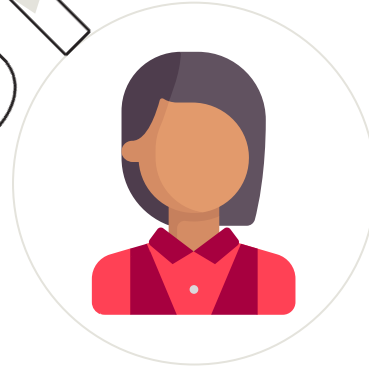




# AGG und Gleichbehandlung

Merkblatt für Beschäftigte

**Was ist eine  
Diskriminierung?**



**DISKRI-MINIER**

## Liebe Beschäftigte,

täglich findet Diskriminierung in all unseren Lebensbereichen statt. Aus den Berichten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die vergangenen Jahre geht hervor, dass ca. ein Drittel aller erfassten **Diskriminierungen im Arbeitsalltag** geschehen. Die tatsächliche Dunkelziffer dürfte um ein Vielfaches höher liegen.

Uns als Unternehmen ist es sehr wichtig, dass Sie Ihre Rechte und Pflichten in diesem Zusammenhang kennen. Sollten Sie Opfer einer Diskriminierung sein oder solche in unserem Unternehmen beobachten, ermutigen wir Sie, aktiv zu werden! Selbst wenn Sie Zweifel haben, bitten wir Sie, sich an Ihre **Vorgesetzten**, den Betriebsrat oder die **betriebsinterne Beschwerdestelle** zu wenden. Die zuständige Beschwerdestelle nimmt sich dann dieser Angelegenheit an und wird den Vorfall prüfen. Bereits an dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass Ihnen aus einer Beschwerde **keine Nachteile** entstehen.

Ein gutes Betriebsklima ist Teil unserer Unternehmensphilosophie. Dementsprechend dulden wir keine Form der Diskriminierung. Wir können aber nur aktiv werden, wenn Sie uns entsprechende Vorfälle melden. Sollten Sie hinsichtlich des richtigen Ansprechpartners Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung und/oder den Betriebsrat.

Am 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das Gesetz enthält Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung. Es soll den Schutz vor Diskriminierung – gerade auch am Arbeitsplatz – verbessern. Sie haben als Beschäftigte gesetzlich verankerte **Rechte und Pflichten**! Das vorliegende Merkblatt soll Sie über beides **informieren** und Ihnen insbesondere deutlich machen, welche Benachteiligungen unzulässig sind, worauf Sie in Ihrem Arbeitsumfeld achten müssen und welche Rechte Sie haben. Wir verstehen dieses Merkblatt – im Sinne einer **vorbeugenden Maßnahme** – auch als Beitrag dazu, Benachteiligungen in unserem Unternehmen zu vermeiden.

Bitte lesen Sie sich deshalb dieses Merkblatt sorgfältig durch, da Verstöße gegen das Gesetz arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können. Wo Sie den Gesetzestext des AGG sowie den § 61b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) einsehen können, erfahren Sie in der Personalabteilung und/oder beim Betriebsrat.

