

Wann gilt das AGG?

Das Gesetz unterscheidet fünf Formen der Benachteiligung:

- **Unmittelbare Benachteiligung:**
eine direkte Schlechterbehandlung aufgrund eines (oder mehrerer) der bereits genannten geschützten Merkmale; z.B. wenn einer Frau gekündigt wird, weil sie schwanger ist
- **Mittelbare Benachteiligung:**
eine scheinbar neutrale Maßnahme führt zum Ausschluss von Zugehörigen einer/mehrerer der geschützten Gruppen; z.B. Automatisierung von Serviceleistungen (z.B. Fahrkartenkauf), die für Menschen im Rollstuhl oder sehbehinderte Personen so nicht mehr zugänglich sind
- **Belästigung:**
Verhaltensweisen, die mehrmals auftreten und die Würde eines Menschen verletzen oder verletzen könnten; z.B. Mobbing
- **sexualisierte Belästigung:**
jedes sexuell motivierte Verhalten, das die Intimsphäre eines Menschen verletzt oder verletzen kann; z.B. unerwünschte Berührungen oder Bemerkungen oder Bilder mit sexualisiertem Inhalt
- **unzulässige Anweisung zur Benachteiligung:**
die Aufforderung einer Leitungsperson an Mitarbeitende, bestimmte Personen zu benachteiligen – unabhängig davon, ob diese Aufforderung ausgeführt wird oder nicht; z.B. eine Leitungsperson erteilt den Auftrag, keine Frau einzustellen, da diese möglicherweise in Mutterschutz gehen könnte



Kontakt



Ansprechperson:

Alice Juraschek
Leitung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle befindet sich im Rathaus, 6. Obergeschoss, Zimmer 601/602. Das Geschäftszimmer ist vormittags telefonisch erreichbar. Bitte vereinbaren Sie einen Termin.

Postanschrift:

Stadt Aschaffenburg
Gleichstellungsstelle
Dalbergstraße 15
63739 Aschaffenburg

E-Mail:

gleichstellungsstelle@aschaffenburg.de

Internet:

www.aschaffenburg.de/gleichstellungsstelle/

Telefon:

0 60 21 – 330 1418
0 60 21 – 330 1419



Herausgegeben von:

Stadt Aschaffenburg
Gleichstellungsstelle
Dalbergstraße 15
63739 Aschaffenburg

Flyergestaltung:

Hanna Müller

Druck:

Müllers Druckerei Stockstadt



STADT
ASCHAFFENBURG



GESETZ ZUR ALLGEMEINEN GLEICH- BEHANDLUNG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde in der Bundesrepublik Deutschland 2006 erlassen, um vier europäische Antidiskriminierungsrichtlinien umzusetzen. Damit wurde in Deutschland zum ersten Mal ein Gesetz geschaffen, das Menschen vor Diskriminierung durch private Akteur*innen wie Arbeitgeber*innen, Vermieter*innen oder Anbieter*innen von Waren und Dienstleistungen schützen soll.

Es dient zum Schutz vor Benachteiligung aus den folgenden Gründen:

- der ethnischen Herkunft oder aus rassistischer Motivation
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

Eine in Deutschland nicht geschützte Kategorie ist die der sozialen Herkunft, auch wenn diese heute noch häufig der Grund für Diskriminierung ist. Hier weißt das AGG leider eine Lücke auf.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung beschreibt die nicht gerechtfertigte Benachteiligung von Personengruppen, seltener auch einzelner Personen, aufgrund von zumeist unreflektierter (Wert-) Vorstellungen, typen und Assoziationen. Diese Stereotypen und Vorurteile beziehen sich auf Merkmale, der diskriminierten Personen, die diese nicht durch ihre eigene Leistung beeinflussen können.

Das AGG für Beschäftigte

Welche Rechte haben Beschäftigte?

- **Das Beschwerderecht:** Wer benachteiligt wird und Unterstützung braucht, kann sich an Beschwerdestellen, Mitarbeiter*innenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte oder Antidiskriminierungsverbände wenden.
- **Leistungsverweigerungsrecht:** Wenn im Fall von sexualisierter Belästigung keine oder wirkungslose Änderungsversuche durch die Arbeitgeber*innen unternommen werden, können Betroffene ihre Tätigkeit aussetzen. Sie müssen dann weiterhin ihr reguläres Gehalt erhalten. Vor diesem Schritt sollten Betroffene sich möglichst an Beratungsstellen wenden.
- **Maßregelungsverbot:** Arbeitnehmer*innen, die sich weigern, gegen das AGG zu verstoßen oder die ihre Rechte im Sinne des AGGs einfordern, und Personen, die diese dabei unterstützen, dürfen hierfür nicht benachteiligt werden.
- **Anspruch auf Schadensersatz/Entschädigung:** Wer im Sinne des AGGs benachteiligt wurde, kann Anspruch auf Schadensersatz haben. Bei der Klage gibt es verpflichtende Fristen, die unbedingt einzuhalten sind.
- **Beweislast:** Bei Benachteiligung liegt – anders als bei anderen Straffällen – die Beweislast bei den Angeklagten. Das heißt, dass im Zweifel nicht die Kläger*innen die Benachteiligung belegen müssen. Stattdessen müssen die Angeklagten nachweisen, dass keine Benachteiligung stattgefunden hat.

Welche Pflichten haben Beschäftigte?

- Das Verbot von Benachteiligungen gilt für alle Mitarbeiter*innen und Beamte*innen.
- Benachteiligende Anweisungen sind nicht zu beachten und sollten gemeldet werden.

Das AGG für Arbeitgeber*innen

Welche Pflichten haben Arbeitgeber*innen?

- **Benachteiligungsverbot:** Niemand darf aufgrund der bereits genannten geschützten Merkmale schlechter behandelt werden als andere. Dies gilt auch für Bewerbungsverfahren.
- **Umsetzung von Maßnahmen:** Wenn es zu diskriminierenden Vorfällen im Betrieb kommt, müssen Arbeitgeber*innen darauf reagieren, dieses Verhalten unterbinden und gegebenenfalls Konsequenzen wie Ermahnungen, Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder Kündigungen gegenüber den diskriminierenden Personen ziehen.
- **Ernennung einer Ansprechperson/ Einrichtung einer Beschwerdestelle:** Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, über Anlaufstellen für Betroffene zu informieren. Sie müssen also Ansprechpersonen benennen, die bei weiteren Schritten beraten können und unter Umständen eigene Beschwerdestellen einrichten.
- **Positive Diskriminierung:** In einigen Fällen kann durch eine Andersbehandlung auch besser auf die Bedürfnisse von Einzelpersonen eingegangen werden. Benachteiligte Gruppen müssen von Arbeitgeber*innen deshalb im Speziellen gefördert werden.