

Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. Zielsetzung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist entsprechend den Richtlinienvorgaben der Europäischen Union der Schwerpunkt des Gesetzes. Neben einem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot sowie seinen Ausnahmeregelungen werden Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen sowie Rechte der Beschäftigten (Beschwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht) und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot (Entschädigung, Schadensersatz) geregelt. Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle Beschäftigten im Sinne des Gesetzes und damit auch für alle Beschäftigten der Hochschule. In den Anwendungsbereich des AGG fallen grundsätzlich alle Phasen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses von der Einstellung bis zur Beendigung. Ausgenommen ist die Kündigung durch den Arbeitgeber. Hierfür gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

2. Gesetzlich bezeichnete Benachteiligungsgründe

Der Begriff **Rasse** kann nicht näher bestimmt werden, da unterschiedliche menschliche Rassen nicht existieren. An diesem gesetzlichen Merkmal wurde letztlich festgehalten, weil „Rasse“ den sprachlichen Anknüpfungspunkt zum Begriff des „Rassismus“ bildet. Erfasst wird jede rassistische oder fremdenfeindliche Benachteiligung, d.h. Vorgehensweisen, die sich gegen Personen richten, die z.B. wegen körperlicher Merkmale (z.B. Haut- oder Haarfarbe, Augenform) als fremd, anders oder nicht zugehörig angesehen werden.

Ethnische Herkunft bezieht sich auf die Zugehörigkeit zu einer abgegrenzten Gruppe von Menschen (gemeinsame Geschichte, eigene kulturelle Tradition, gemeinsame geografische Herkunft, gemeinsame Sprache- nicht Staatsangehörigkeit/Nationalität).

Das Benachteiligungsmerkmal **Geschlecht** verbietet die Benachteiligung von Frauen oder Männern. Ebenfalls geschützt werden Transsexuelle und Intersexuelle. Umfasst ist auch die Benachteiligung aufgrund einer Schwangerschaft oder Mutterschaft.

Der Begriff **Religion** umfasst religiöse, konfessionelle Bekenntnisse mit einem strukturierten Glaubenssystem.

Der Begriff **Weltanschauung** bezieht sich auf gedankliche Systeme, die das Weltgeschehen in großen Zusammenhängen ohne ein überweltliches Element (Gott, Gottheit) werten.

Der Begriff **Behinderung** ist nicht auf den Begriff der Schwerbehinderung beschränkt, sondern umfasst jede Art der Behinderung.

Mit dem Begriff **Alter** ist jedes Lebensalter gemeint.

Sexuelle Identität meint die sexuelle Orientierung im Hinblick auf das gleiche Geschlecht, das andere Geschlecht oder beide Geschlechter. Von dem Begriff der „sexuellen Identität“ werden homosexuelle Männer und Frauen ebenso wie bisexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen umfasst. Nicht erfasst werden strafrechtlich definierte sexuelle Störungen.

3. Verbotene Verhaltensweisen

Als Benachteiligungen im Sinne des Gesetzes gelten unmittelbare Benachteiligungen, mittelbare Benachteiligungen, die in betrieblichen Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen verankert sind, (sexuelle) Belästigungen sowie Anweisungen zur Diskriminierung.

Eine **unmittelbare Benachteiligung** im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn eine Person wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren die betroffene Person wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung des betreffenden Ziels angemessen und erforderlich.

Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der im Gesetz genannten Diskriminierungsmerkmale in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Ob eine unerwünschte Verhaltensweise vorliegt, muss aus objektiver Sicht beurteilt werden. Eine Gegenwehr der Belästigten bzw. ein ausdrücklicher Hinweis darauf, dass ein Verhalten als belästigend empfunden wird, ist nicht erforderlich. Eine Belästigung liegt aber nicht bereits dann vor, wenn sich Beschäftigte durch ein Verhalten lediglich subjektiv belästigt fühlen.

Beispiele für Belästigungen:

- Abwertende, erniedrigende Äußerungen über Herkunft, körperliche Merkmale, Behinderungen, Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Witze, Hänseleien, Beleidigungen, abwertende Gesten, Beschimpfungen oder Drohungen mit Bezug auf die im Gesetz genannten Diskriminierungsmerkmale
- Ausgrenzung, Schikanieren z.B. durch bewusste Fehlinformation, räumliche Isolation, oder Zuweisen erniedrigender Aufgaben im Zusammenhang mit den im Gesetz genannten Diskriminierungsmerkmalen

Eine **sexuelle Belästigung** liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Für die Beurteilung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, kommt es auf die Sicht einer objektiven Beobachtung an.

Beispiele für sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen dazu, sexuell bestimmte körperliche Berührungen (z.B. aufgedrängtes Umarmen), Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. über sexuelles Verhalten oder Ausstrahlung), sexuell bestimmte Bemerkungen und Kommentare, Zeigen oder sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz, in Sozialräumen, im Intranet.

Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines im Gesetz genannten Benachteiligungsgrundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für die Hochschule als Einrichtung oder für Vorgesetzte in Bezug auf Bedienstete, sondern auch für den Umgang von Arbeitskolleg_innen untereinander und auch für deren Verhalten gegenüber Beschäftigten von Vertragspartnern der Hochschule Bremen. Sofern Bedienstete der Hochschule ihre Kolleg_innen im dargelegten Sinn benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen, verletzen sie damit ihre arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ihre Dienstpflichten und können entsprechend belangt werden.

Zulässige unterschiedliche Behandlung

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines der im Gesetz genannten Benachteiligungsgründe ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Im AGG sind weitere zulässige unterschiedliche Behandlungen geregelt.

4. Beschwerderecht

Wer sich von der Hochschulleitung, von Vorgesetzten, Kolleg_innen oder Dritten wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlt, kann sich bei der Rechtsstelle / Referat 02 schriftlich beschweren. Dort wird die Beschwerde inhaltlich geprüft. Beschwerdeführende Beschäftigte werden über das Ergebnis informiert. Der Prüfvorgang ist vertraulich. Eine anonyme Behandlung bei der Aufklärung der Beschwerde ist allerdings nicht möglich, da andernfalls keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergriffen werden können. Es werden daher regelmäßig der oder die vermeintliche Täter_in zu den Vorwürfen befragt und Zeugen angehört werden müssen.

Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nehmen die Interessen von benachteiligten Personen wahr. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist bei dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend errichtet worden. E-Mail: beratung@ads.bund.de.

5. Hinweise für Beschäftigte

Beschäftigte, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, haben ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn die Hochschule keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es regelmäßig erforderlich, dass die Belästigung oder sexuelle Belästigung förmlich gemeldet wird. Solange die Hochschule keine Kenntnis von einer Benachteiligung hat, kann sie nichts dagegen unternehmen. Verweigern Beschäftigte ihre Arbeitsleistung in einem derartigen Fall im Ergebnis zu Unrecht, verlieren sie ihren Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann die Hochschule nach Lage des Einzelfalles arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen ergreifen.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen der Betroffenen führen. Ansprüche müssen ggf. innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung der Benachteiligung schriftlich gegenüber der Hochschule geltend gemacht werden, (vorbehaltlich einer in einem anwendbaren Tarifvertrag geregelten abweichenden Frist.) Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch geltend gemacht wurde, erhoben werden. Bei Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann die Hochschule als Arbeitgeberin den oder die Täter_in in Regress nehmen.