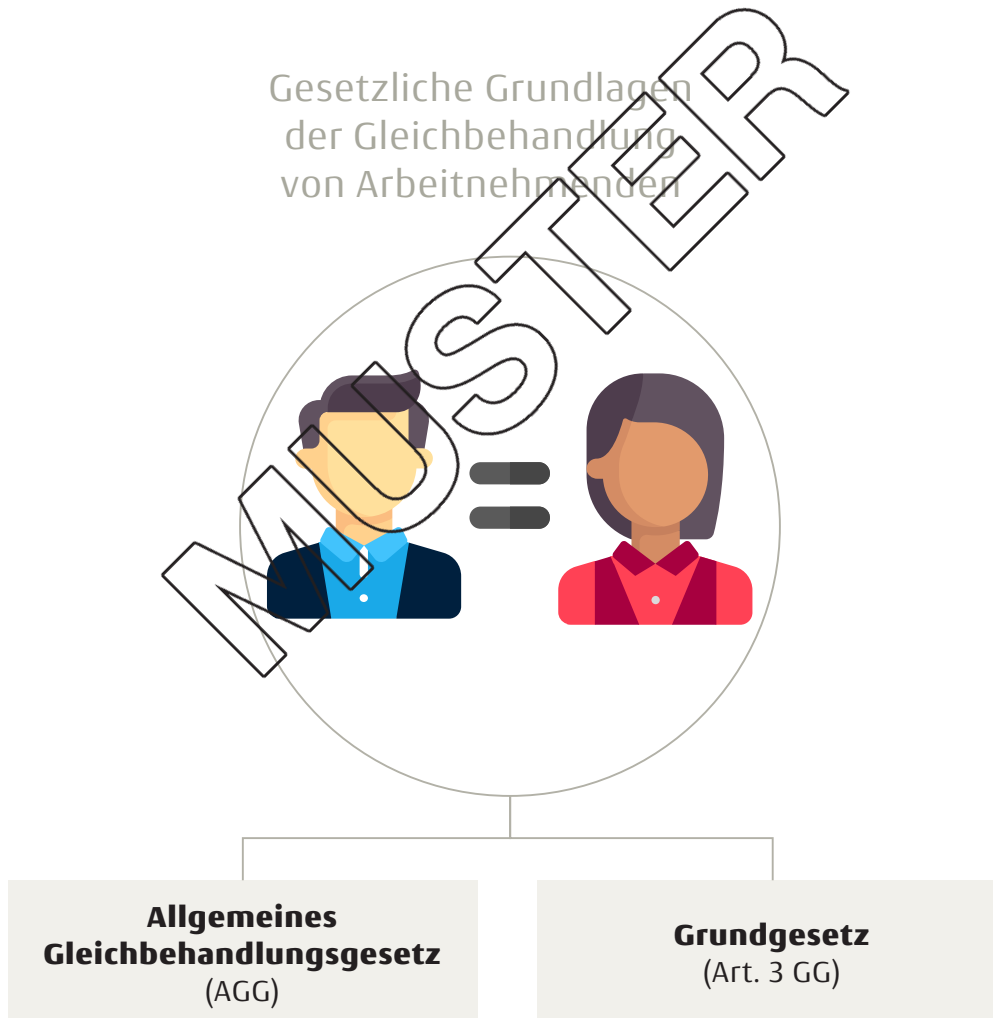
Mit freundlichen Grüßen

*Ihr Unternehmen*

# I. EINFÜHRUNG

Das gesamte Arbeitsleben – von der Einstellung bis zum Austritt und sogar darüber hinaus – birgt potenzielle Gefahren für Diskriminierung. Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden ist ein sehr wichtiger Grundsatz des Arbeitsrechts. Es gibt hierzu verschiedene gesetzliche Regelungen.

Zum einen gilt das bereits erwähnte **AGG** (siehe nachfolgend Kapitel II). Daneben können Rechte aber auch aus dem **allgemeinen Gleichheitssatz** des Grundgesetzes (Art. 3 GG) hergeleitet werden (siehe nachfolgend Kapitel III). Ebenso kommt der Begriff „Mobbing“ in diesem Zusammenhang immer wieder vor (siehe nachfolgend Kapitel IV).



## II. ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

### 1. WEN SCHÜTZT DAS GESETZ?

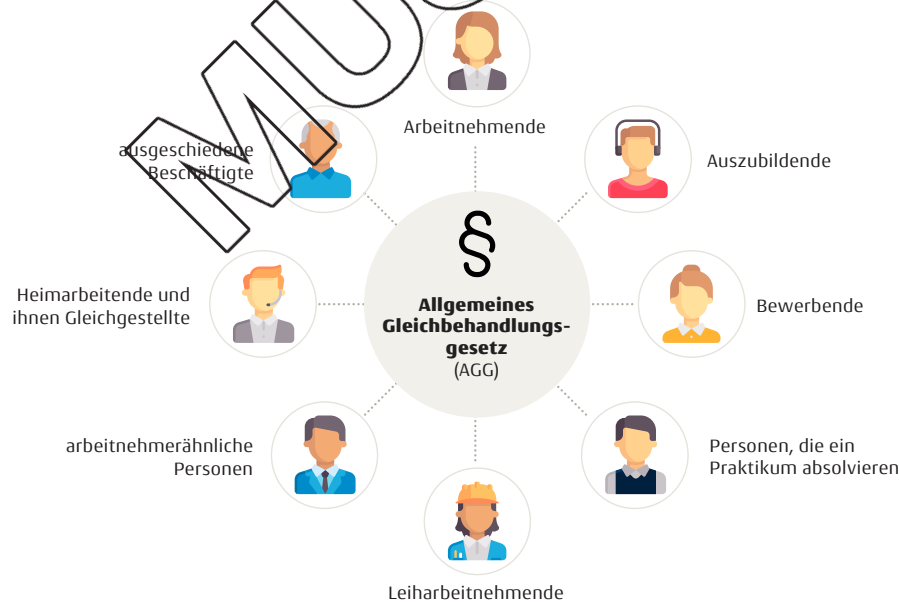
Das Gesetz schützt **alle abhängig Beschäftigten** und zwar unabhängig davon, ob sie bei einer natürlichen oder juristischen Person (z.B. GmbH) angestellt oder im öffentlichen Dienst tätig sind (§ 6 AGG). Auch die Betriebsgröße spielt keine Rolle.

Zu den **Beschäftigten** zählen:

- Arbeitnehmende,
- Auszubildende,
- Bewerbende,
- Personen, die ein Praktikum absolvieren
- Leiharbeitnehmende,
- arbeitnehmerähnliche Personen,
- Heimarbeitende und ihnen Gleichgestellte
- ausgeschiedene Beschäftigte

**Leiharbeitnehmende** können in der Regel sowohl in dem verleihenden Unternehmen als auch in dem entleihenden Unternehmen Rechte aus dem AGG geltend machen.

Wen schützt das Gesetz?



