

1 Welche Ziele hat das AGG?

Das AGG will Benachteiligungen aus Gründen der / des

- ethnischen Herkunft
- Alters
- Geschlechts
- sexuellen Identität
- Behinderung
- Religion oder Weltanschauung

verhindern und beseitigen.

2 Wo gilt das AGG?

Ein Schwerpunkt des Gesetzes ist der Bereich **Beschäftigung und Beruf**. Die Bestimmungen gelten für Arbeitgebende, Arbeitnehmende, Arbeitssuchende und für Auszubildende. Ein zweiter Schwerpunkt liegt im **Zivilrecht**, also bei den Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen, wie zum Beispiel Verträge mit Lieferanten, Dienstleistenden und Vermietenden.

3 Was ist eine Diskriminierung?

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person

- in einer vergleichbaren Situation
- ohne sachlich rechtfertigenden Grund
- aufgrund eines der im AGG genannten Merkmale

eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.

Das AGG verwendet den Begriff der **Benachteiligung** an Stelle von **Diskriminierung** und unterscheidet verschiedene Formen von Benachteiligungen:

Beispiele

Unmittelbare Benachteiligung:

Ohne sachlich rechtfertigenden Grund werden nur unter 50-jährige Männer in einer Stellenanzeige gesucht.

Mittelbare Benachteiligung:

Von einer Stellenbewerberin werden sehr gute Deutschkenntnisse verlangt, obwohl diese für die Tätigkeit nicht erforderlich sind.

Belästigung:

In Anwesenheit eines schwulen Mitarbeiters werden wiederholt Schwulenhitze erzählt.

Sexuelle Belästigung:

Unerwünschte sexuelle Berührungen, Bemerkungen oder das Aufhängen pornographischer Bilder im Dienstzimmer.

Anweisung zur Benachteiligung:

Eine Kellnerin wird angewiesen, Menschen mit Behinderung nicht in das Lokal zu lassen.

4 Was sind gerechtfertigte Ungleichbehandlungen?

Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist eine verbotene Benachteiligung. So kann eine Ungleichbehandlung durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt sein. Darunter fallen auch die sogenannten

positiven Maßnahmen, d. h. Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile zum Beispiel für Frauen. Unterschiedliche Behandlungen sind auch dann gerechtfertigt, wenn ein gefordertes Kriterium für eine Tätigkeit „eine wesentliche und entscheidende“¹ berufliche Anforderung darstellt.

5 Welche Rechte haben Beschäftigte?

Das AGG bietet umfassenden Schutz vor Benachteiligungen im Arbeitsleben. Dies gilt von der Ausschreibung einer Stelle über die Einstellungsverfahren, die Arbeitsbedingungen bis hin zum Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen oder der Mitgliedschaft in Beschäftigtenvereinigungen und dem Kündigungsschutz.

Liegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen vor, haben die Mitarbeitenden ein Beschwerderecht. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot besteht ggf. Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung. Die Ansprüche müssen **innerhalb von 2 Monaten** geltend gemacht werden.

6 Welche Pflichten haben Arbeitgebende?

Die Arbeitgebenden sind nach § 12 AGG dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Hierzu gehören auch vorbeugende Maßnahmen wie die Bekanntmachung des AGG durch Aushang

¹ Vgl. § 8 AGG

und/oder Bereitstellung entsprechender Informationen im Intranet. Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot haben die Arbeitgebenden angemessene Maßnahmen wie zum Beispiel Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung sowie **Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten** zu ergreifen. Nach § 13 AGG ist der Arbeitgebende verpflichtet eine **Beschwerdestelle** einzurichten, an die sich die Beschäftigten wenden können.

7 Was ändert sich im Alltag?

Das AGG eröffnet neue Möglichkeiten gegen Benachteiligungen bei der Versorgung mit Gütern und dem Zugang zu Dienstleistungen, wie zum Beispiel beim Einkauf, bei der Wohnungssuche, beim Abschluss von Versicherungs- und Bankgeschäften oder beim Zugang zu Bars und Clubs vorzugehen. Auch im Zivilrecht besteht neben dem Anspruch auf Unterlassung einer diskriminierenden Handlung ggf. ein Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld. Auch hier müssen die Ansprüche **innerhalb von 2 Monaten** geltend gemacht werden.

8 Wie verhalte ich mich bei einer erlebten Diskriminierung?

Versuchen Sie, in einem Gedächtnisprotokoll alles festzuhalten, was mit dem Vorfall zusammenhängt. Es ist auch empfehlenswert, sich an eine **spezialisierte Beratungsstelle** zu wenden. Hier können alle Handlungsmöglichkeiten besprochen werden, vom Beschwerdebrief bis zum Beschreiten des Rechtswegs.

9 Was kann ich tun?

Vor Diskriminierung und Belästigung sollte niemand die Augen verschließen. Es ist ein ermutigendes Zeichen von Zivilcourage, wenn Menschen aktiv werden, um Diskriminierungen zu verhindern. Sie – wie wir alle – sollten diskriminierten Personen helfen und sie in geeigneter Weise unterstützen.

10 Wo finde ich weitere Informationen?

Auf der Webseite der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung können Sie sich ausführlich informieren.

Dort finden Sie u. a.

- das AGG im Wortlaut
- einen Wegweiser mit spezialisierten Beratungsstellen

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen
Oranienstr. 106, 10969 Berlin
Tel 030 / 9028 1866
antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de



Weitere interessante Informationen
finden Sie auf der Internetseite:
www.berlin.de/lads

Bildnachweis: beermedia – Fotolia.com

Hinweis: Dieses Faltblatt gibt einen knappen allgemeinen Überblick über die Inhalte des AGG. Die Erläuterungen und Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie können die notwendige Einzelfallberatung nicht ersetzen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



10 Fragen und Antworten