

Merkblatt für Beschäftigte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeines:

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist die Bundesregierung ihrer Verpflichtung nachgekommen, europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht zu überführen.

Was ist das Ziel des Gesetzes?

Das AGG – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist ein Bundesgesetz, das zum Ziel hat, ungerechtfertigte Benachteiligungen aus den Gründen

- **Alter**
- **Geschlecht**
- **Behinderung**
- **Sexuelle Orientierung**
- **Rasse oder ethnische Herkunft**
- **Religion oder Weltanschauung**

zu verhindern oder zu beseitigen. Im arbeitsrechtlichen Teil des Gesetzes erhalten Beschäftigte im Sinne des AGG zur Verwirklichung dieses Zieles Rechtsansprüche gegen ihre Arbeitgeber, wenn diese sich in einer gesetzlich verbotenen Weise gegenüber dem Geschützten verhalten.

Wer fällt unter den Begriff der Beschäftigten?

Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
- Zur Berufsausbildung Beschäftigte (Auszubildende, Werkstudentinnen/Werkstudenten, Praktikantinnen/Praktikanten, Diplomandinnen/Diplomanden)
- Bereits ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht
- Bewerberinnen/Bewerber, auch für eine Beförderung
- Arbeitnehmerähnliche Personen einschließlich Heimarbeiterinnen/Heimarbeiter

Was ist unter den Begriffen „Rasse oder ethnische Herkunft“ zu verstehen?

Hierunter fallen z. B. Differenzierungen wegen des Volkstums, der Hautfarbe, der Haarfarbe, der Sprache oder der Nationalität.

Was ist unter den Begriffen „Religion oder Weltanschauung“ zu verstehen?

Unter Religion ist der gemeinsame oder persönliche Glaube an eine oder mehrere übernatürliche Wesen zu verstehen, z. B. Christentum, Judentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus.

Unter der Weltanschauung ist ein umfassendes Konzept oder Bild des Universums und der Beziehung zwischen Mensch und Universum zu verstehen. Allgemeine politische Gesinnungen werden hiervon nicht erfasst.

Was meint der Begriff „Sexuelle Orientierung“?

Hierunter fallen heterosexuelle, homosexuelle, bissexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen.

Was ist eine Benachteiligung?

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung schlechter behandelt wird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung 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.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein Beschäftigter (i. S. d. AGG) aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein Verhalten von einer Kollegin/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 Kolleginnen/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 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 pornografischen Darstellungen.

Ein einmaliger Vorfall genügt. Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist – wie bei der Belästigung – die Sicht eines objektiven Betrachters.

Hilfe für Diskriminierungsopfer:

Wenn Sie sich im Zusammenhang mit Ihrem Beschäftigungsverhältnis von einem Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen Ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung benachteiligt fühlen, haben Sie das Recht sich bei

Ihrer zuständigen Personalsachbearbeiterin/Ihrem zuständigen Personalsachbearbeiter des Personaldezernates

zu beschweren.

Die Beschwerde wird geprüft und das Ergebnis der Prüfung wird Ihnen mitgeteilt.

Die Beschwerde wird häufig nicht vollständig anonym behandelt werden können. Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss der Arbeitgeber den ihm zugetragenen Vorfall aufklären. Anderenfalls kann er keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Daher wird der vermeintliche Täter zu den Vorwürfen befragt bzw. Zeugen gehört werden müssen.

Selbstverständlich bleibt es Ihnen unbenommen, sich in Fragen der Gleichstellung an die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Fitzek (gleichstellungsbeauftragte@uni-duisburg-essen.de), oder in Schwerbehindertenangelegenheiten an die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen, Frau Mölders, (E-Mail: schwerbehindertenvertretung@uni-due.de) zu wenden.

Leistungsverweigerungsrecht:

Sie haben bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unter Umständen das Recht, Ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts, 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.

Unberechtigte Leistungsverweigerung ist Arbeitsverweigerung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung haben kann.

Dezernat 4, Sgb. 4.3

Essen, 21. Dezember 2006