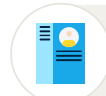
## 2. IN WELCHEN BEREICHEN SPIELT DAS AGG EINE ROLLE?

Das Gesetz bietet einen **umfassenden Schutz** für Beschäftigte. Das bedeutet, dass nicht nur das eigentliche Arbeitsverhältnis vom Schutz des AGG erfasst wird. Vielmehr gilt der Diskriminierungsschutz für

- Bewerbungen,
- Einstellungen,
- Beförderungen,
- Arbeitsbedingungen,
- Kündigungen
- die betriebliche Altersvorsorge.

Das AGG gilt auch im Bereich der Berufsausbildung.

Das AGG schützt  
in diesen Bereichen



Bewerbungen



Einstellungen



Berufsausbildung



Beförderungen



Arbeitsbedingungen



Betriebliche  
Altersvorsorge



Kündigungen

### 3. WELCHE DISKRIMINIERUNGSMERKMALE SIND GESCHÜTZT?

Das AGG nennt die folgenden Diskriminierungsmerkmale:

• **Rasse oder ethnische Herkunft**  
(Abstammung, nationaler Ursprung oder Volkstum),

• **Geschlecht**  
(Mann, Frau, Trans- und Intersexuelle)

• **Religion oder Weltanschauung**  
(u.a. katholische und protestantische Kirche, Judentum, Islam, Hinduismus, politische Gruppierungen und Sekten, die nicht vorwiegend wirtschaftliche Ziele verfolgen)

• **Behinderung**  
(Einschränkung, die insbesondere auf physische, psychische oder geistliche Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet)

• **Alter**  
(zu alte und zu junge Menschen)

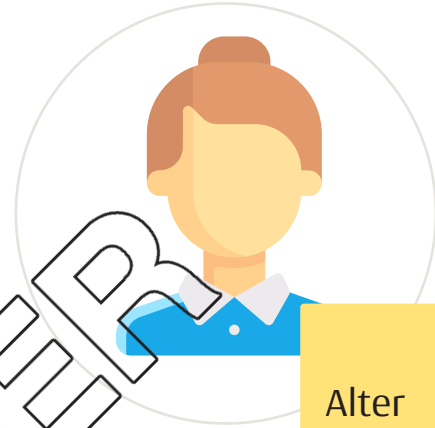
• **Sexuelle Orientierung**  
(alle Formen der sexuellen Ausrichtung)

Die zwei häufigsten Diskriminierungsmerkmale – aufgrund derer eine Beschäftigung erfolgte, waren im Jahr 2012 die ethnische Herkunft mit 37 % und eine Behinderung mit 32 %, gefolgt von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts mit 20 % und des Alters mit 10 %.

## Diskriminierungsmerkmale



MUSTER



Alter



Geschlecht





Sexuelle  
Identität



Religion /  
Welt-  
anschauung



Behinderung



Rasse /  
ethnische  
Herkunft

MUSTER

## 4. WELCHE VERHALTENSWEISEN SIND VERBOTEN?

Folgende Verhaltensweisen sind gesetzlich (§ 3 AGG) verboten:



- **Benachteiligung**  
= unmittelbare oder mittelbare Anknüpfung an ein Diskriminierungsmerkmal



- **Belästigung**  
z.B. Mobbing durch Vorgesetzte / Kollegen



- **Sexuelle Belästigung**  
= unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, welches die Würde der betreffenden Person verletzt
- **Anweisung Dritter zur Benachteiligung**  
Bereits die Anweisung zur Benachteiligung oder Belästigung durch einen Vorgesetzten ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes. Es ist nicht entscheidend, ob die angewiesene Person der Anweisung Folge leistet.

### Verbotene Verhaltensweisen



Benachteiligung



(Sexuelle) Belästigung



Anweisung Dritter  
zur Benachteiligung

## 4.1 Wann liegt eine Benachteiligung vor?

Der Begriff der Benachteiligung ist weit zu verstehen. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn **unmittelbar** oder **mittelbar** ein Diskriminierungsmerkmal angeknüpft wird.

### Unmittelbare Benachteiligung:

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in Abschnitt 3 genannten Diskriminierungsmerkmale weniger günstig behandelt wird als eine andere (typischerweise) Person in einer vergleichbaren Situation, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist. Die benachteiligende Maßnahme muss entweder ausdrücklich an eines der genannten Diskriminierungsmerkmale anknüpfen oder unmittelbar mit ihnen verbunden sein (z.B. Schwangerschaft – Geschlecht; Rentenberechtigung – Alter).

- Eine unmittelbare Benachteiligung muss in einer **vergleichbaren Situation** erfolgen. Fühlt sich ein Bewerber\*in beispielsweise benachteiligt, muss seine Bewerbung mit der anderer Bewerber\*innen **vergleichbar** sein. In einem bestehenden Arbeitsverhältnis muss eine geringere Vergütung bei sonst identischen oder im Wesentlichen gleichartigen Tätigkeiten ausüben (Gesamtvergleich aller vertraglich festzulegenden Tätigkeiten). Die Vorschrift lässt sich eine hypothetische Vergleichsperson zu, da sie auf die Behandlung abstellt, die eine andere Person „erfahren würde“.
- Außerdem ist wichtig, dass es hierbei nicht auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person ankommt, sondern auf die Sicht eines vernünftigen Dritte in einer vergleichbaren Situation.

