

## **Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

---

### **Diskriminierungsschutz – für wen?**

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

- Arbeitnehmer/-innen
- Leiharbeiter/-innen
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wie z.B. Auszubildende, Praktikanten/-innen
- arbeitnehmerähnliche Personen (zu denen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gehören)
- 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)

### **Wovor will das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützen?**

Das AGG will die Beschäftigten vor **Benachteiligungen** wegen eines Diskriminierungsmerkmals schützen.

Daher darf kein Beschäftigter\* wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmegesetze, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: beispielsweise können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind zulässig. Für Ungleichbehandlungen wegen des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

Insbesondere ist auch eine Ungleichbehandlung wegen der Religion zulässig: Kirchliche Einrichtungen können grundsätzlich eine bestimmte Religion als berufliche Anforderung für die bei ihnen Beschäftigten festlegen sowie ein loyales und aufrichtiges Verhalten von den für sie arbeitenden Personen verlangen.

Maßgebend für Mitarbeiter katholischer Einrichtungen ist weiterhin die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) vom 22.09.1993.

Benachteiligungen im Sinne des AGG – und daher ebenfalls verboten – sind auch **Belästigungen**, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und **sexuelle Belästigungen**.

### **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 hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

### **Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?**

- Rasse und ethnische Herkunft

Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen können in diesem Zusammenhang sein: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität

- Religion und Weltanschauung  
z.B. Christentum, Islam, Buddhismus

- Behinderung  
z.B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen

## Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

---

- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Alter

gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte werden. Ausreichend ist daher, dass ein Beschäftigter aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein Verhalten von einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass der Belästigte sich wehrt oder von sich aus darauf hinweist, dass er sich durch ein bestimmtes Verhalten seiner Kollegen belästigt fühlt. Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt *fühlt*.

### **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. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorfall genügt jedoch! Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist – wie bei der Belästigung – die Sicht eines objektiven Beobachters.

### **Auch Beschäftigte 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. Das Benachteiligungsverbot umfasst auch das Verhalten gegenüber Beschäftigten anderer Rechtsträger bzw. von Vertragspartnern des Arbeitgebers (z. B. Beschäftigte eines anderen Bistums, Lieferanten,...). Jeder Beschäftigte sollte mit diesen Personen so umgehen, wie er selbst korrekterweise behandelt werden möchte!

Beschäftigte dürfen ihre Kollegen (andere Beschäftigte) 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.

### **Hilfe für Diskriminierungsopfer**

#### **Beschwerderecht**

Wenn sich Beschäftigte vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Dritten wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle/des Betriebes/des Unternehmens beschweren.

#### **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

## **Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

---

- 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
- Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. über sexuelles Verhalten)
- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden

Die Beschwerde wird inhaltlich überprüft und der beschwerdeführende Beschäftigte wird über das Ergebnis informiert.

Der Arbeitgeber wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym behandeln können. Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss er den ihm zugetragenen Vorfall aufklären. Andernfalls kann er keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Daher wird der Arbeitgeber zumindest den vermeintlichen Täter zu den Vorwürfen befragen und Zeugen anhören müssen.

### **Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ([www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)) und Antidiskriminierungsverbände nehmen die Interessen von benachteiligten Personen wahr.

### **Hinweise für Beschäftigte**

#### **Leistungsverweigerungsrecht**

Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es regelmäßig erforderlich, dass der Arbeitgeber über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange der Arbeitgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht schützend eingreifen.

Verweigert ein Beschäftigter seine Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert er seinen Entgeltanspruch.

Darüber hinaus kann ihn sein Arbeitgeber – je nach Lage im konkreten Einzelfall – wegen Arbeitsverweigerung abmahnen oder gar kündigen.

### **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 dem Arbeitgeber 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 von dem Täter ggf. ersetzt verlangen (Regress).

## **Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

---

### **Einsichtnahme**

Das AGG sowie die weiteren aushangpflichtigen Schutzgesetze (insbesondere das Arbeitsgerichtsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz) finden Sie am „Weißen Brett“ im Erdgeschoss des Gebäudes Domplatz 3 sowie an der Informationssäule im Erdgeschoss des Konrad-Martin-Hauses.

### **Ansprechpartner**

Für Fragen wenden Sie sich bitte an:

Simone Gerstner

Erzbischöfliches Generalvikariat

Hauptabteilung Personal und Verwaltung

Domplatz 3

33098 Paderborn

05251/125-1390

E-Mail: [simone.gerstner@erzbistum-paderborn.de](mailto:simone.gerstner@erzbistum-paderborn.de)

Für Beschwerden ist zuständig:

**Herr Frank Wengenmaier**

**Erzbischöfliches Generalvikariat**

**Hauptabteilung Personal u. Verwaltung**

**05251/125-1381**

**E-Mail: [frank.wengenmaier@erzbistum-paderborn.de](mailto:frank.wengenmaier@erzbistum-paderborn.de)**

Stand: Juni 2008