



Informationen für Arbeitnehmer über die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

1. Was ist das Ziel des Gesetzes?

2. Welche Personen sind vom Gesetz geschützt?

3. Was ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes?

3.1. Motiv für die Diskriminierung

3.1.1. Benachteiligung wegen der "Rasse"

3.1.2. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft

3.1.3. Benachteiligung wegen des Geschlechts

3.1.4. Benachteiligung wegen der Religion und Weltanschauung

3.1.5. Benachteiligung wegen einer Behinderung

3.1.6. Benachteiligung wegen Alters

3.1.7. Benachteiligung wegen der sexuellen Identität

3.2. Tathandlung der Benachteiligung

3.2.1. Unmittelbare Benachteiligung

3.2.2. Benachteiligung wegen Gründen „aus § 1 AGG“

3.2.3. Mittelbare Benachteiligung

3.3. Belästigung

3.3.1. Unerwünschte Verhaltensweise

3.3.2. Verletzung der Würde der Person

3.3.3. Schaffung eines feindlichen Umfeldes

3.3.4. Subjektiver Tatbestand

3.3.5. Rechtfertigung



3.4. Sexuelle Belästigung

3.4.1. Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten

3.4.2. Subjektiver Tatbestand

3.5. Anweisung zur Benachteiligung einer Person

3.6. Rechtfertigungsgründe

4. Verbot von Benachteiligungen - WER ist angesprochen?

5. WAS ist verboten?

6. Was ist insbesondere dem Arbeitgeber verboten?

7. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

8. Tipps für die Mitarbeiter

8.1. Beschwerdemöglichkeit nutzen

8.2. Leistungsverweigerungsrecht

8.3. Schadensersatz und Entschädigung

8.4. Benachteiligungsverbot



Das AGG, das 2006 in Kraft getreten ist, soll beschäftigte Personen vor Diskriminierung schützen und regelt deswegen einerseits Rechte, andererseits auch Pflichten von Arbeitnehmern.

Verstöße gegen die gesetzlichen Regelungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben - aber es liegt ohnehin im eigenen Interesse aller Beschäftigten mit zu einem Betriebsklima beizutragen, das frei ist von jeglichen diskriminierenden Verhaltensweisen.

1. Was ist das Ziel des Gesetzes?

Menschen sollen wegen ihrer

Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, Religion und Weltanschauung,
einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität

keine ungerechtfertigte Benachteiligung erleben müssen. Benachteiligungen aus diesen gesetzlich genannten Gründen sollen verhindert, zumindest aber beseitigt werden.

Beachten Sie bitte: in manchen Fällen sind Benachteiligungen auch nach dem Gesetz zulässig, weil sie nach besonderen gesetzlichen Regelungen gerechtfertigt sind. Dies ist beispielsweise der Fall bei besonderen beruflichen Anforderungen.

2. Welche Personen sind vom Gesetz geschützt?

Geschützt sind **alle Beschäftigten**, also

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt werden,

arbeitnehmerähnliche Personen (unter anderem: Beschäftigte in Heimarbeit und die diesen Personen Gleichgestellten),

Bewerberinnen und Bewerber.

Für Leiharbeiterinnen und -arbeiter besteht auch im Betrieb des Entleihers - also dort, wo der tatsächliche Arbeitseinsatz stattfindet - ein gleichartiger Schutz vor Benachteiligungen.



3. Was ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes?

3.1. **Motiv** für die Diskriminierung

Sofern ein Beschäftigter **wegen**

seiner "Rasse", ethnischen Herkunft, Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts

schlechter behandelt wird als ein anderer Beschäftigter in vergleichbarer Position, ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes gegeben.

3.1.1. Benachteiligung wegen der "Rasse"

Der Gesetzgeber weist in der Begründung (Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 35) darauf hin, dass es **unterschiedliche menschliche Rassen nicht gibt**, auch nicht nach der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG. Durch die Formulierung des Gesetzes soll lediglich deutlich werden, dass nicht etwa das Gesetz davon ausgeht, es gäbe unterschiedliche Rassen, sondern das ausschließlich derjenige, der sich rassistisch verhält, dies - fälschlich - annimmt.

Das Gesetz kann demgemäß "Rasse" nicht definieren und wählt deswegen eine andere Formulierung.

Beispiel:

Der Firmeninhaber erklärt, dass er weder Menschen mit schwarzer Hautfarbe noch Juden einstelle.

Aus der schwarzen Hautfarbe erfolgt offensichtlich der Schluss auf die Zugehörigkeit des Menschen zu einer bestimmten "Rasse".

Die Einordnung des Begriffs "Jude" hingegen ist problematisch - Rasse? Oder ethnische Herkunft? Oder Religion?



3.1.2. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft

Der Begriff der Ethnie ist **nicht** mit der nationalen Zugehörigkeit gleichzusetzen. Wenn die *Staatsangehörigkeit* bei der Benachteiligung im Vordergrund steht, handelt es sich bei Diskriminierung von Türken und Polen nicht um Diskriminierung wegen der Ethnie (es sei denn, der Beeinträchtigende hätte eine andere subjektive Vorstellung). Unter diesem Aspekt besteht also **kein Schutz** aus dem AGG.

(Zwischenbemerkung: Dass in einem Teilbereich das AGG den Schutz versagt, bedeutet **nicht**, dass die betroffenen Arbeitnehmer insoweit **vollständig schutzlos** sind.)

Wenn Gegenstand der Benachteiligung zugleich auch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Volksgemeinschaft oder Kulturgemeinschaft ist, liegt eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft vor - Folge: Schutz nach dem AGG ist gegeben.

Wird ausschließlich aufgrund der Staatsangehörigkeit differenziert, z. B. bei der Zahlung des Urlaubsgeldes, so fordert der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nach der Rechtsprechung des BAG (vom 29.9.2004 - 5 AZR 43/04, nicht veröffentlicht; vom 3.7.2003 - 2 AZR 617/02, DB 2004,655), dass für die Differenzierung ein sachlicher Grund gegeben sein muss. Liegt dieser - wie hier - nicht vor, haben die ausländischen Arbeitnehmer Anspruch auf Gleichbehandlung.)

