

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Dadurch sollen im Geschäfts- und Arbeitsleben Diskriminierungen aus Gründen

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

vermieden werden.

Weltoffenheit, Toleranz und Respekt gehören zum Selbstverständnis aller Mitglieder einer Universität, denn ohne diese Attribute wären Lehre und Forschung schlechthin unmöglich.

Gleichwohl bin ich gesetzlich verpflichtet, Sie zu bitten, Ihr Verhalten auch weiterhin so auszurichten, dass niemand sich aus einem der vorgenannten Gründe benachteiligt oder belästigt fühlen kann. Ich bitte Sie, das beigefügte Merkblatt sorgfältig durchzulesen.

Der Gesetzgeber verpflichtet alle Arbeitgeber/Dienstherrn ferner, ihnen den gesamten Wortlaut des AGG sowie den Wortlaut des § 61b Arbeitsgerichtsgesetz zugänglich zu machen. Beide Dokumente hält Ihre Büro- oder Verwaltungsleitung, aber auch die Personalabteilung oder Ihre Interessenvertretung zur Einsichtnahme bereit.

Mit freundlichen Grüßen



Lange  
Kanzler m.d.W.b

# Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

## 1. Allgemeines zum Gesetz

### 1.1 Ziel des Gesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen. Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Arbeitskollegen/Innen.

### 1.2 Wen schützt das Gesetz?

Das Gesetz schützt u.a. alle

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,
- Beamtinnen und Beamte unter Beachtung beamtenrechtlicher Grundsätze
- arbeitnehmerähnliche Personen sowie
- Bewerberinnen und Bewerber

### 1.3 Wann liegt eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes vor?

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn ein/e Beschäftigte/r auf Grund seiner/ihrer

- Rasse,
- ethnischen Herkunft,
- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- sexuellen Identität
- seines/ihrer Geschlechts oder
- seines/ihrer Alters

schlechter behandelt wird, als ein/e andere/r in einer vergleichbaren Situation. Auch Belästigungen wie z.B. Anfeindungen, Drohungen, körperliche Übergriffe, sexuell bestimmtes Verhalten und Anstiftung oder Anweisung hierzu gelten als Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes.



Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung. Berufliche Anforderungen können eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

## 2 Pflichten des/der Beschäftigten

Nicht nur die Freie Universität Berlin, sondern auch Sie als Mitarbeiter/in müssen das Benachteiligungsverbot beachten. Das bedeutet insbesondere, dass Sie im Arbeitsumfeld niemanden belästigen dürfen, schon gar nicht sexuell.

### **3 Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn**

#### **3.1 Benachteiligungsverbot**

Das Verbot richtet sich zum einen an den Arbeitgeber/Dienstherrn.

Zum anderen müssen Sie es als Vorgesetzte/r oder Mitarbeiter/in gegenüber ihren Kollegen/innen beachten.

#### **3.2 Welche Benachteiligungen sind verboten?**

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung und Einstellung), beim Auswahlgespräch müssen Fragen diskriminierenden Inhalts (z.B. nach einer Schwangerschaft, der Religionszugehörigkeit, über die sexuelle Identität sowie nach dem Alter) unterbleiben,
- beim beruflichen Aufstieg (insbesondere bei Beförderung/Höhergruppierung),
- bei den Arbeitsbedingungen (insbesondere auch beim Arbeitsentgelt),
- durch Weisungen oder sonstige Anordnungen des Arbeitgebers/Dienstherrn (z.B. Umsetzungen oder Versetzungen),
- in vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem/r (Folge: Unwirksamkeit der Vereinbarung),
- in Vereinbarungen mit den Personalvertretungen,
- in Tarifverträgen und vergleichbaren kollektiven Regelungen,
- bei der Berufsausbildung und Umschulung.

Der Arbeitgeber/Dienstherr ist gehalten, bereits Stellenausschreibungen benachteiligungsfrei zu formulieren.