### Mittelbare Benachteiligung:

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn ein Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person wegen eines der in Abschnitt 3 genannten Diskriminierungsmerkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt, sofern diese Benachteiligung nicht sachlich gerechtfertigt ist. D.h. die benachteiligende Maßnahme (z.B. eine Vorschrift, eine Vereinbarung, Einzelmaßnahme oder Weisung) knüpft nicht direkt an ein Diskriminierungsmerkmal an, sondern das Merkmal (z.B. Frau) wird von einer bestimmten Gruppe (z.B. zeitlich Befähigte, deutlich häufiger erfüllt) als von anderen Personen. (Typischerweise sind überwiegend Frauen in Teilzeittätigkeit)

- Die Benachteiligung und die Vergleichsgruppe müssen – anders als bei der unmittelbaren Benachteiligung – **nicht** in einer **vergleichbaren Situation** sein.
- Als zulässige Differenzierungskriterien wurden z.B. eine längere Betriebszugehörigkeit, Flexibilität und Berufsbildung bzw. eine nicht qualifikationsanerkannt.

## 4.2 Wann liegt eine (sexuelle) Belästigung vor?

Eine Benachteiligung liegt außerdem vor bei

- **Belästigungen**

Hierzu gehören zum Beispiel Einschüchterungen, Belästigungen von Homosexuellen, Hänseleien von Kolleginnen oder Kollegen wegen ihrer Religionsausübung, herabwürdigende Bemerkungen wegen des Geschlechts und schikanöses Verhalten gegenüber Behinderten.

- **Sexuelle Belästigungen**

Hierzu gehören sexualbestimmte körperliche Belästigungen wie das „Belehnen“ oder „Zuschauen“ von Frauen bei ihrer Brust oder der „Zapfen“ auf den Po, aber auch Belästigungen oder aufgedrängte Küsse, wie die Bemerkungen sexueller Natur (z.B. sexuelle Anspielungen oder Äußerungen über sexuelles Verhalten, Neigungen in Gesprächen, Briefen, SMS oder E-Mails).

## 4.3 Sachliche Rechtfertigung

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Ungleichbehandlungen rechtfertigt.



**Achtung:**

Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Benachteiligung. Gleichbehandlung bedeutet: „Niemand ist eine Ausnahme.“

- Entscheidend ist, ob ein Grund (sogenannter „sachlicher Differenzierungsgrund“) vorliegt, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.

Folgende Punkte abschließend genannte Gründe können eine Ungleichbehandlung rechtfertigen:

### d. Berufliche Anforderungen (§ 8 Abs. 1 AGG)

Berufliche Anforderungen können beispielsweise eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Hier kann eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts zulässig sein, wenn dies eine unverzichtbare Voraussetzung für die entsprechende Tätigkeit ist (§ 8 Abs. 1 AGG).



**Beispiele**

Die Suche nach einer Sozialpädagogin für ein reines Mädchenpensionat ist gerechtfertigt, sofern die Tätigkeit auch den Nachbarn nicht einschließt.

## b. Alter (§ 10 AGG)

Das Alter kann ebenfalls ein sachliches Differenzierungsmerkmal sein, wenn es objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. § 10 AGG enthält einen ausführlichen Beispielskatalog, der jedoch nicht abschließend ist.



### *Beispiel:*

Die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund spezifischer Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes ist zulässig.

## 4.4 Wer übt typischerweise eine Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte Personen
- Kollegschaft, andere Beschäftigte der Arbeitgebenden
- Kundschaft, Vertragspersonen der Arbeitgebenden