Zur **ethnischen Herkunft** sollen **gehören** Hautfarbe, Abstammung, nationaler Ursprung beziehungsweise die Zugehörigkeit zu einem Volksstamm.

Geprüft wird auch, ob der Mensch als **Mitglied einer bestimmten Gruppe** wahrgenommen wird, die sich von anderen Gruppen durch Herkunft, Erscheinung, Gebräuche, äußeres Erscheinungsbild, Sprache und gegebenenfalls auch Religion unterscheidet.

Entscheidend kommt es immer auf die subjektive Vorstellung des Diskriminierenden an.

In der Praxis werden zumeist Menschen betroffen sein, die einen Migrationshintergrund haben, insbesondere solche, die nicht aus Westeuropa stammen.

Beispiele:

Roma, Sinti, Sorben, nach englischer Rechtsprechung auch Juden.



3.1.3. Benachteiligung wegen des Geschlechts

Das Geschlecht ist durch die Chromosomen vorgegeben; geschützt werden nicht nur Frauen, sondern auch Männer. Geschützt werden weiterhin auch Hermaphroditen.

Beispiel: eine Person erhält allein deswegen keine Beförderung, weil sie für die zu besetzende Position nicht das gewünschte Geschlecht hat.

3.1.4. Benachteiligung wegen der Religion und Weltanschauung

Eine Definition fehlt im Gesetz und auch in der europarechtlichen Rechtsprechung.

Definitionsversuch: **Religion** soll die umfassende Deutung menschlicher Existenz in Form eines Bekenntnisses sein, ohne dass sich dieses auf einen personifizierten Gott beziehen muss; Religion sei getragen von dem Glauben an eine umgreifende, sinnerfüllte Wirklichkeit mit einem transzendenten Bezug.

Unter dem AGG gibt es **keine Bewertung** der Religionen. Auch eine Sekte, die dem Satan huldigt, dürfte im Sinne dieses Gesetzes "Religion" ausüben.

Praktische Probleme heute sicherlich vor allem im Bereich des Islam (*Kopftücher - Kleiderordnungen; Rücksichtnahme im Betrieb auf Zeiten für Gebete oder sogar auf körperliche Schwäche infolge von Fasten im Ramadan*).

Weltanschauung hingegen richtet sich auf gedankliche Systeme, die das Weltgeschehen in großen Zusammenhängen werten, ohne dabei auf Gott, das Jenseits oder überhaupt auf Transzendenz zu verweisen (so das BVerfG).

Beispiel:

Modelle der Philosophie und der Wissenschaft zur umfassenden Erklärung des Weltgeschehens.

Im europäischen Rechtsraum gibt es unterschiedliche Verständnisse dieses Begriffs, während der Begriff Weltanschauung in Großbritannien eng ausgelegt wird, vertritt die österreichische Regelung eine sehr viel weitergehende Auffassung. Der Umfang dieser Definition hat erhebliche praktische Folgen.



Beispiele:

Ein Bewerber ist Mitglied bei Scientology; ist es zulässig, seine Bewerbung deswegen nicht zu beachten?

Ein Mitarbeiter im Bereich der Altenpflege bekennt sich offen zu einer okkulten Sekte und erklärt auch, dass er selbst im Verlaufe der Riten Tiere tötet; ist es zulässig, seine Bewerbung um eine leitende Stelle zu ignorieren?

Nach zutreffender deutscher Wertung ist der Begriff "Weltanschauung" auch europarechtlich **eng auszulegen**.

Selbst dann, wenn danach eine Weltanschauung vorliegt, ist dies aber unbeachtlich, wenn diese nur vorgeschoben ist und primär eine wirtschaftliche Tätigkeit verfolgt wird (BVerfG vom 26.2. 2002, NJW 2002, S. 2626).

3.1.5. Benachteiligung wegen einer Behinderung

Die Richtlinien geben keine Vorgabe zur Definition. Gemäß § 2 Abs. 1 SGB IX sind Menschen **behindert, wenn** ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Behinderung im Sinne des AGG ist sehr viel **weitergehend als die Schwerbehinderung**. Behinderung im Sinne des AGG liegt auch bei körperlichen oder geistigen Defiziten sowie seelischer Beeinträchtigung vor, die nicht ausreichen, eine Schwerbehinderung zu begründen. Wesentliches Merkmal ist unter anderem die Dauerhaftigkeit der Beeinträchtigung des Menschen - eine Beeinträchtigung von weniger als sechs Monaten dürfte keine Behinderung im Sinne dieses Gesetzes sein.

Erst recht ist nicht jede Krankheit eine Behinderung im Sinne des Gesetzes.

Unwichtig sind: die Ursache der Schädigung, ob selbst oder fremd verschuldet und ob Auswirkungen im Arbeitsleben eintreten oder nicht.

Beispiele:

HIV-Infektion ohne Symptome - nach deutscher Literatur zurzeit keine Behinderung
Alkoholabhängigkeit - in den USA als Behinderung angesehen; entspricht nicht der deutschen Definition.



3.1.6. Benachteiligung wegen Alters

Damit ist das Lebensalter des Menschen gemeint; die Vorschrift dient als Schutz gegen ungerechtfertigte unterschiedliche Behandlungen, die an das konkrete Lebensalter anknüpfen, und schützt also sowohl jüngere als auch ältere Menschen.

Beispiele:

Schutz von älteren Arbeitnehmern

Der Geschäftsführer verlangt vom Personalleiter, dass Mitarbeiter, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, gekündigt werden sollen.

Eine Stellenausschreibung lautet, es werde eine "junge, dynamische Sachbearbeiterin" gesucht. Oder: "jüngerer Kollege "; "Young professional"; "für unser junges Team..."

