

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die in unserer Verwaltung Beschäftigten sind unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Nationalität. Sie sind verschiedenen Geschlechts und haben eine unterschiedliche sexuelle Identität. Sie sind unterschiedlichen Glaubens und haben verschiedene Weltanschauungen. Sie sind alt oder jung, sie sind mit oder ohne Behinderung. Von dieser Vielfalt profitiert unsere tägliche Arbeit.

Ungeachtet aller individuellen Verschiedenheiten haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung, geschützt vor Benachteiligung und Belästigung. Ein von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägter Umgang bildet in unserer Stadtverwaltung die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Es ist unser aller Aufgabe aktiv zu einem partnerschaftlichen Klima beizutragen, in dem Diskriminierung keine Chance hat.

Für wen gilt der Diskriminierungsschutz?

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für folgende Beschäftigte:

- Arbeitnehmer_innen
- Auszubildende, Studierende, Praktikant_innen,
- bereits ausgeschiedene Beschäftigte, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z. B. betriebliche Altersversorgung)

Wovor will das AGG schützen?

Das AGG will vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals schützen. Daher darf keine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Hierbei gilt es jedoch zu berücksichtigen: Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmegesetze, die eine Ungleichbehandlung zulassen: z. B. 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.

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

Was sind Diskriminierungsmerkmale im Sinne des AGG?

- **ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen**
z. B. Hautfarbe, Sprache, Nationalität
- **Religion und Weltanschauung**
z. B. Christentum, Judentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus, Atheismus
- **Behinderung**
z. B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen
- **Geschlecht**
z. B. Frau, Mann, divers
- **sexuelle Identität**
z. B. Homo-, Bi-, Pansexualität
- **Alter**
gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Personen

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht. Belästigung bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und eine Atmosphäre der Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung und/oder Beleidigung geschaffen wird.

Beispiele für Belästigungen die mit Diskriminierungsmerkmalen einhergehen:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen, die Religion oder das Tragen religiöser Symbole
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen
- Witze und Hänseleien
- abwertende Blicke
- Ausgrenzungen oder Schikane, z. B. durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren
- Zuweisung kränkender, erniedrigender Aufgaben
- rassistisches Verhalten
- körperliche Gewalt

Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung sollten mit ihren Kolleg_innen, mit den Bürger_innen sowie den Mitarbeitenden von kooperierenden Unternehmen und Organisationen so umgehen, wie sie selbst korrekterweise behandelt werden möchten.

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte, sexualisierte und geschlechtsbezogene Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das gilt insbesondere, wenn dadurch eine einschüchternde, erniedrigende Atmosphäre geschaffen wird. Schon ein einmaliger Belästigungsvorfall genügt! Grundsätzlich ist am Arbeitsplatz jedes Verhalten, das von einer anderen Person als beleidigend, entwürdigend oder belästigend empfunden wird, zu unterlassen.

Hierzu gehören zum Beispiel:

- unerwünschte körperliche Berührungen und Übergriffe
- unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten
- entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen mit sexuellem Bezug

- das Zeigen und sichtbare Anbringen pornographischer Darstellungen oder sonstiger erniedrigender sexueller Schriften und Abbildungen
- Bemerkungen über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen
- sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen

Maßgeblich für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist – wie bei der Belästigung auch – die Unerwünschtheit des Verhaltens. Dass das Verhalten unerwünscht ist, müssen Betroffene dabei nicht ausdrücklich äußern. Entscheidend ist, dass die Person, die belästigt, nach objektiven Umständen davon ausgehen musste, dass das Verhalten unerwünscht ist.

Beschwerderecht

Wenn Sie sich von der Verwaltung, von Führungskräften, Kolleg_innen oder Bürger_innen wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können Sie sich an die zuständige AGG-Beschwerdekommision (siehe Flyer der AGG-Beschwerdekommision) wenden. Diese klärt Sie über das Beschwerdeverfahren auf, prüft Ihre Beschwerde und informiert Sie über das Ergebnis. Sie wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym behandeln können. Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss die Beschwerdekommision den ihr zugetragenen Vorfall aufklären. Andernfalls können keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergriffen werden. Daher wird sie i.d.R. zumindest die beschuldigte Person und gegebenenfalls auch Zeug_innen zu den Vorwürfen anhören.

Die Fachabteilung Personal ist für die arbeitsrechtliche Bearbeitung zuständig und stimmt sich dabei mit der Rechtsabteilung ab.

Als fachlich unabhängige Anlaufstelle gibt es zudem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zugeordnet ist.

Sanktionierung von diskriminierendem Verhalten

Sie verletzen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können entsprechend gemäßregelt werden, wenn Sie Kolleg_innen wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen sollten. Je nach Fallkonstellation können Sanktionen erfolgen, die bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung gehen.

Leistungsverweigerungsrecht

Wenn Sie von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht Ihnen ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn die Verwaltung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es regelmäßig erforderlich, dass die Beschwerdekommision oder die zuständige Führungskraft über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange keine Informationen vorliegen, kann sie auch nicht schützend eingreifen.

Hinweis:

Verweigern Sie Ihre Arbeitsleistung zu Unrecht, verlieren Sie Ihren Entgeltanspruch. Darüber hinaus können Sie – je nach Lage im konkreten Einzelfall – wegen Arbeitsverweigerung abgemahnt werden oder es kann Ihnen gar gekündigt werden.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Diese Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich bei der Rechtsabteilung geltend gemacht werden. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden. Die Stadt kann von der beschuldigten Person verlangen, Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen diskriminierendem Verhalten zwischen Mitarbeitenden zu ersetzen (Regress)

Ansprechstellen/Einsehen AGG

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Ansprechpersonen der AGG-Beschwerdekommision, die Personalvertretungen oder die Fachabteilung Personal. Das AGG kann bei der Fachabteilung Personal eingesehen werden.

Die Beschwerdekommision