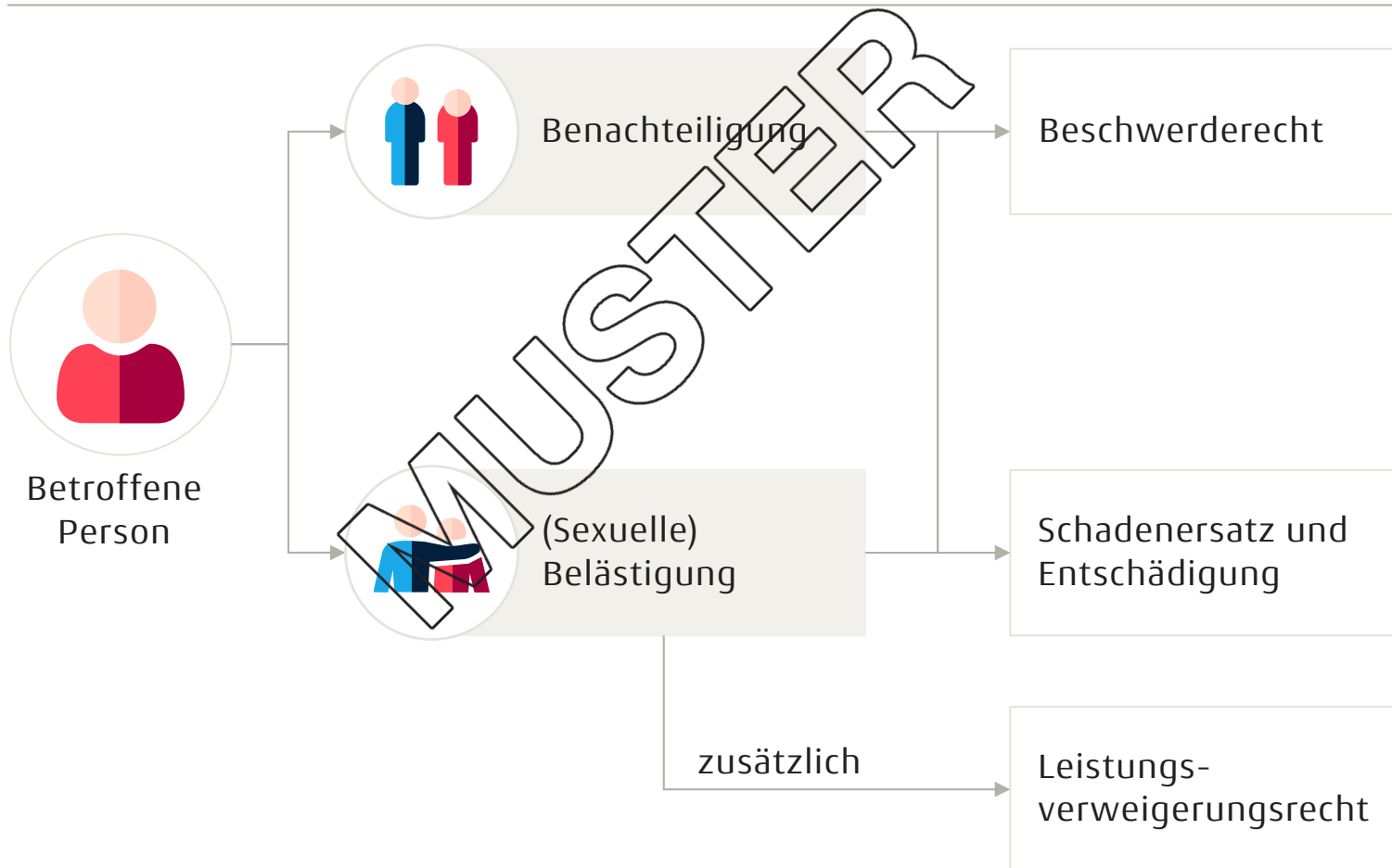
In allen genannten Fällen sind die Arbeitgebenden verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz ihrer Beschäftigten zu ergreifen.

MUSTER

# Rechte der betroffenen Person

## Von Diskriminierung betroffene arbeitnehmende Person

## Rechte der betroffenen Person



## Arbeitgebender



## 5. WELCHE RECHTE HABEN VON EINER BENACHTEILIGUNG BETROFFENE PERSONEN?

Betroffene haben verschiedene Rechte. Diese sind:

### 5.1 Beschwerde recht

Betroffene Beschäftigte haben das Recht, eine Beschwerde bei ihrem **Arbeitgebenden** (z.B. bei Vorgesetzten oder der Personalabteilung) einzureichen. Dieses Recht ist unabhängig davon, ob ihre Beschwerde **beschwerdestellenunabhängig** ist. Die Beschwerde kann auch an eine Arbeitsbehörde (Berufshilfsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung) gerichtet werden.

Jede Beschwerde muss geprüft werden und das Ergebnis müsste der betroffenen Person mitgeteilt werden.

- Selbst wenn sich herausstellen sollte, dass die Beschwerde unbegründet war, dürfen Mitarbeitende nicht wegen der Wahrnehmung ihrer Rechte bestraft werden.
- Stellt sich hingegen heraus, dass die Beschwerde begründet war, hat der Arbeitgebende die Pflicht, zugunsten betroffener Beschäftigter einzugreifen und tätig zu werden.

#### Wichtig:

Gezielte Maßnahmen können nur ergriffen werden, wenn die Arbeitgebende über entsprechende Vorfälle informiert wird.

### 5.2 Schadenersatz und Entschädigung

Neben dem Beschwerderecht können Beschäftigte zudem einen Anspruch auf **Schadenersatz** sowie unter bestimmten Voraussetzungen auf eine **Entschädigung** gegen den Arbeitgebenden haben.

- Entsteht im Beschäftigten ein finanzieller Schaden, kann ein Anspruch auf Schadenersatz bestehen.
- Sollte kein finanzieller Schaden entstehen, kann bei einem immateriellen Schaden ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung (Schmerzen und Verluste) bestehen.

#### Wichtig:

Ein Anspruch auf „Entschädigung“ im Falle einer Diskriminierung (bei einer Bewerbung oder Aufbeförderung) im Falle einer Diskriminierung in diesem Zusammenhang) besteht nicht.