Schutz von jüngeren Arbeitnehmern

Eine andere Stellenausschreibung sucht einen "erfahrenen Personalleiter, mindestens 45 Jahre alt" oder einen "Rentner zum Nebenerwerb".

Eine Gesellschaft sagt Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, zwei Tage zusätzlichen Urlaub pro Jahr zu.

3.1.7. Benachteiligung wegen der sexuellen Identität

Diese Vorschrift dient dem Schutz von homosexuellen Männern und Frauen, bisexuellen und transsexuellen Menschen. Gleichzeitig werden auch heterosexuelle Menschen davor geschützt, von den zuvor genannten Menschen diskriminiert zu werden.

Beispiele:

G betreibt eine Schwulenkneipe. Der heterosexuelle Mann H bewirbt sich um eine Kellnerstelle. G lehnt den Bewerber ab, mit der Begründung, dieser gehöre nicht dazu.

Benachteiligung ist gegeben; möglicherweise Rechtfertigung gemäß § 8 AGG.



In einem Grafik-Atelier arbeiten ausschließlich lesbische Frauen. Ausgeschrieben wird die Stelle einer Abteilungsleiterin; gesucht wird eine "starke Leiterin". Eingestellt wird die lesbische Frau G. Abgelehnt wird die heterosexuelle Frau F., Gründe werden nicht mitgeteilt.

Benachteiligung ist gegeben; aus der Annonce ergibt sich die Absicht der Arbeitgeberin, wegen der sexuellen Identität zu benachteiligen.

Würde sich ein Mann auf die Annonce bewerben und abgelehnt, so käme noch eine Benachteiligung wegen des Geschlechts hinzu (Doppelbenachteiligung).

3.2. Tathandlung der Benachteiligung

Nach § 3 AGG in Verbindung mit § 7 AGG sind folgende Handlungen verboten:

- eine unmittelbare Benachteiligung
- eine mittelbare Benachteiligung
- eine Belästigung
- eine sexuelle Belästigung
- die Anweisung zur Benachteiligung.

Erster Prüfungspunkt ist also zunächst die Frage, ob eine Benachteiligung vorliegt, und nicht: ob eine Diskriminierung gegeben ist. Wichtig: Benachteiligungen lassen sich keinesfalls vermeiden; die Benachteiligung ist zunächst nicht untersagt.

Die Benachteiligung ist nur dann untersagt, wenn keiner der gesetzlichen Rechtfertigungsgründe (§§ 5, 8, 9 oder 10 AGG) vorliegt.

Greift einer der Rechtfertigungsgründe ein, ist die **Benachteiligung** nach dem AGG **nicht zu beanstanden**.

Greift **kein Rechtfertigungsgrund** ein, ist die Benachteiligung eine **Diskriminierung** und löst die entsprechenden Rechtsfolgen aus.



3.2.1. Unmittelbare Benachteiligung

Gesetzestext:

§ 3 AGG
Begriffsbestimmungen
(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Ob eine **Benachteiligung** besteht, wird durch einen Vergleich ermittelt: der Arbeitnehmer (oder Bewerber etc.) muss eine schlechtere Behandlung erfahren haben, als eine andere Person einer Vergleichsgruppe.

Nach der Begründung des Gesetzgebers (Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 32) soll eine "hinreichend konkrete Gefahr des Eintritts der Benachteiligung" ausreichend sein. Eine Benachteiligung ist also schon in der bloßen **Zurücksetzung** des jeweiligen Arbeitnehmers oder Bewerbers gegeben.

Ob der Arbeitnehmer die Behandlungsweise selbst als benachteiligend empfindet, ist völlig unerheblich, bei der Beurteilung der Frage, ob die Behandlung "weniger günstig" ist, wird allein auf **objektive Kriterien** abgestellt.

Die **Vergleichsgruppe** muss nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht tatsächlich existieren müssen ("erfahren würde"), vielmehr soll eine sogar nur gedachte Vergleichsperson in den Fällen herangezogen werden, in denen es eine mit gegenteiligen Merkmalsausprägungen ausgestattete andere Personen nicht geben kann.

Beispiel:

Der Arbeitgeber lehnt eine dunkelhäutige Bewerberin ab, aber nicht wegen ihrer Hautfarbe, sondern wegen der Art, in der sie die Haare trägt. Entgegen den Vorstellungen des Arbeitgebers sind die Haare nicht künstlich geglättet, sondern werden in kleinen Zöpfchen getragen. Diese wiederum werden in mitteleuropäischem Stil zu einem Pagenkopf frisiert.

Ist dies eine Ablehnung wegen der ethnischen Herkunft?



Hier wird auf die hypothetische weiße Frau abgestellt, die gleichfalls krause Haare hat und diese in gleicher Weise frisieren würde, die im Betrieb aber nicht vorhanden ist. Das Arbeitsgericht wird vermutlich zu der Auffassung kommen, dass eine weiße Frau dieser Art aus diesem Grund nicht abgelehnt würde (**reine Fiktion - Kontroll-Erweiterung!**), so dass damit eine Benachteiligung feststehen dürfte.

Der Arbeitgeber muss sich also in derartigen Grenzfällen folgende Frage stellen:

Wenn es hier eine Vergleichsperson gäbe (die in meinem Betrieb faktisch nicht existiert), auf die einer der Benachteiligungstatbestände des § 1 AGG nicht zutrifft - wäre diese Vergleichsperson ebenso behandelt worden wie der sich beschwerende Arbeitnehmer? Oder wäre die Vergleichsperson besser behandelt worden?

Im Streitfall könnte man allerdings dieser hypothetischen Art der Untersuchung entgegenhalten, dass die Richtlinie nicht erfordert, eine rein hypothetische Benachteiligung zu sanktionieren. Demzufolge wird auch der deutsche Gesetzgeber die Regelung nicht derart extensiv behandelt wissen wollen, so dass der Anspruchssteller auch in einem derartigen Fall eine auf Tatsachen begründete Vermutung darlegen muss, dass die ungünstigere Behandlung einer anderen Person in vergleichbarer Situation nicht zuteil geworden wäre.

