

Merkblatt für Beschäftigte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Es verbietet Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, der Behinderung oder der sexuellen Identität. Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt dabei für alle Beschäftigten im Sinne des AGG. Hierunter fallen neben Arbeitnehmern, Leiharbeitnehmern, Auszubildenden auch Bewerber, ehemalige Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen.

Das AGG will die Beschäftigten vor unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligungen und Belästigungen wegen eines der oben aufgezählten Diskriminierungsmerkmale schützen. Kein Beschäftigter darf wegen eines solchen Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Die im AGG aufgezählten Diskriminierungsmerkmale beziehen sich auf folgendes:

- Rasse, ethnische Herkunft: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität
- Religion, Weltanschauung: Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus
- Behinderung: körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen
- Geschlecht
- Sexuelle Identität: Heterosexualität, Homosexualität, Bisexualität
- Alter: gemeint ist insoweit das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte

Zu beachten ist, dass nicht jede Ungleichbehandlung einen Verstoß gegen das AGG darstellt. Das Gesetz enthält insoweit Ausnahmevorschriften, die eine Ungleichbehandlung im Einzelfall rechtfertigen können. So können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind nach dem AGG zulässig. Für Ungleichbehandlungen wegen des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

Neben den oben bereits erwähnten unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen sind auch Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und sexuelle Belästigungen nach dem AGG verboten.

Ein Verstoß gegen das AGG kann erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen, von der Abmahnung, Umsetzung und Versetzung bis hin zur außerordentlichen Kündigung haben. Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen das Benachteiligungsverbot, hat der Benachteiligte ggf. einen Anspruch auf Schadenersatz. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Diese Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Wenn sich Beschäftigte vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von Arbeitskollegen oder Kunden wegen eines der o.g. Diskriminierungsmerkmale benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, haben sie das Recht, sich bei der im Betrieb eingerichteten Stelle zu beschweren. Die Beschwerde wird sodann geprüft und das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt.

Beschäftigte haben bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unter Umständen das Recht, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsplatzentgeltes einzustellen, soweit dies für ihren Schutz erforderlich ist. Das sog. Leistungsverweigerungsrecht besteht allerdings nur dann, wenn sich der Beschäftigte vorher beim Arbeitgeber bzw. der entsprechenden Beschwerdestelle beschwert und der Arbeitgeber gegen die Belästigung bzw. sexuelle Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergriffen hat.

Unberechtigte Leistungsverweigerung ist dagegen Arbeitsverweigerung. Diese kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung führen.