## a. „Vertretenmüssen“

- Wesentliche Voraussetzung für einen *Schadenersatzanspruch* ist unter anderem, dass der Arbeitgebende die Pflichtverletzung zu vertreten hat (= „Vertretenmüssen“). Dies liegt vor bei
  - eigenem Verschulden, d.h. Vorsatz oder Fahrlässigkeit
  - Verschulden von Organmitgliedern (z.B. Geschäftsführer)
  - Verschulden von Erfüllungsgehilfen (z.B. Vorgesetzte)
- Ein *Entschädigungsanspruch* ist hingegen ein verschuldensunabhängiger Anspruch.

## b. Fristen

Es sind zwei Fristen zu beachten. Sowohl ein *Schadenersatzanspruch* als auch ein *Entschädigungsanspruch* müssen von Betroffenen innerhalb einer **Frist von zwei Monaten** schriftlich gegenüber dem Arbeitgebenden geltend gemacht werden (§ 15 ArbStättG, § 4 ArbGG).

- Die Frist beginnt grundsätzlich mit dem Zeitpunkt, an dem Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangen. Im Falle einer Beweispflicht oder eines beruflichen Aufsichtsstellen für ein Zutrittsrecht, Zuzugangs der Arbeitnehmerin abgelehnt.
- Die Frist zur Geltendmachung kann auch durch Erhebung einer Klage gewahrt werden.

### Wichtig:

Tarifvertragliche Ausschlussfristen gehen vor! Haben die Tarifvertragsparteien abweichende Regelungen zur Geltendmachung von Ansprüchen vereinbart, ändert sich die Frist des § 15 Abs. 4 ArbStättG keine Anwendung.

Außerdem können bei *Entschädigungsansprüchen* die Ansprüche innerhalb einer weiteren **Frist von drei Monaten** nach schriftlicher Geltendmachung gerichtlich geltend gemacht werden (§ 61b ArbGG).

Für *Schadenersatzansprüche* gilt die Frist des § 6b ArbGG nicht. Hier gilt – vorbehaltlich kürzerer Ausschlussfristen – die gesetzliche Verjährungsfrist von **drei Jahren** bzw. der Grundsatz der **Verwirkung**.

## c. Beweislast

Betroffene müssen vor Gericht

- die **Benachteiligung** vortragen, also etwa die Tatsache, dass sie nicht eingestellt, nicht befördert oder schlechter als andere bezahlt wurden, und
- **Indizien** für die Benachteiligung vorbringen, d.h. sogenannte Vermutungstatsachen. Dies sind Umstände, die einen diskriminierenden Grund für die Benachteiligung vermuten lassen.



**Beispiel:**

Bei einem Bewerbungsverfahren liegt die Benachteiligung in der Absage. Die entsprechenden Indizien können Bewerbende z.B. durch eine nicht neutral formulierte Stellenausschreibung vortragen. Auch können sich Indizien aus der Formulierung der Abfrage ergeben.

### 5.3 Leistungsverweigerungsrecht bei (sexueller) Belästigung

Sofern eine (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz im Raum steht, räumt das AGG betroffenen Beschäftigten – unter bestimmten Voraussetzungen – das Recht ein, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen (= Leistungsverweigerungsrecht).

Voraussetzung ist hierfür, dass

- die Leistungsverweigerung zum Schutz der Betroffenen **erforderlich** ist
- der Arbeitgebende **Kenntnis** von der (sexuellen) Belästigung hat und der Arbeitgebende **keine** der nur offensichtlich ungeringfügigen Schutzmaßnahmen ergriffen hat.

**Wichtig:**

- Von dem Recht auf Leistungsverweigerung sollten Sie nur nach vorheriger Beratung Gebrauch machen. In der Regel muss zunächst der Arbeitgebende zur Abhilfe aufgefordert werden.
- Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn **tatsächlich** eine Belästigung vorliegt. Die bloße Vermutung einer Belästigung reicht nicht aus! Verweigert Beschäftigte die Arbeitsleistung zu Unrecht, muss mit dem Verlust der Vergütungsansprüche gerechnet werden. Ggf. könnte in einem solchen Fall sogar der Ausspruch einer Abmahnung oder ein erverhaltensbedingtes Kündigungsdrohen.

### 5.4 Schutz vor Benachteiligung

Beschäftigte, die ihre Rechte nach dem AGG in Anspruch nehmen, dürfen deswegen keine Nachteile erleiden.

Auch Personen, die Beschäftigte unterstützen oder die in ihren Rechte hinausfallen als Zeugen aussagen, dürfen nicht benachteiligt werden.

**Wichtig:**

Mitarbeitende, die sich auf das AGG berufen, dürfen deswegen nicht gekündigt oder versetzt werden.

## 5.5 Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Betroffene Personen können sich auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ([www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)) wenden, die ebenfalls auf der Grundlage des AGG arbeitet.