Eine "**Behandlung**" erfährt der Arbeitnehmer, wenn er einer zielgerichteten Maßnahme ausgesetzt ist; dabei kann es sich um ein Tätigwerden, also ein zielgerichtetes Tun, aber auch um ein Unterlassen handeln.

Verhaltensweisen, die als Behandlung im Sinne des Gesetzes anzusehen sind:

Vereinbarungen,
Maßnahmen,
Begründung des Arbeitsverhältnisses,
beruflicher Aufstieg,
Weisungen,
bei europarechtskonformer Betrachtung auch die Kündigung (trotz § 2 Abs. 4 AGG).

Unterlassen ist nur dann eine "Behandlung" im Sinne des Gesetzes, wenn den Arbeitgeber oder Vorgesetzten eine Rechtspflicht zum Handeln trifft.

*Beispiel:*

Der Geschäftsführer G kommt mit einem Kunden in die Lagerhalle. Mitarbeiter des G beschimpfen gerade ihren Kollegen A als "schwule Sau". Der Geschäftsführer steht in unmittelbarer Nähe des Vorgangs, dennoch setzen die Mitarbeiter die Beschimpfung fort. Der Geschäftsführer unterhält sich ruhig weiter mit seinem Kunden.

Die Handlungspflicht des Geschäftsführers ergibt sich aus § 12 Abs. 4 AGG: G ist gesetzlich verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz des A zu treffen. Seine Untätigkeit ist eine "Behandlung" im Sinne des Gesetzes, und zwar durch Unterlassen.

Der Kunde, der nicht Arbeitgeber des A ist, hat keine eigene Handlungspflicht zu Gunsten des A, seine Untätigkeit ist daher keine Behandlung im Sinne des Gesetzes.

Man könnte auch eine tarifvertragliche, vertragliche oder durch Betriebsvereinbarung getroffene **Regelung als eine Behandlung** im Sinne des Gesetzes verstehen.

Beispiel:

Der Tarifvertrag, der für alle Arbeitnehmer der G-GmbH gilt, regelt, dass ab der Vergütungsgruppe X 10 die älteren Arbeitnehmer einen Zuschlag erhalten, gestaffelt nach dem Lebensalter.

Eine vertragliche Regelung - auch in einem Tarifvertrag - dürfte für sich gesehen aber keine "Behandlung" im Sinne des Gesetzes sein. Wenn die Regelung wie hier zweifelsfrei diskriminierend ist, kommt es darauf an, ob sie **tatsächlich umgesetzt** wird.

Wenn der Arbeitgeber aufgrund der Rechtslage den Tarifvertrag insoweit nicht anwendet, sondern sämtlichen Arbeitnehmern der Vergütungsgruppe X 10 den höchsten Zuschlag zahlt, findet eine Benachteiligung nicht statt. Dies hat auch der Gesetzgeber so gesehen und deswegen einen besonderen Unwirksamkeitstatbestand in § 7 Abs. 2 AGG zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung durch "Bestimmungen in Vereinbarungen" eingefügt.

Keiner der Arbeitnehmer der G-GmbH könnte also gegen seinen Arbeitgeber wegen der Regelung im Tarifvertrag klagen. Für eine bloße Feststellungsklage würde angesichts der ständigen freiwilligen Handhabung des Arbeitgebers und außerdem auch das Rechtsschutzbedürfnis fehlen.

Anders wäre es natürlich dann, wenn diese Regelung des Tarifvertrages konkret umgesetzt und dadurch einzelne, jüngere Mitarbeiter finanziell benachteiligt werden.



3.2.2. Benachteiligung wegen Gründen „aus § 1 AGG“

Die Benachteiligung muss auf einem der Gründe ("wegen") beruhen, die in § 1 AGG genannt sind. Die Benachteiligung soll durch einen Grund (oder mehrere) motiviert sein oder jedenfalls soll der Benachteiligende bei seiner Handlung an diesen Grund anknüpfen.

Eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes soll nur dann vorliegen, wenn ein "**untrennbarer Zusammenhang**" (Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 32) zwischen der **Benachteiligung und dem Diskriminierungsmerkmal** besteht. Dieser Begriff ist - wie so vieles bei dem Gesetz - noch völlig ungeklärt.

Ausreichend ist es, wenn zwar ein Bündel von mehreren (zum großen Teil zulässigen) Motiven Grundlage der ungünstigeren Behandlung war und der Grund aus § 1 AGG **ein** Kriterium von mehreren für die entsprechende Entscheidung war.

Das Gesetz erfordert **nicht**, dass die Absicht oder zumindest eine grobe Fahrlässigkeit einer weniger günstigen Benachteiligung festgestellt wird.

Ausreichend ist also die Feststellung, dass objektiv eine ungünstigere Behandlung wegen eines Benachteiligungstatbestandes vorliegt.

3.2.3. Mittelbare Benachteiligung

Gesetzestext:

§ 3 AGG

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Vorschriften sind Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen; nicht gemeint sind Gesetze oder Verordnungen. Das AGG kann als einfaches Gesetz (im Unterschied zur Verfassungsnorm) nicht andere Gesetze außer Kraft setzen.



Kriterien sind alle Maßstäbe, die der Arbeitgeber anlegt, um festzustellen, ob eine bestimmte Folge eintritt oder nicht.

Beispiel:

Einstellungsvoraussetzung ist eine Körpergröße von mehr als 1,95 m. Sollte die weitaus überwiegende Zahl der Menschen in dem örtlichen Bereich, in dem die Stelle ausgeschrieben ist, die dieses Kriterium erfüllen, männlichen Geschlecht sein, so kann eine mittelbare Benachteiligung von Frauen vorliegen.

Verfahren sind alle Abläufe, bei denen eine bestimmte, festgelegte Systematik zum Tragen kommt.

