



QZ 05 Mitarbeiterinformation Grundwissen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

(inoffiziell auch Antidiskriminierungsgesetz genannt)

AGG Anwendung und Personenbezogene Merkmale: Diskriminierung ist verboten, wenn sie die **Rasse oder ethnische Herkunft**, das **Geschlecht**, die **Religion** oder **Weltanschauung**, eine **Behinderung**, das **Alter** oder die **sexuelle Identität** eines Menschen betrifft. Die sexuelle Identität umfasst sowohl die sexuelle Selbstdefinition, wie auch die sexuelle Ausrichtung auf andere Menschen.

Anwendung AGG - Bereiche

Das Gesetz legt darüber hinaus fest, in welchen Bereichen eine Benachteiligung nicht stattfinden darf. Dies betrifft die Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeiten und beruflichem Aufstieg, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen. Ebenso wenig darf eine Personengruppe hinsichtlich **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen** diskriminiert werden, was sich auch auf das Arbeitsentgelt und die Entlassungsbedingungen bezieht. Der Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung, Umschulungen und praktischer Berufserfahrung darf keiner Ungleichbehandlungen unterworfen sein. Diskriminierung ist ebenfalls verboten, wenn sie bezüglich der Mitgliedschaft und Mitwirkung in **Gewerkschaften**, Arbeitgebervereinigungen und Vereinigungen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, angewendet wird.

Anwendung AGG - Formen der Benachteiligung

Das AGG unterscheidet in seiner Anwendung fünf verschiedene Diskriminierungsformen. Unter **unmittelbarer Diskriminierung** versteht man die weniger günstige Behandlung einer Person gegenüber einer anderen in einer vergleichbaren Situation. Diese liegt beispielsweise dann vor, wenn über 50-jährige in einer Stellenausschreibung aufgefordert werden, sich nicht zu bewerben. Die **mittelbare Diskriminierung** betrifft Situationen, in denen sich oberflächlich neutral wirkende Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren, in der Praxis diskriminierend auswirken. Der Tatbestand der mittelbaren Benachteiligung ist nicht immer leicht zu ermitteln. Die dritte Art der Diskriminierung nach dem AGG ist die **Belästigung**. Dies betrifft die Verletzung der Würde einer Person, spezifisch durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen. Ein Fall von Belästigung liegt vor, wenn zum Beispiel in Anwesenheit eines homosexuellen Mitarbeiters wiederholt homophobe Witze erzählt werden. Eine besondere Form der Belästigung ist die **sexuelle Belästigung**, welche nach dem AGG strafbar ist. Als sexuelle Belästigungen gelten ungewollte sexuelle Berührungen, Aufforderungen, Bemerkungen oder auch das Zeigen von pornografischem Material. Gleichermäßen unzulässig ist die **Anweisung zur Diskriminierung** in einer der oben genannten Formen.

Anwendung AGG - Ausnahmeregelungen

Alle Vereinbarungen, die im Arbeitsverhältnis geschlossen werden und gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen, sind **unwirksam**. Allerdings ist die unterschiedliche Behandlung zweier Personen oder Personengruppen nicht grundsätzlich mit Diskriminierung gleichzusetzen.

QZ 05 Formular	Erstellung	Prüfung - Version 1	Genehmigung
Datum	01.04.2019	01.04.2019	01.04.2019
Funktion	Sifa	AMB	GF/GL
Unterschrift			 PELE PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GMBH & CO. KG Max-Hempel-Str. 3 86153 Augsburg Telefon 0821 31 31 00 info@pele.de

Im Einzelfall können Ungleichbehandlungen zulässig sein, beispielsweise dürfen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin ein Höchstalter für die Einstellung von Arbeitnehmern festlegen. Erlaubt ist auch, besondere **Fördermaßnahmen zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile** zu ergreifen, wenn sie angemessen und erforderlich sind. Eine spezielle Förderung für Frauen ist somit gestattet. Ist ein gefordertes Kriterium für eine Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, kann dieses Kriterium verlangt werden, ohne dass eine Diskriminierung vorliegt. Ungleichbehandlungen sind darüber hinaus generell nicht verboten, wenn das Hauptmotiv ein rechtlich von Diskriminierung ausgeschlossenes Kriterium darstellt.

Tatbestand Mobbing - Rechtliche Konsequenzen

"Mobbing" stellt einen Eingriff in das durch Artikel 1 und Artikel 2 Absatz 2 Grundgesetz verfassungsrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht dar. Dieses hohe Rechtsgut ist für den betrieblichen Bereich ausdrücklich in § 75 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) konkretisiert worden. Für den Arbeitnehmer selbst besteht über das Beschwerderecht (§§ 84, 85 BetrVG) hinaus die Möglichkeit, gegebenenfalls klageweise gegenüber dem Schädiger seinen Anspruch auf Unterlassung nach §1004 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder Schadensersatz nach § 823 BGB geltend zu machen.

Die mit "Mobbing" beschriebenen Verhaltensweisen können darüber hinaus den Tatbestand der Körperverletzung, § 223 Strafgesetzbuch (StGB) erfüllen, soweit hierdurch das körperliche Wohlbefinden nicht nur unerheblich beeinträchtigt wird oder eine Gesundheitsbeschädigung bewirkt wird. Ehrverletzende oder verleumderische Äußerungen durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitskollegen können - je nach Fallgestaltung - den Tatbestand der Beleidigung, § 185 StGB, der Üblen Nachrede, § 186 StGB, oder der Verleumdung, § 187 StGB, erfüllen. Wird der Betroffene zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung mit Methoden veranlasst, die als Ausübung von Gewalt oder Drohung mit einem empfindlichen Übel einzustufen sind, kommt außerdem eine Strafbarkeit wegen Nötigung, § 240 StGB, in Betracht.

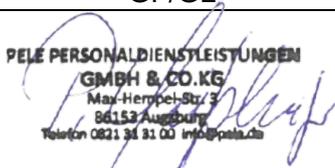
Rechte / Pflichten des Arbeitgebers und konkrete Bedeutung

Den erforderlichen Maßnahmen kann nachgekommen werden, indem z.B. Schulungen veranstaltet werden, eine Beschwerdestelle eingerichtet wird und/oder das AGG im Betrieb durch einen Aushang bekannt gemacht wird. Selbstverständlich muss auf auftretendes diskriminierendes Verhalten zügig reagiert werden. Dies kann bedeuten, entsprechende Konsequenzen durchzusetzen, bis hin zur Kündigung des sich unzulässig verhaltenden Mitarbeiters.

Ihr Recht auf zugängliche Informationen

Weitere Details zu diesem Thema und zu allen zusätzlich zu berücksichtigenden, auslagepflichtigen Regelwerken des Gesetzgebers und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, finden Sie im Informationsbereich für Mitarbeiter und Angestellte auf unserer PELE Homepage (nutzen Sie das bereits erhaltene Login - Passwort).

* In Unternehmen ohne aktiven Betriebsrat unterzeichnet die Leitung der Beschwerdestelle als Arbeitnehmervertretung

QZ 05 Formular	Erstellung	Prüfung - Version 1	Genehmigung
Datum	01.04.2019	01.04.2019	01.04.2019
Funktion	Sifa	AMB	GF/GL
Unterschrift			 PELE PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GMBH & CO. KG Max-Hempel-Str. 3 86153 Augsburg Telefon 0821 31 31 00 info@pele.de