Die Antidiskriminierungsstelle bietet unter anderem eine kostenlose juristische Erstberatung an. Je nach Fall kann die Antidiskriminierungsstelle vermittelnd eingreifen oder den Fall an eine andere Stelle weiterleiten.

## 6. WELCHE PFLICHTEN HABEN ARBEITGEBENDE?

Alle Arbeitgeber sind uns ein diskriminierungsfreies Umfeld und ein positives Miteinander sehr wichtig. Daher haben wir folgende Maßnahmen ergriffen:

### 6.1 Einrichtung einer Beschwerdestelle

Wenn Sie sich aufgrund eines der genannten Diskriminierungsmerkmale benachteiligt fühlen, wenden Sie sich an uns! Hierzu haben wir zwei Stellen eingerichtet: eine interne Beschwerdestelle (nach Dienst- oder Fachvorsatzte oder Stellungsbeauftragte) oder die Personalabteilung können die Funktion einer Beschwerdestelle übernehmen. Weitere Informationen zur Beschwerdestelle erhalten Sie bei der Personalabteilung und/oder dem Betriebsrat.

### 6.2 Vorbeugende Maßnahmen

Um Diskriminierungen zu vermeiden, ist es uns wichtig, nur vorzusehen. Benachteiligungen vorzubeugen. Hierzu gehört auch die Aufklärung und Information der Beschäftigten. Diesem Zweck dient auch dieses Merkblatt.

### 6.3 Ergreifen geeigneter Maßnahmen

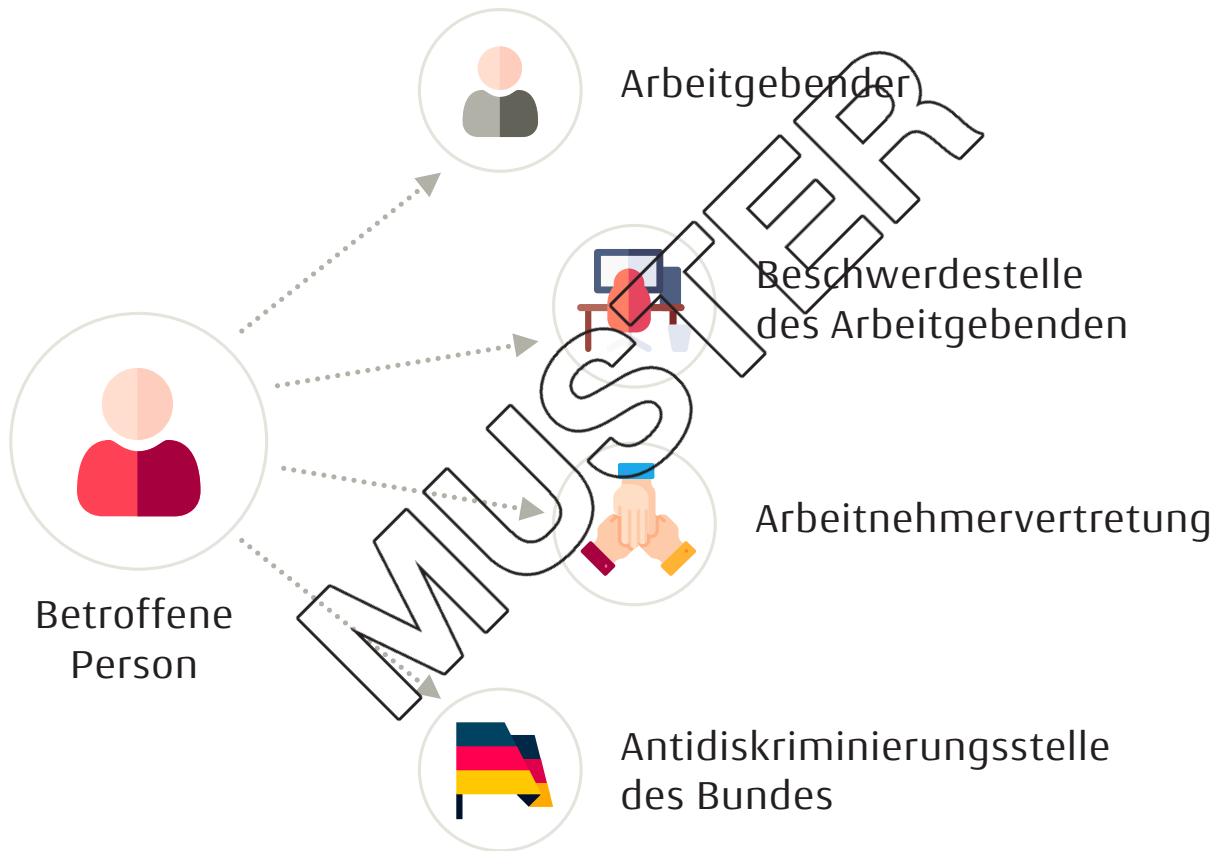
Das Gesetz verlangt, dass wir als Arbeitgeberinnen und -er für arbeitsrechtliche und andere geeignete Maßnahmen sorgen.