Denkbar ist aber auch über den Gesetzestext hinaus eine **konkrete Behandlung** - zielgerichtete Tätigkeit - als mittelbare Benachteiligung.

Beispiel:

Der Arbeitgeber verspricht allen Beschäftigten, die beim jährlichen Betriebssportfest 1000 m innerhalb einer bestimmten Zeit laufen, eine Prämie von € 100. Im Betrieb arbeiten gleichviel Männer und Frauen. Im vergangenen Jahr haben sich gleichviel Männer und Frauen zu diesem Lauf gemeldet, die vom Arbeitgeber gesetzte Marke erreichten aber zu 90% Männer.

Die Anknüpfung an die sportliche Leistung ist neutral. Aufgrund der Erfahrungen der Vergangenheit weiß man aber, dass geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf das Erreichen des gesetzten Ziels bestehen.

Spätestens die Auszahlung der Prämie ist eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Vergleichsgruppe

Erster Schritt:

Nach der Begründung des Gesetzgebers ist erforderlich, für die Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung Vergleichsgruppen zu bilden. Die Vergleichsgruppen müssen möglichst genau die Personen einbeziehen, die von dem geprüften Merkmal (Geltungsbereich der Differenzierungsentscheidung) berührt werden.



Beispiele:

Geht es um Arbeitsbedingungen, Beförderungen oder Kündigung, so ist Vergleichsgruppe die Belegschaft des Arbeitgebers.

Handelt es sich um eine Frage der Einstellung, ist Vergleichsgruppe der relevante Arbeitsmarkt.

Zweiter Schritt:

Innerhalb der Vergleichsgruppe wird das zahlenmäßige Verhältnis - zum Beispiel der Geschlechter zueinander - festgestellt.

Dritter Schritt:

Anschließend wird die Gruppe der belasteten Personen verglichen mit der Gruppe, die durch die Anwendung des zu überprüfenden Kriteriums begünstigt beziehungsweise nicht belastet wird. Es wird also der prozentuale Anteil der Personen in beiden Gruppen, die das jeweilige Kriterium erfüllen - zum Beispiel des jeweiligen Geschlechts - ermittelt und zueinander ins Verhältnis gesetzt.

Beispiel:

Eine bestimmte Regelung betrifft nur teilzeitbeschäftigte Personen (belastete Gruppe). Mitglieder der Vergleichsgruppe sind alle anderen Arbeitnehmer des Betriebes. Sodann wird festgestellt, dass bei der Vergleichsgruppe annähernd 50% der Arbeitnehmer weiblich sind, während bei der belasteten Gruppe der Teilzeitbeschäftigten 90% weiblich sind.

Es gibt bisher keine Rechtsprechung dazu, wann die Wesentlichkeitsschwelle überschritten ist, auch nicht für den bisher bereits gesetzlich geregelten Fall der geschlechtsbezogenen Benachteiligung (§ 611 a BGB). Denn die der Rechtsprechung vorgelegten Fälle waren stets völlig eindeutig. Es wird die Auffassung vertreten, dass bei einem Relationsunterschied von 75% diese Schwelle überschritten sein soll.

Im Beispiel also:

Ermittlung des Relationsunterschied des 75% von 50% = 37,5%.

50% zuzüglich Relationsunterschied von 37,5% = 87,5%.

Im Beispiel waren 90% der benachteiligten Gruppe weiblich, also mehr als erforderlich.

Wesentlichkeitsschwelle überschritten.



Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass völlig unklar ist, bei welcher Prozentzahl die Wesentlichkeitsschwelle liegt; im übrigen wird im Hinblick auf Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sogar die Auffassung vertreten, dass statistischen Überprüfungen überhaupt keine Bedeutung zukommen soll, weil der Gerichtshof bei der Diskriminierung wegen der Nationalität vollständig auf einen statistischen Nachweis verzichtete (Urteil vom 23.5.1996 - C 237/94, EuroAS 1996, S. 97).

Beispiele für mittelbare Benachteiligungen:

Der Arbeitgeber gewährt Pausen, aber nicht für die für einen Muslim notwendigen Gebete.

Der Arbeitgeber gewährt an religiösen Feiertagen Dienstfreiheit, zum Beispiel am Rosenmontag, aber nicht für die Feiertage anderer Religionen.

Der Arbeitgeber schließt einen von mehreren Betrieben, und zwar denjenigen, in dem überproportional viele ältere Mitarbeiter tätig sind - Altersdiskriminierung.

Insbesondere am zuletzt genannten Beispiel wird deutlich, dass die **Arbeitsgerichte** durch das Gesetz **umfangreiche neuartige Kontrollmöglichkeiten** erhalten haben.

Tatbestandsausschließend: rechtmäßiges Ziel

Nach dem Gesetz ist ein **sachlicher Grund** erforderlich, um die Ungleichbehandlung als rechtmäßig werten zu können; dabei wird es sich um ein wirkliches Bedürfnis des Unternehmens handeln müssen, gemessen an objektiven Kriterien.

Weiterhin ist eine **Verhältnismäßigkeitsprüfung** erforderlich ("Mittel sind... angemessen und erforderlich"). Je wichtiger auf dem jeweils betroffenen Gebiet die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer ist, desto stärker muss im konkreten Einzelfall das objektive Bedürfnis des Unternehmens an der Ungleichbehandlung sein, um diese zu rechtfertigen.

Wenn ein nach diesen Kriterien rechtmäßiges Ziel verfolgt wird, ist bereits der Tatbestand der mittelbaren Benachteiligung nicht gegeben; auf die Frage, ob eine Rechtfertigung vorliegt, kommt es in diesem Falle überhaupt nicht mehr an.

Beispiel:

Für die Berechnung von Beschäftigungszeiten werden die Zeiträume, während derer Wehrdienst aufgrund gesetzlicher Vorschriften geleistet wurde, angerechnet, Elternzeit jedoch nicht.