#### **3.3 Was muss der Arbeitgeber/Dienstherr gegen auftretende Benachteiligungen unternehmen?**

Das Gesetz verlangt, dass der Arbeitgeber/Dienstherr geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen trifft.

Wenn Dritte (z.B. Kunden oder Geschäftspartner/innen) für die Benachteiligung von Beschäftigten verantwortlich sind, wird er sich schützend vor diese stellen.

Verstoßen Vorgesetzte oder Mitarbeiter/innen gegen das Benachteiligungsverbot, sind folgende Maßnahmen denkbar:

- Gespräche mit den Betroffenen,
- Anweisungen,
- Umsetzungen oder Versetzungen,
- Ermahnungen oder Abmahnungen,
- in extremen Fällen Kündigung
- Disziplinaßnahmen
- in extremen Fällen Entfernung aus dem Dienst

### 3.4 Vorbeugende Maßnahmen

Der Arbeitgeber/Dienstherr soll unerwünschten Benachteiligungen vorbeugen.

Deshalb sind Aufklärung und Information der Beschäftigten besonders wichtig. Diesem Zweck dient auch das vorliegende Merkblatt.

Informationen – gerade auch zur Prävention – können Sie darüber hinaus bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten.

## 4 Praktische Hinweise für die Beschäftigten

### 4.1 Beschwerderecht

Von einer Diskriminierung betroffene Mitarbeiter/innen können sich bei den zuständigen Stellen beschweren. Das kann schriftlich aber auch mündlich geschehen.

Für die Entgegennahme von Beschwerden ist die Beschwerdestelle – I ST – App.: 56675 zuständig. Sie können sich auch an Ihre Interessenvertretung wenden.

Die Beschwerde wird geprüft. Anschließend wird der/die Beschwerdeführer/in über das Ergebnis der Prüfung informiert. Ein Anspruch auf einen Bescheid besteht allerdings nicht, wenn das Beschwerderecht rechtsmissbräuchlich genutzt wird, etwa wenn zahlreiche offensichtlich unbegründete Beschwerden eingereicht werden.



Geeignete Maßnahmen gegen Benachteiligungen können nur ergriffen werden, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr über eventuelle Vorfälle unterrichtet wird.

### 4.2 Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung

Das Gesetz sieht unter gewissen Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht vor, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in gesetzwidriger Weise belästigt wird. Hinzukommen muss, dass gegen die Belästigung nichts unternommen wird oder nur ungeeignete Maßnahmen getroffen werden. Schließlich ist erforderlich, dass der/die Betroffene nur durch die Verweigerung vor der Belästigung geschützt werden kann.

Regelmäßig muss zunächst vom Arbeitgeber/Dienstherrn Abhilfe verlangt werden. Wenn er nicht informiert wird, kann er nicht reagieren.



Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn tatsächlich Belästigung vorliegt. Die bloße Annahme einer Belästigung reicht nicht aus.

Verweigert der/die Mitarbeiter/in seine/ihre Arbeitsleistung zu Unrecht, muss er/sie damit rechnen, seinen/ihren Vergütungs- bzw. Besoldungsanspruch zu verlieren und eine Abmahnung oder gar eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Arbeitsverweigerung zu erhalten. Bei Beamten/innen wird regelmäßig ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

### 4.3 Entschädigung und Schadensersatz

Die Verletzung des Benachteiligungsverbots kann zu einem Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber/Dienstherrn führen. Er muss keinen Schadensersatz leisten, wenn er die Pflichtverletzung (z.B. eines/r Beschäftigten) nicht zu vertreten hat. Ein möglicher Anspruch muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

Es wird zudem auf den nachstehend aufgeführten Wortlaut des § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz verwiesen.

#### **§ 61 b Arbeitsgerichtsgesetz**

##### **Klage wegen Benachteiligung**

- (1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.
- (2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.
- (3) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.