- Sind Dritte (z.B. Kunden oder Vertragspartner) für die Benachteiligung von Beschäftigten verantwortlich, stellen wir uns schützend vor die betroffenen Mitarbeiterinnen.
- Verstößen Arbeitgeberinnen und -er gegen die Regeln des Beschäftigtensystems, werden wir mit einschneidenden Sanktionen (z.B. Verwarnungen, Geldstrafen, Umsetzungen oder Versetzungen, Lohnminderungen oder Abmahnungen und im Extremfall Wiederholungsfall Kündigungen).

#### Wichtig

Bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen hat der Arbeitgeber einen Ermessensspielraum. Dabei spielt die Schwere des Verstoßes eine maßgebliche Rolle.

# Beschwerdestellen



## 7. WELCHE PFLICHTEN HABEN SIE?

### 7.1 Ihre Pflichten als Beschäftigte

Das dargestellte Diskriminierungsverbot richtet sich gerade **auch an Sie**, als Mitarbeitende. Sie dürfen Ihre Arbeitskollegschaft nicht diskriminieren, insbesondere nicht (sexuell) belästigen. Dies gilt auch für Ihr Verhalten gegenüber Kunden und Vertragspersonen.

### 7.2 Ihre Pflichten als Vorgesetzte

Sollten Sie eine Vorgesetztenrolle in unserem Unternehmen haben, sind Sie besonders verpflichtet, das Diskriminierungsverbot zu beachten und bei Ihren Entscheidungen zu berücksichtigen. Aus den vorgenannten Diskriminierungsgründen dürfen keine Benachteiligungen erfolgen.

### 7.3 Folgen bei Verstößen

Verstoßen Beschäftigte gegen die Verbote des AGG, verletzen sie damit ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis! In solchen Fällen muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung gerechnet werden.



#### **Achtung:**

Beschäftigte, die Kolleginnen oder Kollegen diskriminieren, riskieren unter Umständen ihren Arbeitsplatz! Nach der Rechtsprechung stellt auch eine verbale sexuelle Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG „an sich“ einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Die Pflichtverletzung wiegt umso schwerer, je höher die berufliche Stellung ist, da sich bereits hieraus eine besondere Pflicht zum Schutz vor Diskriminierung ergeben kann.

### III. ALLGEMEINER GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ

Neben dem AGG kann in der Praxis der **allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz** des Arbeitsrechts relevant werden. Hieraus ergibt sich auch die Pflicht zur prinzipiellen Gleichbehandlung der beschäftigten Arbeitnehmenden. Sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung sind auch in diesem Zusammenhang möglich.

In den Fällen, in denen die spezifischen Diskriminierungstatbestände des AGG greifen, ist der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht anwendbar. Relevant wird er jedoch dann, wenn eine Benachteiligung außerhalb der im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale erfolgt.

Der Anwendungsbereich ist damit weiter.

### IV. MOBBING

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass im Zusammenhang mit Benachteiligungen, Belästigungen und Schikanen am Arbeitsplatz immer auch von „Mobbing“ gesprochen werden kann. Mobbing kann viele Gesichter haben: Beleidigende, herabwürdigende Äußerungen, Einschüchterungen, Verstecken von Arbeitsgegenständen, Drohungen und vieles mehr. Allerdings muss die Grenze des **sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens** überschritten werden.

Mobbing im juristischen Sinne setzt ein **systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren** von Arbeitnehmenden untereinander oder durch Vorgesetzte voraus. Der im AGG definierte Begriff der „Belästigung“ ähnelt stark der Mobbing-Definition. Allerdings deckt der AGG-Begriff nur einen Teilbereich des Mobbings ab, da von diesem Begriff nur die im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale erfasst werden.

Mobbing kann auch außerhalb des AGG stattfinden

Aus welchen Gründen auch immer Sie sich „gemobbt“ fühlen, wehren Sie sich frühzeitig. Wenden Sie sich an uns, Ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Betriebsrat. Nur so können Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

ISBN: 978-3-89577-977-0

1. Auflage 2024

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michaela Felisiak

© 2024 DATAKONTEXT GmbH, Frechen

[www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Lizenzausgaben sind nach Vereinbarung möglich.

**Grafik:** Evelyn Klaiber, Köln

**Satz:** Matthias Lück, CreaTechs, Boppard

**Bildnachweis (Cover):** [vodolazskiy@adobe.com](mailto:vodolazskiy@adobe.com)

**Hersteller:** DATAKONTEXT GmbH, Augustinusstr. 11A, 50226 Frechen

Kontakt und Informationen zum Thema Produktsicherheitsverordnung:

Per Telefon: 02234 9894999

Per Mail: [dieterschulz@datakontext.com](mailto:dieterschulz@datakontext.com)

<https://www.datakontext.com/produktsicherheitsverordnung>

Printed in Germany

Für dieses Merkblatt werden Staffelpreise angeboten.

Informationen unter: 02234/98949-30

MUSTER



**DATAKONTEXT**

[www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)

ISBN 978-3-89577-977-0



€ 4,60