Elternzeit wird überwiegend von Frauen genommen, Wehrdienst aufgrund gesetzlicher Vorschriften nur von Männern geleistet - eine Frauen diskriminierende Regelung?

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (vom 8.6.2004 - C 220/02 - FA 2004, S. 237) sind Wehrdienst und Elternzeit verschiedene Tatbestände, die nicht miteinander verglichen werden können.

Beispiel:

Ein Tarifvertrag stellt für verlängerte Kündigungsfristen hinsichtlich einer Kündigung des Arbeitgebers auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ab. In der Branche, die hier betroffen ist, scheiden Frauen in der Regel bereits nach sehr viel kürzerer Betriebszugehörigkeit aus als Männer.

Frauen diskriminierende Regelung?

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist die Betriebszugehörigkeit ein anerkannter Grund für eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung (vom 17.10.1989 - C 109/88 - NZA 1990, S. 772).

Beispiel:

In einer Annonce werden "gute Deutschkenntnisse" gefordert, und zwar für eine Tätigkeit

- als Tagesschau-Sprecher*
- in einem Callcenter*
- als Kurierfahrer*
- als Verkäufer bei McDonald's.*

Wann liegt eine Ausländerdiskriminierung vor?

Die bisher unproblematisch mögliche Gestaltung von Annoncen wird deutlich schwieriger, der Rahmen, innerhalb dessen **Arbeitsgerichte** Handlungsweisen des Arbeitgebers einer **Kontrolle** unterwerfen, nachhaltig größer. Ob der Grund als sachlich anzuerkennen ist oder nicht, entscheidet letztlich das Arbeitsgericht.



3.3. Belästigung

Gesetzestext:

§ 3 AGG

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund 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.

Die gesetzliche Definition grenzt an die in der Rechtsprechung gefundene Definition für Mobbing (nach dem BAG: das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte).

Mobbing ist kein Rechtsbegriff und insbesondere keine Anspruchsgrundlage. Ansprüche wegen Mobbings können deswegen nur durchgesetzt werden, wenn allgemeine Rechtsnormen verletzt sind, z. B. Schutz der Gesundheit oder des Eigentums durch § 823 BGB, Schutz des Persönlichkeitsrechts als vertragliche Nebenpflicht des Arbeitsvertrages.

Wichtig: damit Sanktionen nach dem AGG greifen können, muss stets einer der Tatbestände des § 1 AGG verwirklicht sein, also zum Beispiel eine Diskriminierung wegen des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der Religion.

3.3.1. Unerwünschte Verhaltensweise

Dabei muss es sich um menschliches Verhalten handeln, das sowohl von Vorgesetzten als auch von Kollegen oder anderen Personen (Kunden, Lieferanten) ausgehen kann.

Es ist nicht erforderlich, dass der Betroffene zum Ausdruck gebracht hat, dass diese Verhaltensweise nicht erwünscht ist. Ausreichend ist, wenn ein objektiver Beobachter an der Stelle des Handelnden davon ausgehen kann, dass dieses Verhalten unter den besonderen Umständen des Falles von Seiten des Betroffenen nicht erwünscht ist und nicht akzeptiert wird.



Beispiel:

Der Mitarbeiter A stammt aus Afrika und ist wegen Eigenheiten nicht beliebt. Häufig findet er auf seinem Arbeitsplatz Bananen oder Kokosnüsse vor. Die Kollegen legen ihm auch Reiseprospekte für Flugreisen in sein Heimatland hin, insbesondere auch solche, bei denen Onewaytickets angeboten werden.

Das belästigende Verhalten kann verbal oder nonverbal sein, zum Beispiel Beleidigungen, abwertende Äußerungen, Drohungen und körperliche Tätlichkeiten.

3.3.2. Verletzung der Würde der Person

Durch dieses Erfordernis werden nach der Gesetzesbegründung geringfügige Eingriffe ausgenommen. Andererseits muss es sich nicht um den schwerwiegenden Tatbestand der Verletzung der Menschenwürde handeln.

3.3.3. Schaffung eines feindlichen Umfeldes

Zusätzlich ist gesetzliches Erfordernis, dass die unerwünschte Verhaltensweisen als Einschüchterungen et cetera zu sehen sind und ein durch die im Gesetz bezeichneten Verhaltensweisen **gekennzeichnetes Umfeld** geschaffen wird.

Das Tatbestandsmerkmal geht auf amerikanische Rechtsprechung zurück, die dem Arbeitgeber schuldhaft zurechnet, wenn dieser eine Arbeitsumgebung duldet, in der es leichter zu einer Diskriminierung kommen kann. Wegen der stark subjektiven Prägung der zutreffenden Feststellung ist hier potentiell eine große Bandbreite von Bewertungen vertretbar. Erneut: die **Arbeitsgerichte** erlangen erhebliche zusätzliche **faktische Kontrollbefugnisse**.

Der Anspruchssteller muss Indiztatsachen beweisen (§ 22 AGG), aus denen sich daraus schließen lässt, dass ein derartiges feindliches Umfeld vorliegt.

3.3.4. Subjektiver Tatbestand

Die geschädigte Person muss die Unerwünschtheit des Verhaltens nicht vorab geäußert haben; es ist auch nicht erforderlich, dass der Handelnde sich der Unerwünschtheit des Verhaltens bewusst war -



abgestellt wird **allein** auf die Sicht eines **objektiven** Beobachters.

Es bedarf also keines Verschuldens (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) der handelnden Personen, solange nur ein "feindliches Umfeld" geschaffen wird.

Beispiel:

Am Arbeitsplatz erzählt A regelmäßig in Anwesenheit seines türkischen Kollegen T Witze über den Islam. Andere Kollegen des A greifen dies allmählich auf und erzählen selbst derartige Witze. A konnte zwar annehmen, dass T islamischen Glaubens ist, hat darüber aber nie weiter nachgedacht, es war ihm nicht wirklich bewusst. A wollte auch T gar nicht verletzen, sondern nur witzig sein.

