



Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am 18.08.2006 ist mit dem AGG das erste deutsche Gesetz zum umfassenden Schutz vor Diskriminierung in Kraft getreten, das mehrere EU-Richtlinien in nationales Recht umgesetzt hat. Es kann im Internet¹⁾ eingesehen werden. Dieses Merkblatt unterrichtet Sie über die wichtigsten Inhalte dieses Gesetzes, das gerade auch auf den Schutz vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz zielt. Bitte lesen Sie es aufmerksam durch und achten Sie im Interesse eines benachteiligungsfreien Arbeitsumfeldes darauf, dass Benachteiligungen vermieden werden.

Geschützter Personenkreis

Das Diskriminierungsverbot des AGG gilt insbesondere zu Gunsten von:

- Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, Beamten/Beamtinnen
- zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
- Praktikanten/Praktikantinnen
- Bewerbern/Bewerberinnen um ein Beschäftigungsverhältnis
- bereits ausgeschiedenen Beschäftigten

Wer muss das Diskriminierungsverbot beachten?

Das Diskriminierungsverbot richtet sich nicht nur an den Freistaat Bayern, die LMU oder an Leitungspersonen, sondern gilt gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen/innen untereinander sowie für deren Verhalten gegenüber Vertragspartnern des Freistaats Bayern bzw. der LMU, Studierenden, Antragstellern oder sonstigen Personen, die von der LMU angebotene Dienstleistungen wünschen bzw. erhalten.

Beschäftigte dürfen im Rahmen ihres Dienstverhältnisses andere nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es dennoch, verletzen sie ihre dienstlichen Pflichten und können entsprechend arbeits- und dienstrechtlich gemäßregelt werden - bis hin zur Kündigung.

Wer diskriminiert, riskiert seinen Arbeitsplatz!

Davor schützt das AGG

Das AGG schützt vor folgenden Benachteiligungsformen wegen eines Diskriminierungsmerkmals:

- **Unmittelbare Benachteiligung:**
Diese liegt vor, wenn eine Person wegen eines Benachteiligungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt. Die objektive Möglichkeit einer Benachteiligung genügt, es kommt nicht auf eine bewusste und zielgerichtete Benachteiligung an.
- **Mittelbare Benachteiligung:**
Durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren werden Personen benachteiligt, bei denen ein Benachteiligungsmerkmal gegeben ist. Dies gilt nicht, wenn diese Vorschriften/Kriterien/Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Zielerreichung angemessen und erforderlich sind.

- **Belästigung:**
Diese stellt auf die Verletzung der Würde durch unerwünschte Verhaltensweisen ab, insbesondere durch Schaffen eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes. Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, bestimmt sich nach der Sicht einer/s objektiven Betrachters/in. Ausreichend ist, dass ein/e Beschäftigte/r aus objektiver Sicht davon ausgehen muss, sein/ihr Verhalten werde von der betroffenen Person nicht gewünscht oder nicht akzeptiert. Nicht erforderlich ist, dass Belästigte sich wehren oder von sich aus darauf hinweisen, dass sie sich durch ein bestimmtes Verhalten belästigt fühlen. Eine Belästigung liegt jedoch nicht schon dann vor, wenn sich die betroffene Person lediglich subjektiv belästigt fühlt.
- **Sexuelle Belästigung:**
Das benachteiligende Verhalten muss zusätzlich sexuell bestimmt sein, wozu z.B. unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören.
- Auch die Anweisung zu einer Benachteiligung ist eine Benachteiligung im Sinne des AGG.

Diskriminierungsmerkmale im Sinne des AGG sind:

- Rasse
- Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Niemand darf wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden als jemand anderes in einer vergleichbaren Situation.

Allerdings ist nicht jede Ungleichbehandlung verboten. Das AGG enthält einige Ausnahmegesetze: so können beispielsweise berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 8 AGG). Besondere Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind gleichfalls zulässig (§ 5 AGG), ebenso wie gewisse Ungleichbehandlungen wegen des Alters (§ 10 AGG).

Hilfe für Diskriminierungsopfer

Wer sich wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, kann sich an die für die Entgegennahme von Beschwerden zuständigen Stelle (Personalrat der LMU, Geschwister-Scholl-Platz 1, 80539 München) wenden. Die LMU wird die Beschwerde inhaltlich prüfen und den/die Beschwerdeführer/in über das Ergebnis informieren.

Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn die LMU keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergreift. Allerdings muss die LMU

über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert sein, um schützend tätig werden zu können.

Wird die Arbeitsleistung jedoch zu Unrecht verweigert, geht der Entgeltanspruch verloren. Darüber hinaus kann unter Umständen wegen Arbeitsverweigerung abgemahnt oder sogar gekündigt werden.

Verstöße gegen das AGG können ferner Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche begründen. Solche Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich bei der LMU geltend gemacht werden, es sei denn, tarifvertraglich ist etwas anderes geregelt. Entschädigungsklagen²⁾ müssen innerhalb von drei Monaten nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs erhoben werden.

Leistet die LMU bzw. der Freistaat Bayern Schadensersatz bzw. Entschädigung wegen Benachteiligungen, kann ggf. beim Täter Regress genommen werden.

¹⁾ <http://bundesrecht.juris.de/agg>

²⁾ http://bundesrecht.juris.de/arbagg/_61b.html