

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Verteiler: THOST Gesamt

1. Veranlassung

Ziel dieses Merkblattes ist es, Sie durch umfassende Informationen für die Inhalte des AGG zu sensibilisieren und dazu anzuregen, auch weiterhin einen offenen, respektvollen und nicht benachteiligenden Umgang mit Kollegen / -innen, Kunden und Geschäftspartnern zu pflegen.

2. Das Gesetz

2.1 Ziel

Ziel des AGG ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

2.2 Wer wird geschützt?

Das AGG schützt:

- Bewerber / -innen
- Arbeitnehmer / -innen¹
- Auszubildende
- Leiharbeitnehmer / -innen (d.h. bei einem Einsatz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung unterliegen Sie auch im Betrieb des Entleihers dem Schutz des AGG)
- Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist
- Hinsichtlich Einstellung und Beförderung auch Organmitglieder

2.3 Die Benachteiligungskriterien

Die einzelnen unter 2.1 aufgeführten Benachteiligungskriterien sind wie folgt zu verstehen:

- Die Formulierung **"aus Gründen der Rasse"** soll ausdrücken, dass jede Theorie, die behauptet, es würden unterschiedliche menschliche Rassen existieren, abgelehnt wird.
→ D. h. rassistische Äußerungen und Verhaltensweisen werden nicht toleriert.
- **"Wegen der ethnischen Herkunft"**: Damit ist eine Benachteiligung von Menschen eines bestimmten Bevölkerungssteils mit gemeinsamer Herkunft, Kultur etc. gemeint.
- **"Wegen des Geschlechts"**: Keine Benachteiligung von Männern oder Frauen.
- Das Merkmal **"Religion"** zielt auf die Zugehörigkeit zu einer religiösen Gemeinschaft (z.B. Christentum, Judentum, Islam, Buddhismus, Hinduismus, etc.) ab.
- Der Begriff der **"Weltanschauung"** umfasst in diesem Zusammenhang die nicht religiöse Sinndeutung der Welt als Ganzes – unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft.
- **"Behinderung"** bedeutet im Sinne des AGG nicht nur eine Schwerbehinderung, sondern jede Art der Behinderung.

¹ Allein aus Gründen der Vereinfachung wird im folgenden Text die männliche Form verwendet.
Sie steht sowohl für Mitarbeiter als auch für Mitarbeiterinnen.

- Das Benachteiligungsverbot bzgl. des "**Alters**" schützt jedes Lebensalter, d.h. sowohl junge Menschen als auch alte Menschen.
- "**Sexuelle Identität**" erfasst jede sexuelle Ausrichtung, die als identitätsprägend wahrgenommen wird (insbesondere Hetero-, Homo- und Bisexualität).

2.4 Die Arten der Benachteiligung

Das AGG definiert folgende Arten der Benachteiligung:

- **Unmittelbare Benachteiligung**
Eine Person erfährt aufgrund eines der Benachteiligungskriterien eine weniger günstige Behandlung. (Jemand wird beispielsweise wegen seines Geschlechts nicht eingestellt, ohne dass es hierfür eine Rechtfertigung gibt.)
- **Mittelbare Benachteiligung**
Anscheinend objektive, neutrale Kriterien / Verfahren führen indirekt zu einer Benachteiligung in besonderer Weise. (Werden z.B. „perfekte Deutschkenntnisse“ für eine Stelle gefordert, für die diese Kenntnisse nicht zwingend notwendig sind, kann dies eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft bedeuten.)
- **Anweisung zur Benachteiligung**
Die Benachteiligung wird in diesem Fall nicht vom Urheber selbst ausgeübt, es wird vielmehr ein Mitarbeiter dazu angewiesen, einen anderen Mitarbeiter zu benachteiligen.
- **Belästigung**
Durch eine unerwünschte Verhaltensweise im Zusammenhang mit den Benachteiligungskriterien des AGG wird die Würde eines Menschen verletzt und ein entsprechendes Umfeld geschaffen (ausländerfeindliche Witze, abwertende Äußerungen über / Anspielungen auf: Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft etc.).
- **Sexuelle Belästigung**
Neben unerwünschten Berührungen und anzüglichen Bemerkungen (Witzen) kann auch das Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen / sexistischen Darstellungen eine sexuelle Belästigung sein. Entscheidend für die Beurteilung, ob eine (sexuelle) Belästigung vorliegt, ist nicht die Absicht des Handelnden, sondern ein objektiver Maßstab!

