

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

### **Was ist das Ziel des Gesetzes?**

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** dient der **Verhinderung** und **Beseitigung** von **Benachteiligungen** und **Belästigungen** aus den folgenden **Diskriminierungsmerkmalen**:

- der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters
- oder der sexuellen Identität.

### **Wer ist durch das AGG geschützt?**

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle **Beschäftigten** im Sinne des AGG; das sind:

- Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen,
- Auszubildende,
- Leiharbeiter/Leiharbeiterinnen,
- Bewerber/Bewerberinnen,
- ehemalige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und
- arbeitnehmerähnliche Personen.

### **Was ist eine Benachteiligung im Sinne des AGG?**

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt wird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Jedoch enthält das AGG auch Ausnahmevorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können.

### **Was ist eine Belästigung im Sinne des AGG?**

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem 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.

### **Was ist eine sexuelle Belästigung im Sinne des AGG?**

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn 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 auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

**Wieso betrifft mich das AGG?**

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber selbst oder die Führungskräfte, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen untereinander.

**Was sind die Konsequenzen eines Verstoßes gegen das AGG?**

Ein Verstoß gegen das AGG kann erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen, von Abmahnung, Umsetzung und Versetzung bis hin zur Kündigung haben! Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen das Benachteiligungsverbot hat der/die Benachteiligte einen Anspruch auf Schadensersatz. Diese Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

**Was ist im Falle einer Benachteiligung zu tun?**

Wenn Sie sich im Zusammenhang mit Ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, Ihrer Führungskraft, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, so wenden Sie sich bitte unverzüglich an die hierfür in unserem Unternehmen eingerichtete **Beschwerdestelle**:

Ansprechpartner in Ihrem Werk: \_\_\_\_\_

In Vertretung bei Abwesenheit: \_\_\_\_\_

Die Beschwerdestelle wird die Beschwerde umgehend inhaltlich prüfen und den Beschwerdeführenden über das Ergebnis informieren.

Die Rechte der Arbeitnehmersvertretungen bleiben unberührt.

**Wo erhalte ich weitere Informationen?**

Den entsprechenden Paragraphen des Arbeitsgerichtsgesetzes (§ 61 b ArbGG „Klage wegen Benachteiligung“) sowie alle weiteren aushangpflichtigen Gesetze können Sie jederzeit in der Personalabteilung einsehen.

**Wann besteht ein Leistungsverweigerungsrecht?**

Sie haben bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unter Umständen das Recht, Ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einzustellen, soweit dies zu Ihrem Schutz erforderlich ist.

Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur dann, wenn Sie sich vorher beim Arbeitgeber bzw. der Beschwerdestelle beschwert haben und der Arbeitgeber gegen die Belästigung bzw. sexuelle Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift. Aber: unberechtigte Leistungsverweigerung ist Arbeitsverweigerung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung haben kann!