

Merkblatt zur Mitarbeiter-Information

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

A) Was ist das Ziel des Gesetzes?

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Eine Benachteiligung kann dabei in einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung, einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung und einer Anweisung zur Benachteiligung liegen.

- Benachteiligung: Eine Person wird wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität schlechter behandelt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.
- Rasse, ethnische Herkunft: Differenzierungen wegen Volkstums, der Hautfarbe, der Abstammung oder des nationalen Ursprungs.
- Religion: Alle anerkannten Religionsgemeinschaften (z. B. Christentum, Judentum, Islam etc.).
- Weltanschauung: Umfassendes Konzept oder Bild der Beziehung zwischen Mensch und Universum. Allgemein politische Gesinnungen werden hiervon nicht erfasst.
- Alter: = Lebensalter, schützt also gegen ungerechtfertigte Behandlungen, die an das konkrete Lebensalter anknüpfen.
- Geschlecht: Dieses Merkmal verbietet Benachteiligungen, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder anderen Geschlecht (Mann/ Frau) ergeben.
- Behinderung: Menschen sind „behindert“, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.
- Sexuelle Identität: Heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen.

Beispiele für Belästigungen:

- ⇒ abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- ⇒ Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- ⇒ Witze und Hänseleien über Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- ⇒ 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

Beispiele für sexuelle Belästigungen:

- ⇒ unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- ⇒ sexuell bestimmte körperliche Berührungen (u. U. 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.

B) Für wen gilt der Diskriminierungsschutz?

Der Diskriminierungsschutz gilt für alle Beschäftigten im Sinne des AGG. Dies sind:

- Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen,
- Auszubildende,
- Leiharbeiter/Leiharbeiterinnen,
- Bewerber/Bewerberinnen,
- ehemalige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen,
- arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. in Heimarbeit Beschäftigte).

Alle Beschäftigten müssen sich an das AGG halten!

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber 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 (Lieferanten/-innen, Lagerarbeiter/-innen, u. ä.).

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

C) Was sind die Konsequenzen eines Verstoßes gegen das Gesetz?

1. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot durch Beschäftigte

Verstößt die/der Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, so stellt dies eine Verletzung der vertraglichen Pflichten dar. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung treffen. Zu den im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zählen u. a.

- Abmahnung,
- Umsetzung,
- Versetzung,
- Kündigung.

2. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot durch den Arbeitgeber

Im Falle eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot durch den Arbeitgeber kommen nach dem AGG folgende Ansprüche einer/eines benachteiligten Beschäftigten in Betracht:

- Beschwerderecht (§ 13 AGG),
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG),
- Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche (§ 15 AGG),

Die Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der/die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Wenn der Arbeitgeber Entschädigung oder Schadensersatz nach § 15 AGG deshalb leisten muss, weil ein Beschäftigter gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat, kommen Regressansprüche gegen diesen in Betracht

D) Was beinhaltet das Beschwerderecht?

Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (siehe Abschnitt A) benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich bei der hierfür zuständigen Stelle zu beschweren. Die Beschwerde wird geprüft; das Ergebnis der Prüfung wird der/dem beschwerde-führenden Beschäftigten mitgeteilt.

Für Beschwerden stehen Ihnen gemäß § 13 AGG **Frau Hodapp**, Telefon 42057, E-Mail angelika.hodapp@kit.edu und **Herr Gehringer**, Telefon 25004, E-Mail ralf.gehringer@kit.edu zur Verfügung.

Sie können sich jedoch auch jederzeit an andere Stellen wie an den Personalrat, die Medizinischen Dienste, die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung oder die Betriebliche Beratung wenden.