

# Information für Mitarbeiter

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG will dazu beitragen, dass Diskriminierungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch für **Kollegen** und **Mitarbeiter**.

Es soll Benachteiligungen aus Gründen  
(sog. Diskriminierungstatbestände)

- der Rasse,
- der ethnischen Herkunft,
- der Religion oder der Weltanschauung,
- des Alters,
- des Geschlechts,
- einer Behinderung oder
- der sexuellen Identität

verhindern oder beseitigen.

Durch das Gesetz werden alle Beschäftigten geschützt. Dazu zählen:

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,
- Heimarbeiter,
- Arbeitnehmerähnliche Personen,
- Leiharbeiter,
- Bewerber und Bewerberinnen.

Eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes liegt nicht nur dann vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen der vorgenannten Gründe schlechter behandelt wird, als ein anderer in vergleichbarer Situation. Als Benachteiligung gelten auch **Belästigungen**, wenn sie im Zusammenhang mit einem (oder mehreren) der vorgenannten Diskriminierungstatbestände stehen.

Das kann sowohl bei Anfeindungen, Drohungen, körperlichen Übergriffen als auch bei Verleumdungen, Beleidigungen oder abwertenden Äußerungen der Fall sein. Zu sexuellen Belästigungen zählen u. a. das „beiläufige“ oder „zufällige“ Berühren der weiblichen Brust oder der „Klaps“ auf den Po, aber auch das aufgedrängte Umarmen oder Küssen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen (z. B. am Arbeitsplatz, in Sozialräumen, im Umkleideraum, im Internet) sowie unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen (z. B. Einladungen mit eindeutiger Absicht etc.).

**Verstößt ein Arbeitnehmer gegen diese Verbote, verletzt er damit seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis! Er muss deshalb mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, die auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben könne, rechnen.**

Geeignete Maßnahmen gegen Benachteiligungen oder Belästigungen zum Schutze der Betroffenen können nur ergriffen werden, wenn der Arbeitgeber über evt. Vorfälle unterrichtet wird. Der Arbeitgeber ist also auf Informationen aus der Belegschaft angewiesen.

Von einer Diskriminierung betroffene Mitarbeiter können sich daher bei der jeweils zuständigen Stelle im Betrieb beschweren. Das kann mündlich aber auch schriftlich geschehen.

Für die Entgegennahme von Beschwerden sind zuständig:

- der Arbeitgeber,
- die vom Arbeitgeber benannte betriebliche Beschwerdestelle.

Der Arbeitgeber bzw. die von ihm beauftragte Stelle / Person wird die Beschwerde prüfen, den Beschwerdeführer über das Ergebnis informieren und geeignete Maßnahmen zur Abhilfe ergreifen.

Ein etwaiger Entschädigungsanspruch wegen Verletzung des Benachteiligungsverbot es ist innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Kenntnis von der Benachteiligung **schriftlich** geltend zu machen. Eine evtl. Klage muss innerhalb von drei Monaten ab der schriftlichen Geltendmachung bei Gericht eingereicht werden