

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

I. Ziel des Gesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechtes, einer Behinderung oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen. Das Gesetz will dazu beitragen, dass Diskriminierungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Arbeitskollegen.

II. Wen schützt das Gesetz?

Das Gesetz schützt alle Beschäftigten. Dazu zählen:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
- arbeitnehmerähnliche Personen
- Bewerberinnen und Bewerber

Für Beamtinnen und Beamte gilt das Gesetz unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung.

III. Diskriminierungsmerkmale

Alter

Kein Mitarbeiter / Kollege darf benachteiligt werden, nur weil er oder sie ein bestimmtes Alter hat. Dabei kommt es auf die konkrete Altersstufe nicht an. Nicht nur die älteren Beschäftigten, sondern auch die jüngeren sind vor Diskriminierung geschützt.

Geschlecht

Wer Mitarbeiter oder Kollegen allein deswegen schlechter behandelt, weil dieser ein Mann oder sie eine Frau ist, diskriminiert wegen des Geschlechts. Auch eine ungünstigere Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts und damit unzulässig.

Rasse und Ethnische Herkunft

Es ist verboten, Mitarbeiter und Kollegen auf Grund ihrer

- Herkunft
- Abstammung
- Hautfarbe
- Sprache
- oder ihres nationalen Ursprungs

zu diskriminieren. Ob Mitarbeiter und Kollegen aus Afrika, Asien oder Europa stammen, sollte die Zusammenarbeit nicht nachteilig beeinflussen.

Behinderung

Vor Diskriminierung geschützt sind nicht nur schwerbehinderte Menschen, sondern alle Menschen, die eine Behinderung im Sinne des AGG aufweisen.

Religion und Weltanschauung

Religion umfasst alle anerkannten Religionsgemeinschaften, wie etwa Christentum, Judentum, Islam oder Buddhismus. Die Weltanschauung ist die individuelle Ansicht und Vorstellung jedes Menschen über die Welt und die Rolle des Einzelnen und die Gesellschaft, wie beispielsweise Pazifismus oder Atheismus.

Unter keines der beiden Merkmale fallen dagegen rein politische Meinungen.

Sexuelle Identität

Die sexuelle Identität oder Orientierung bezeichnet die Hauptzielrichtung der sexuellen Interessen einer Person im Hinblick auf die gewünschten Partner. Die sexuelle Identität umfasst zum einen die grundsätzliche Orientierung eines Menschen wie Heterosexualität, Homosexualität oder Bisexualität. Zum anderen versteht man darunter auch die individuelle Form der Ausübung des Sexuallebens und das Verständnis der eigenen Geschlechtsrolle (z. B. Leben in einer Ehe oder Zölibat). Auch wenn jemand nur vermutet, eine Person habe eine bestimmte sexuelle Orientierung, sind Benachteiligungen unzulässig, die auf einer solchen Vermutung beruhen.

Ob Mitarbeiter oder Kollegen heterosexuell, homosexuell oder bisexuell sind, darf weder bei beruflichen Entscheidungen noch beim Umgang miteinander im Betrieb eine Rolle spielen.

Diskriminierungsformen

Nicht nur die Dienststellenleitung oder Vorgesetzte, sondern auch die Beschäftigten müssen das Benachteiligungsverbot beachten.

Hierzu gehören:

Unmittelbare Benachteiligungen

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn eine Person wegen eines Benachteiligungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Beispiele: Ausbleibende Beförderung wegen einer Behinderung oder wegen des Geschlechts.

Achtung: Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung. Berufliche Anforderungen können eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Beispiel: Von einem Mitarbeiter in der Telefonzentrale werden sehr gute Deutschkenntnisse erwartet.

Mittelbare Benachteiligungen

Eine mittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren Personen oder Personengruppen, bei denen eines der in § 1 genannten Benachteiligungsmerkmale vorliegt, in besonderer Weise gegenüber anderen Personen oder Personengruppen benachteiligen, bei denen das im Gesetz genannte Benachteiligungsmerkmal nicht vorliegt.

