

# Mitarbeiterinformation

## AGG - Grundwissen



### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

(inoffiziell auch Antidiskriminierungsgesetz genannt)

**Anwendung des AGG - 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 des AGG - Anwendungsbereiche

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 keinen 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 des 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, die sich 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 ebenfalls nach dem AGG strafbar ist. Als sexuelle Belästigung sind ungewollte sexuelle Berührungen, Aufforderungen, Bemerkungen oder auch das Zeigen von pornografischem Material einzuschätzen. Gleichmaßen unzulässig ist die **Anweisung zur Diskriminierung** in einer der oben genannten Formen.

### Anwendung des 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. **Im Einzelfall können Ungleichbehandlungen zulässig sein**; beispielsweise dürfen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin ein Höchstalter für die Einstellung von Arbeitnehmern festlegen. Erlaubt ist es 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 ein rechtlich von Diskriminierung ausgeschlossenes Kriterium nicht das **Hauptmotiv** für selbige 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.

## Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers - Konkrete Bedeutung

Den erforderlichen Maßnahmen kann nachgekommen werden, indem z.B. Schulungen veranstaltet werden, eine Beschwerdestelle eingerichtet wird und 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.

Bei Fragen zu diesen Themen stehen Ihnen die Geschäftsleitung und Ihre Sicherheitsfachkraft zur Verfügung. Weitere ausführliche Informationen zum AGG und für Sie gültigen Regelwerkvorgaben des Gesetzgebers finden Sie im Wartebereich vor dem Dispositionsbüro.

**Auslagepflichtige Regelwerke siehe Prospekt-Ständer rechts vor dem Ausgang.**

Dokument: Version 1	Prüfung - Freigabe	Bestätigung Beschwerdestelle - (PET)	Letzte Prüfung
Datum	28.08.15	28.08.15	20.02.17
Funktion	Geschäftsleitung	Arbeitnehmersvertretung	Sicherheitsfachkraft
Unterschrift			