkehrsivilrecht
-  Verkehrsstrafrecht / OWi-Recht
-  Wirtschaftsstrafrecht