

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die Beschäftigten

Diskriminierungsschutz – für wen?

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

- Arbeitnehmende
- Leiharbeitnehmende
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wie z. B. Auszubildende, Werkstudierenden, Praktikantinnen und Praktikanten (m/w/d) etc.
- arbeitnehmerähnliche Personen
- Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d)
- bereits ausgeschiedene Beschäftigte, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z. B. betriebliche Altersversorgung)

Wovor will das AGG schützen?

Das AGG will die Beschäftigten vor Benachteiligungen und Diskriminierung schützen. Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter (m/w/d) der Maschinenring Personaldienste GmbH darf wegen eines Diskriminierungsmerkmals eine schlechtere Behandlung erfahren als andere Beschäftigte in einer vergleichbaren Situation.

Zu Benachteiligungen im Sinne des AGG zählen auch Mobbing und (sexuelle) Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen.

ABER: Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmegesetze, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: Beispielsweise können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung notwendig machen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehen der Nachteile sind zulässig. So ist es zum Beispiel erlaubt, unter bestimmten Voraussetzungen die Einstellung von Frauen oder Menschen mit Behinderung zu fördern. Für Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

- Rassistische Gründe und ethnische Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Alter

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und dadurch ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht einer objektiven Person beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass aus neutraler Sicht davon ausgegangen werden kann, dass eine Verhaltensweise nicht erwünscht oder nicht akzeptiert ist.

Beispiele für Belästigungen:

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

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Ein einmaliger Vorfall genügt!

Besonders wichtig: Das Gesetz definiert sexuelle Belästigung über die objektive Wahrnehmung des Geschehens und nicht über die Absicht der belästigenden Person. Entscheidend ist also nur, ob ein bestimmtes Verhalten objektiv einen sexuellen Charakter hat und sich die betroffene Person dadurch belästigt gefühlt hat.

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, Kommentare oder Gesten
- ✓ In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden oder Drohen mit Nachteilen, falls diese verweigert 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.

Auch Beschäftigte müssen sich an das AGG halten!

Wer diskriminiert, setzt den Arbeitsplatz aufs Spiel!

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für Betriebe oder Vorgesetzte, sondern gerade auch für den Umgang von Beschäftigten untereinander.

Alle Beschäftigten sollten mit jeder anderen Person am Arbeitsplatz so umgehen, wie sie selbst korrekterweise behandelt werden möchten.

Beschäftigte, die gegen das AGG verstoßen und andere benachteiligen, (sexuell) belästigen oder diskriminieren, verletzen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber (m/w/d) entsprechend gemäßregelt werden. Je nach Schwere des Vorfalles kann dies zu Versetzung, Abmahnung oder Kündigung führen.

Hilfe für Betroffene

Beschwerderecht

Wenn sich Beschäftigte wegen eines Diskriminierungsmerkmals am Arbeitsplatz benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei der AGG-Beschwerdestelle melden. Beschäftigte dürfen wegen der Inanspruchnahme ihres Beschwerderechts nicht benachteiligt werden.

Es müssen lediglich Indizien dargelegt werden, die für eine Benachteiligung sprechen. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber, dass keine Benachteiligung nach dem AGG vorliegt bzw. diese ausnahmsweise gerechtfertigt ist.

Zuständige Anlaufstelle der MRPD als interne AGG-Beschwerdestelle:

Am Maschinenring 1, 86633 Neuburg a.d.D.

Julia Förster - Tel.: 08431/5388- 242, E-Mail: Julia.foerster@maschinenringe.de

Oliver Rous - Tel.: 08431/5388- 236, E-Mail: oliver.rous@maschinenringe.de

Betroffene können sich jederzeit – auf Wunsch anonym – an die AGG-Beschwerdestelle wenden. Die Beratungsleistung ist vertraulich. Falls gewünscht, unterstützt die Beschwerdestelle Betroffene bei einer offiziellen AGG-Beschwerde. Diese **muss** bearbeitet werden. Dort wird die Beschwerde inhaltlich überprüft und es werden notwendige Maßnahmen zur Abhilfe ergriffen. Hierzu werden bei Bedarf die Beteiligten angehört. Betroffene haben ein Anrecht darauf, dass ihnen das Ergebnis mitgeteilt wird.

Eine Frist für die Mitteilung des Ergebnisses ist gesetzlich nicht geregelt. Die Bearbeitung hat aber in angemessener Zeit zu erfolgen, d.h. ohne schuldhafte Verzögerungen. In der Regel sollte das Ergebnis bei einem Standardfall innerhalb von zwei Wochen vorliegen.

Die AGG-Beschwerde ist nicht an eine Frist gebunden. Allerdings kann das Beschwerderecht infolge eines langen Zeitablaufs verwirken.

Leistungsverweigerungsrecht

Beschäftigte, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht unter Entgeltfortzahlung zu, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber (m/w/d) keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat.

Nur, wer die Arbeitsleistung zu Unrecht verweigert, verliert seinen Entgeltfortzahlungsanspruch und muss darüber hinaus mit Abmahnung oder Kündigung rechnen.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber (m/w/d) geltend gemacht werden. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden.

Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin (m/w/d) ggf. von der diskriminierten Person ersetzt verlangen (Regress).

Die Einlegung einer AGG-Beschwerde genügt nicht automatisch zur Fristwahrung von Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen, sondern nur bei ausdrücklicher Geltendmachung.

Rechtsfolgen bei bestätigter Benachteiligung

In diesen Fällen hat der Arbeitgeber Schutz- und Abhilfeverpflichtungen. Es sind die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu treffen.

Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bitte wenden Sie sich bei Fragen an die AGG-Beschwerdestelle.

Einsichtnahme in die Bestimmungen des AGG

Das Merkblatt, das AGG sowie ergänzend § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) können nachgelesen werden unter:

[Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\) für die Beschäftigten](#)

allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG - [AGG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#))

Gesetzestext – Arbeitsgerichtsgesetz ([§ 61b ArbGG - Einzelnorm](#))