2.5 Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot

Das AGG sieht folgende Ausnahmen zum Benachteiligungsverbot vor:

- **Allgemein:** Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund eines der Benachteiligungskriterien ist zulässig, wenn dieses Unterscheidungsmerkmal für die betreffende Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung ist. (So darf bei Bewerbern, die sich auf die Stelle eines Piloten bewerben, weiterhin ein ausreichendes Maß an Sehkraft gefordert werden, auch wenn dies zunächst eine unmittelbare Benachteiligung von Bewerbern mit Sehbehinderung darstellt.)
- **Alter:** Hier ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn diese objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist (z. B. bestimmte Berufserfahrung für eine konkret zu besetzende Position).
- **Positive Maßnahmen:** Eine unterschiedliche Behandlung ist auch zulässig, um bestehende Benachteiligung zu beseitigen oder zukünftige zu verhindern. (So z.B. zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.)
- Für **(sexuelle) Belästigung** gibt es **nie eine Rechtfertigung / Ausnahme**. Sie stellt immer einen Verstoß gegen das AGG dar.

2.6 Rechtsfolgen

2.6.1 Folgen für den Mitarbeiter, der Andere benachteiligt

- Wer Andere benachteiligt, muss mit Sanktionen rechnen. Diese können zum einen arbeitsrechtlicher Natur sein und von der Umsetzung, Versetzung über die Abmahnung bis ggf. hin zur Kündigung reichen, zum anderen sind aber auch strafrechtliche Konsequenzen möglich.
- Wird THOST von Dritten wegen der Benachteiligung durch einen Mitarbeiter in Anspruch genommen, können auf diesen ggf. Schadenersatzansprüche seitens THOST zukommen.

2.6.2 Rechte des Benachteiligten

- Beschwerderecht: Im Falle einer (vermuteten) Benachteiligung kann sich jeder Mitarbeiter vertrauensvoll an die hausinterne Beschwerdestelle THOST wenden:
 - Hr. Philipp Osen, 07231-1560-931, P.Osen@thost.de
 - Fr. Carolin Döbl, 07231-1560-47, C.Doebl@thost.de
- Ergreift der Arbeitgeber bei einer (sexuellen) Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung dieser Belästigung, hat der betroffene Mitarbeiter ein Leistungsverweigerungsrecht unter Fortzahlung seines Gehaltes. Er trägt allerdings das Lohnrisiko, wenn er nicht nachweisen kann, dass die Voraussetzungen für dieses Leistungsverweigerungsrecht vorliegen.
- Es besteht die Möglichkeit des benachteiligten Mitarbeiters, ggf. Klage einzureichen.
- Unter den besonderen Voraussetzungen des AGG kann der benachteiligte Mitarbeiter bei einem Vermögensschaden Schadenersatz und bei einem Nichtvermögensschaden Entschädigung vom Arbeitgeber verlangen.
- Kein Mitarbeiter wird deshalb benachteiligt, weil er seine Rechte gem. AGG geltend macht (Maßregelungsverbot).

2.7 Fazit / Das AGG in Ihrem Berufsalltag

- Seien Sie sensibilisiert – für das AGG und sein Benachteiligungsverbot.
- Nehmen Sie die Grundsätze des AGG ernst und handeln Sie danach.
- Scheuen Sie sich nicht, mögliche Verstöße – frühzeitig – zum Thema eines vertrauensvollen Gespräches zu machen. Auch die Geschäftsführung steht Ihnen hierzu gerne zur Verfügung.

Der respektvolle Umgang miteinander ist ein zentraler Grundsatz in der Zusammenarbeit im Team THOST.

13.10.2022
THOST / Stß, Ksl