Hier ist eine Belästigung gegeben, denn ein objektiver Beobachter wird zu dem Ergebnis kommen, dass Witze, die religiösen Bezug haben und die Religion herabsetzen, ein unerwünschtes Verhalten sind, durch das die Würde des Menschen verletzt wird.

Gefahr: das, was früher nur ein peinlicher "**Tritt ins Fettnäpfchen**" war, **wird jetzt justiziabel!**

3.3.5. Rechtfertigung

Im Vorgriff auf die Rechtfertigungsgründe sei darauf hingewiesen, dass wegen der Formulierung in § 8 AGG eine **Rechtfertigung** für die Belästigung **nicht möglich** ist.

Fazit:

Ein zum Schadensersatz führendes Verhalten ist durch "Belästigung" also schnell verwirklicht:

- es kommt nur auf die objektive Betrachtungsweise an, ein Verschulden muss nicht nachgewiesen werden
- der Geschädigte muss nur Indiztatsachen beweisen, danach kommt es zur Umkehr der Beweislast (§ 22 AGG)
- die Möglichkeit einer Rechtfertigung ist in diesem Fall ausgeschlossen.



3.4. Sexuelle Belästigung

Gesetzestext:

§ 3 AGG

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, 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.

3.4.1. Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten

Unerwünschtheit des Verhaltens - insoweit gelten die obigen Ausführungen.

Verhalten: in Betracht kommt jede bewusste Lebensäußerung - ansprechen, berühren, verbale Äußerungen, Gesten und Blicke, "unerwünschtes Zeigen" etc. gemäß Gesetzestext.

Das Verhalten muss einen Aspekt des **geschlechtlichen Lebensbereichs** zum Gegenstand haben. Diese Thematik wurde bisher durch das Beschäftigtenschutzgesetz geregelt, so dass auf § 2 Abs. 2 Nr. 2 BSchuG Bezug genommen werden kann:

- sexuelle **Handlung:** ein Tun oder Unterlassen, dessen Gegenstand das Geschlechtliche des Menschen ist
- **Aufforderung** zu sexuellen Handlungen: Ansprechen einer anderen Person, auch konkludent, mit dem Inhalt, diese Person dazu zu bewegen, eine sexuelle Handlung selbst vorzunehmen oder zu dulden.

Beispiele: Einladungen oder Aufforderungen zu sexuellem Verhalten; Hinlegen, Vorzeigen oder sonstiges Anbringen von Abbildungen mit sexuellem oder gar pornographischem Inhalt, auch im Intranet.



- körperliche **Berührung**: ein physischer Kontakt, nach Bewertung des objektiven Beobachters mit dem Ziel, eine Beziehung herzustellen die im weiteren Sinne einen geschlechtlichen Aspekt zum Gegenstand hat. Die körperliche Berührung muss mindestens mit bedingtem Vorsatz erfolgen, eine fahrlässige Berührung reicht nicht aus.

Beispiele: absichtliche körperliche Berührungen, insbesondere der weiblichen Brust oder des Genitalbereichs; Umarmungen, aufgezwungene Küsse.

Sexuelle Handlungen.

- **Bemerkung** sexuellen Inhalts: eine verbale Aussage, die sich an den Belästigten oder eine andere Person richtet und sich auf einen geschlechtlichen Aspekt bezieht, wie zum Beispiel auf *sexuelles Verhalten, sexuelle Anspielungen und Witze, Partnerwahl, sexuelle Neigungen, Ausstrahlungen oder Erscheinungsbild eines Dritten.*

3.4.2. Subjektiver Tatbestand

Erforderlich ist nur, dass ein **objektiver Beobachter** zu dem Ergebnis kommt, dass eine bewusste und gewollte Handlung aus dem geschlechtlichen Lebensbereich vorgenommen werden sollte; im übrigen wird Bezug genommen auf die obigen Ausführungen.

Auch zum Thema **Rechtfertigung** und **Fazit** wird auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen.

3.5. Anweisung zur Benachteiligung einer Person

Gesetzestext:

§ 3 AGG

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Beispiel: Der Geschäftsführer weist seinen Personalleiter an, keine "Farbigen" einzustellen.



Das Wort "Anweisung" setzt ein Weisungsverhältnis voraus, also die Befugnis der einen Person, im Betrieb der anderen Person bestimmte Verhaltensweisen aufzuerlegen.

Allein die Anweisung stellt eine Benachteiligung dar, so dass es nicht darauf ankommt, wie sich die angewiesene Person verhält.

Subjektiver Tatbestand:

Der Anweisende muss wissen, dass er die angewiesene Person in bestimmter Weise instruiert. Insoweit muss es sich um vorsätzliches Verhalten handeln.

Nicht nötig ist, dass der Anweisende sich dabei bewusst ist, eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes zu verwirklichen. Es genügt, dass objektiv eine Benachteiligung vorliegt.

3.6. Rechtfertigungsgründe

Wichtig: besondere berufliche Anforderungen oder sonstige Rechtfertigungsgründe können dazu führen, dass eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist.

Beispiel: für Werbeaufnahmen für ein bestimmtes Produkt wird unbedingt ein älterer Mann benötigt, da dieser die Kundengruppe repräsentiert.

4. Verbot von Benachteiligungen - WER ist angesprochen?

Das gesetzliche Verbot von Benachteiligungen aus den beschriebenen Gründen richtet sich gegen den **Arbeitgeber**, die **Vorgesetzten** im Betrieb und **auch an alle Beschäftigten**.

5. WAS ist verboten?

Verboten sind alle Benachteiligungen aus Gründen der "Rasse", ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts wie vorstehend im Einzelnen ausgeführt.



