Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Diskriminierungsschutz – für wen?

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle Beschäftigen im Sinne des AGG. Das sind:

- Arbeitnehmer/-innen
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, wie z.B. Auszubildende, Werkstudenten/-innen, Praktikanten/-innen, Diplomanden/-innen
- arbeitnehmerähnliche Personen (zu denen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gehören)
- Bewerber/-innen, auch für eine betriebliche Weiterbildung oder Beförderung
- Leiharbeitnehmer/-innen
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z.B. betriebliche Altersversorgung)

Wovor will das AGG schützen?

Das AGG will die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals schützen. Daher darf kein Beschäftigter wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Aber Vorsicht! Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmevorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: beispielsweise können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind zulässig. Für Ungleichbehandlungen wegen des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

Benachteiligen im Sinne des AGG – und daher ebenfalls verboten – sind auch **Belästigungen,** die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und **sexuelle Belästigungen.**

Was sind die Diskriminierungsmerkmale?

- Rasse und ethnische Herkunft (Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen können in diesem Zusammenhang sein: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität
- Religion und Weltanschauung z.B. Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus
- Behinderung: z.B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen
- Geschlecht und sexuelle Identität, z.B. Homosexualität, aber auch Heterosexualität
- Alter: gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte.

Beim Diskriminierungsmerkmal Religion haben die Kirchen und ihre Diakonie eine Sonderstellung (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S1 WV).

Die Anwendung der ARR berufliche Mitarbeit (siehe SR Bayern S. 243 ff) ist rechtlich zulässig.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein Beschäftigter aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein Verhalten von 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 Kollegen belästigt fühlt. Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele für Belästigungen

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- Witze und Hänseleien über Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- abwertende Blicke und Gesten im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen
- Ausgrenzen oder Schikanieren von Arbeitskollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z.B. durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben
- Fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten
- Körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen

Jeder Beschäftige sollte mit seinen Kollegen und Geschäftspartnern so umgehen, wie er selbst korrekterweise behandelt werden möchte.

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorfall genügt jedoch! Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist – wie bei der Belästigung – die Sicht eines objektiven Beobachters.

Beispiele für sexuelle Belästigungen:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen (u.U. aufgedrängtes Umarmen)
- Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. über sexuelles Verhalten oder Ausstrahlung)
- Anzügliche Bemerkungen und Kommentare

In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz, in Umkleideräumen, in der Kaffeeküche, im Pausenraum oder in sonstigen Sozialräumen, im Intranet, u.ä.

Für Beschäftigte

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Dienstgeber selbst oder die Vorgesetzten, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen untereinander, sowie für deren Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und anderen Beschäftigten von Vertragspartnern des Dienstgebers (Lieferanten/-innen, Lagerarbeiter/-innen, u.ä.).

Beschäftigte dürfen ihre Kollegen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können vom Dienstgeber entsprechend gemaßregelt werden – bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung. Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel!

Hilfe für Diskriminierungsopfer

Beschwerderecht

Wenn sich Beschäftigte vom Dienstgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Kunden wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle/Einrichtung beschweren.

Der Dienstgeber muss die Beschwerde inhaltlich überprüfen und den Beschwerde führenden Beschäftigten über das Ergebnis informieren.

Der Dienstgeber wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym behandeln können. Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss er den ihm zugetragenen Vorfall aufklären. Andernfalls kann er keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Daher wird der Dienstgeber zumindest den vermeintlichen Täter zu den Vorwürfen befragen und Zeugen anhören müssen.

Für Beschwerden in unserer Einrichtung ist die Geschäftsstelle des Verbandes zuständig.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände

Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nehmen die Interessen von benachteiligten Personen wahr. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird bei dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend errichtet.

Hinweise für Beschäftigte

Leistungsverweigerungsrecht: Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Dienstgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es regelmäßig erforderlich, dass der Dienstgeber über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange der Dienstgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht schützend eingreifen.

Verweigert ein Beschäftigter seine Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert er seinen Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann ihn sein Arbeitgeber – je nach Lage im konkreten Einzelfall – wegen Arbeitsverweigerung abmahnen oder gar kündigen.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend gemacht werden. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden.

Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann der Dienstgeber von dem Täter ggf. ersetzt verlangen (Regress).

Verfügbarkeit

Jeder Mitarbeiter bekommt ein Exemplar bei der Anstellung zugestellt und kann es jederzeit in der Geschäftsstelle anfordern

Fußnoten

[122] http://www.gesetze-im-internet.de/agg/

Revision #1
Created 2026-09-10 13:15:25 UTC by Matthias Boeddinghaus (A)
Updated 2026-09-10 13:15:25 UTC by Matthias Boeddinghaus (A)