Zweck des Verbots einer mittelbaren Benachteiligung ist es, Benachteiligungen zu verhindern, die aufgrund einer Differenzierung nach objektiven Kriterien eintreten können. Nicht erforderlich ist, dass die Benachteiligung tatsächlich eintritt. Es genügt insoweit eine hinreichend konkrete Gefahr des Eintritts einer Benachteiligung.

Anweisungen

Bereits die Anweisung einer Benachteiligung oder Belästigung durch einen Vorgesetzten ist eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes. Ob der Angewiesene der Aufforderung nachkommt, ist nicht entscheidend.

Belästigungen

Als Benachteiligung gelten auch Belästigungen, wenn sie im Zusammenhang mit einem der oben genannten Merkmale stehen.

Das kann bei Anfeindungen, Drohungen, körperlichen Übergriffen oder dem sog. Mobbing durch Vorgesetzte oder Kollegen der Fall sein.

Dabei ist nicht entscheidend, ob die Belästigung schriftlich, mündlich, durch Gesten oder in anderer Weise erfolgt.

Sexuelle Belästigungen

Auch eine sexuelle Belästigung ist eine verbotene Benachteiligung.

Dazu zählen bestimmte körperliche Berührungen, wie das „zufällige“ Berühren der Brust oder der Klaps auf den Po, aber auch Umarmen oder aufgedrängte Küsse, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Erst recht werden unerwünschte Handlungen oder Aufforderungen zu diesen erfasst. Unerwünschtheit setzt nicht voraus, dass diese zuvor bereits ausdrücklich zum Ausdruck gebracht worden ist, die Erkennbarkeit für objektive Dritte genügt vielmehr. Eine Belästigungsabsicht ist nicht erforderlich („bezweckt oder bewirkt“).

IV. Sanktionsmaßnahmen des Arbeitgebers

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 I AGG, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

Dazu nennt das AGG die folgenden Maßnahmen:

- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

Gegebenenfalls können auch andere Maßnahmen ausreichen, etwa

- ein Personalgespräch
- eine formlose Ermahnung
- ein schlichter Hinweis oder
- die räumliche Trennung der Konfliktparteien.

Es hängt vom jeweiligen Einzelfall ab, welche angemessene Maßnahme die Diskriminierung am besten beendet.

Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, welche/r Kollegen diskriminiert, riskiert unter Umständen seinen Arbeitsplatz!

V. Rechte der Beschäftigten

Beschwerderecht

Von einer Diskriminierung betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bei den zuständigen Stellen beschweren. Das kann schriftlich aber auch mündlich geschehen.

Für die Entgegennahme von Beschwerden sind zuständig:

- Beschwerdestelle gem. § 13 AGG:

Luitgard Ebert
Abteilung III-1 Personalangelegenheiten
Helmholzstraße 16, Raum 1.19a
Tel: 50-25023

- die Dienststellenleitung
- der Personalrat.

Achtung: Geeignete Maßnahmen gegen Benachteiligungen können nur ergriffen werden, wenn die Dienststellenleitung über eventuelle Vorfälle unterrichtet wird.

Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung

Das Gesetz sieht unter gewissen Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht vor, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in gesetzwidriger Weise belästigt, insbesondere sexuell belästigt wird. Hinzukommen muss, dass gegen die Belästigung nichts unternommen wird oder nur ungeeignete Maßnahmen getroffen werden. Schließlich ist erforderlich, dass die oder der Betroffene nur auf diese Weise vor der Belästigung geschützt werden kann. Regelmäßig muss zunächst von der Dienststellenleitung Abhilfe verlangt werden. Wenn der Arbeitgeber nicht informiert wird, kann er nicht reagieren.

Achtung: Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn tatsächlich eine Belästigung vorliegt. Die bloße Annahme einer Belästigung reicht nicht aus!

Verweigert die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre oder seine Arbeitsleistung zu Unrecht, muss sie/er damit rechnen, seinen Entgeltanspruch zu verlieren und eine Abmahnung oder gar eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Arbeitsverweigerung zu erhalten.

Entschädigung und Schadensersatz

Die Verletzung des Benachteiligungsverbots kann zu einem Schadensersatzanspruch oder Entschädigungsansprüchen führen.