Auch Beschäftigte dürfen also gegenüber anderen Beschäftigten keine derartigen Benachteiligungen ausüben! **Verboten ist jedes diskriminierende Verhalten, insbesondere auch Belästigungen und sexuelle Belästigungen.**

Diskriminierende Verhaltensweisen können *zum Beispiel* erfolgen **durch Sprache:**

Abwertende Äußerungen über Herkunft eines Menschen, Hautfarbe, Geschlecht oder religiösen Glauben

Beschimpfungen, allgemeiner Hohn, Drohungen, ausländerfeindliche Witze

Lächerlich machen des anderen, abwerten

Diskriminierende Schmierereien an Wänden

Auch durch Unterlassen von Kommunikation, Herstellen von Informationslücken, Ausgrenzen bei Einladungen

Diskriminierende Verhaltensweisen können auch **durch Körpersprache**, also insbesondere die Mimik oder Gestik ausgedrückt werden:

Räumliche Isolierung einer Person, ignorieren, zum Beispiel durch Unterlassen eines Grußes oder demonstratives Wegsehen

Abwertende Blicke oder Gesten

Diskriminierendes Verhalten kann sich auch in **Gewalt** ausdrücken:

*Androhung oder gar Ausübung von Zwang oder körperlicher Gewalt und Misshandlung
Übertragung unzumutbarer Aufgaben*

Der Arbeitgeber ist gesetzlich **verpflichtet**, gegen Arbeitnehmer rechtlich vorzugehen, die ihre Kollegen diskriminieren - dem diskriminierenden Arbeitnehmer drohen arbeitsrechtliche Schritte bis hin zur **Kündigung!**



6. Was ist insbesondere dem Arbeitgeber verboten?

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte beziehungsweise Bewerber im Zusammenhang mit den im Gesetz genannten Gründen in folgenden Situationen nicht benachteiligen:

- bei der Bewerbung oder Einstellung
- im beruflichen Fortkommen (Aufstieg, Beförderung)
- durch vertragliche Regelungen (benachteiligende Regelungen sind unwirksam)
- bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. *Arbeitszeit, Arbeitsentgelt*)
- durch einzelne Verfügungen, Anordnungen, Maßnahmen (wie z. B. *Versetzungen*)
- durch Betriebsvereinbarungen
- durch Tarifverträge oder die Umsetzung von benachteiligenden Tarifverträgen oder anderen, vergleichbaren Kollektiv-Regelungen
- bei der Ausbildung, Berufsbildung oder Umschulung.

7. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Der **Arbeitgeber muss** nach dem Gesetz seine Beschäftigten durch die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen **schützen**, gegebenenfalls auch vor seinen Kunden.

Werden Beschäftigte durch andere Beschäftigte oder Vorgesetzte diskriminiert, muss der Arbeitgeber durch das im Einzelfall notwendige Mittel (zum Beispiel Schulung, Ermahnung, aber auch Abmahnung oder gar Kündigung) auf die entsprechende Person einwirken

Außerdem muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter über die gesetzlichen Pflichten aufklären und schulen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz müssen im Betrieb so ausgelegt werden, dass diese unproblematisch von den Mitarbeitern eingesehen werden können.

Weiterhin muss eine **Beschwerdestelle** für Beschwerden im Sinn des Gesetzes eingerichtet werden; der Arbeitgeber muss den Mitarbeitern mitteilen, welche Person/en Ansprechpartner ist.



8. Tipps für die Mitarbeiter

8.1. Beschwerdemöglichkeit nutzen

Wenn sich ein Mitarbeiter diskriminiert fühlt, kann er sich beschweren

- bei der Beschwerdestelle im Betrieb
- beim Vorgesetzten oder der Personalstelle oder dem Arbeitgeber direkt
- beim Betriebsrat.

Wichtig: der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter nur dann gegen Diskriminierung schützen, wenn dieser ihm entsprechende Vorfälle **baldmöglichst mitteilt**.

8.2. Leistungsverweigerungsrecht

Nach dem Gesetz haben Mitarbeiter, die gesetzwidrig belästigt oder sexuell belästigt werden, ein Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern. Dies gilt nur dann, wenn andere Mittel zum Schutz der betroffenen Mitarbeiter nicht greifen.

Auch hier gilt, dass die belästigten Mitarbeiter **schnellstmöglich den Arbeitgeber verständigen** und um Abhilfe bitten.

Wichtig: Die Belästigung oder sexuelle Belästigung muss **beweisbar** sein!

Wenn ein Mitarbeiter die Arbeitsleistung verweigert, ohne diesen rechtlichen Grund dafür nachweisen zu können, muss er schwerwiegende arbeitsrechtliche Folgen befürchten (kein Gehalt, da keine Leistung; Abmahnung; Kündigung, eventuell sogar außerordentliche Kündigung).

8.3. Schadensersatz und Entschädigung

Wird ein Mitarbeiter diskriminiert, so können ihm Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung gegenüber dem Arbeitgeber zustehen. Wenn der Arbeitgeber die diskriminierende Behandlungsweise aber nicht zu vertreten hat, schuldet er keinen Schadensersatz. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn der Mitarbeiter durch einen Kollegen diskriminiert wurde, obwohl der Arbeitgeber diesen Kollegen wie alle Mitarbeiter hinreichend instruiert und geschult



hatte.

Fristen: derartige Ansprüche müssen innerhalb einer **Ausschlussfrist von zwei Monaten** gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Ein Tarifvertrag kann andere Fristen vorsehen. Der Lauf der Frist **beginnt** mit dem Tag, an dem der Mitarbeiter von der Benachteiligung Kenntnis erlangt (bei Ablehnung einer Beförderung: mit Zugang des Ablehnungsschreibens).

Weiterhin muss innerhalb der Frist von § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz (**drei Monate**) **Klage** erhoben werden. Diese Frist beginnt an dem Tag, an dem der benachteiligte Arbeitnehmer seine Ansprüche geltend gemacht hat.

Wird eine der Fristen nicht gewahrt, so können die Ansprüche nicht mehr durchgesetzt werden.

8.4. Benachteiligungsverbot

Nach dem Gesetz darf kein Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber benachteiligt werden, weil er seine Rechte aus diesem Gesetz in Anspruch nimmt.