Etwaige Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich bei der Dienststellenleitung geltend gemacht werden. Die Frist beginnt zu laufen, wenn der Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis hat.

Benachteiligungsverbot

Wer seine Rechte nach dem Gesetz in Anspruch nimmt, darf deswegen keine Nachteile erleiden. Auch Personen, die Beschäftigte unterstützen oder die als Zeugen in Benachteiligungsfällen aussagen, dürfen nicht benachteiligt werden.

VI. Diskriminierung am Arbeitsplatz geht uns alle an!

Nicht nur der Arbeitgeber, d. h. die Dienststellenleitung, sondern alle Beschäftigten sind gefordert. Jeder Einzelne ist in seinem Umfeld dafür verantwortlich, Mitarbeiter/innen und Kollegen/innen vor Benachteiligungen und Belästigungen zu schützen.

Überprüfen Sie Ihr Verhalten gegenüber Kollegen und Mitarbeitern und ändern Sie dieses, wenn Sie feststellen, dass Sie bislang nicht diskriminierungsfrei gehandelt haben.

Teilen Sie Ihrem Vorgesetzten mit, wenn Ihnen Diskriminierungen in Ihrem Arbeitsumfeld auffallen oder Sie sich selbst diskriminiert fühlen. Die Universität hat neben den bereits bestehenden Stellen, wie Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte für Chancengleichheit eine Beschwerdestelle für Diskriminierungen nach dem AGG eingerichtet, an die Sie sich ebenfalls wenden können.

Ergänzend: Hinweise zu Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren

1. Die diskriminierungsfreien Voraussetzungen für die Stelle sind festzulegen.
2. Bei schwerbehinderten Bewerbern ist zu berücksichtigen, dass diese gem. § 82 S. 2 SGB IX grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen sind.
3. Absageschreiben sind kurz zu fassen, auf die Begründung der Entscheidung sollte verzichtet bzw. eine diskriminierungsneutrale Begründung formuliert werden.
4. Geben Sie bei telefonischen Nachfragen abgelehnter Bewerber keine weitergehenden Auskünfte.

Handlungsempfehlungen für die Stellenausschreibung:

- geschlechtsneutral (z. B. Personalsachbearbeiterin/Personalsachbearbeiter). Die ausdrückliche Aufforderung von Frauen zu Bewerbungen gem. § 8 ChancenG, ist weiterhin möglich (§ 5 AGG), soweit dadurch bestehende Nachteile ausgeglichen werden sollen.
- kein Altersbezug, d. h. z. B. kein Höchst- oder Mindestalter
- kein Abstellen auf Rasse, ethnische Herkunft; ein Lichtbild sollte nicht gefordert werden
- auf die - auch mittelbare - Anknüpfung an eine bestimmte Herkunft sollte verzichtet werden
- auf unmittelbare oder mittelbare Anknüpfung an Behinderungsmerkmale (z. B. „belastbar“, Körpergröße/-gewicht) sollte verzichtet werden

Dokumentation:

Vorbehaltlich längerer tariflicher Ausschlussfristen müssen Bewerber Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung wegen angeblich nicht diskriminierungsfreier Auswahl innerhalb von zwei Monaten gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Ablehnung. Eine Klage auf Entschädigung muss spätestens innerhalb von weiteren drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung erhoben werden.

Um in Bezug auf diese Verfallsfristen auf Nummer sicher zu gehen, sollten folgende Informationen dokumentiert und die Unterlagen für etwa ein halbes Jahr ab der Absage aufbewahrt werden:

- die Stellenausschreibung
- das Anschreiben der Bewerber
- eine Kopie der Bewerbungsunterlagen, wenn Bewerber darin auf ein geschütztes Merkmal besonders hinweisen
- die vor Durchsicht der Bewerbungen von Ihnen aufgestellten Auswahl- und Bewertungskriterien
- die Notizen zum Vorstellungsgespräch
- die intern notierten Gründe für die Absage
- das Absageschreiben sowie das Datum der Versendung an die Bewerber und Gesprächsnotizen zu Telefonaten mit den Bewerbern.