



Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



Das AGG trat am 18. August 2006 in Kraft. Erstmals wurde in Deutschland ein Gesetz erlassen, das den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen ethnischer Herkunft, Geschlechts, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alters oder sexueller Identität regelt.

Die Stadt Ingolstadt hat als Arbeitgeberin/Dienstherrin für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Beschwerdestelle nach dem AGG eingerichtet.

Dieses Merkblatt informiert Sie über den rechtlichen Diskriminierungsschutz und wen er schützt.

Was ist Diskriminierung und wovor will das AGG schützen?

Das AGG will Beschäftigte vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals schützen. Daher darf kein/-e Mitarbeiter/-in auf Grund eines Diskriminierungsmerkmals laut AGG schlechter behandelt werden als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Diskriminierungsformen nach § 3 AGG:

Unmittelbare Diskriminierung

- Wenn die Ungleichbehandlung direkt an einem Diskriminierungsmerkmal ansetzt.

Mittelbare Diskriminierung

- Wenn die Ungleichbehandlung nicht offensichtlich wegen eines Diskriminierungsmerkmals sondern aus scheinbar neutralen Kriterien erfolgt.

Belästigung

- Wenn unerwünschte Verhaltensweisen eine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder zu schaffen bezwecken.

Sexuelle Belästigung

- Wenn durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten eine Belästigung verursacht wird.

Anweisung zur Benachteiligung

- Wenn eine Anweisung zur Benachteiligung gegeben wird.



Mehrfach- oder mehrdimensionale Diskriminierung

- Wenn verschiedene Diskriminierungsgründe zusammenkommen und sich wechselseitig verstärken.

Intersektionale Diskriminierung

- Wenn unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale spezifisch zusammenwirken oder sich überlappen.

Nähere Informationen finden Sie hier:



Wen schützt das AGG?

Der Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben durch das AGG schützt diese Personen:

- Arbeitnehmer/-innen
- Beamte/-innen
- Bewerber/-innen, auch für eine betriebliche Weiterbildung oder Beförderung
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wie z.B. Auszubildende, Anwärter/-innen sowie Diplomanden/-innen
- Bundesfreiwilligendienstleistende, FsJ/FöJ-Leistende, Praktikanten/-innen
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z.B. betriebliche Altersversorgung)

Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

Diskriminierung im Arbeitsleben ist aufgrund von sechs Merkmalen verboten.



Ethnische
Herkunft/Rassismus
z.B. aufgrund von
Hautfarbe, Sprache,
Haarfarbe, Nationalität



Geschlecht und
Geschlechtsidentität



Religion und
Weltanschauung z.B.
Christentum, Islam,
Hinduismus, Buddhismus



Sexuelle Identität



Alter
Junge und ältere
Beschäftigte



Behinderung und
chronische Krankheiten

Weitere Beispiele zu den Merkmalen finden Sie hier:





Auch Beschäftigte müssen sich an das AGG halten!

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für die Stadt als Arbeitgeberin/Dienstherrin selbst oder die Vorgesetzten, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen/-innen untereinander, sowie deren Verhalten gegenüber Geschäftspartnern/-innen sowie anderen Beschäftigten von Vertragspartnern der Arbeitgeberin/Dienstherrin (Lieferanten/-innen, Lagerarbeiter/-innen, u. ä.).

Beschäftigte dürfen ihre Kollegen/-innen nicht benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre dienst-/arbeitsvertraglichen Pflichten und können von der Stadt als Arbeitgeberin/Dienstherrin entsprechend gemäßregelt werden – bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung bzw. Disziplinarmaßnahmen.



Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel!

Beschwerderecht

Wenn sich Beschäftigte von ihrer Arbeitgeberin/Dienstherrin, von Vorgesetzten, Kollegen/-innen oder Bürgern/-innen wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich an die Beschwerdestelle der Stadt Ingolstadt wenden.

Zuständige Beschwerdebeauftragte sind:

Michael Eichenseer

Beckerstraße 7

Tel.-1704

Mail: michael.eichenseer@ingolstadt.de

Bianca Krauser

Altes Rathaus, Rathausplatz 2

Zimmer 300

Tel. -2002

Mail: bianca.krauser@ingolstadt.de

Leistungsverweigerungsrecht

Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn die Arbeitgeberin keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es regelmäßig erforderlich, dass die Arbeitgeberin über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange die Arbeitgeberin nichts davon weiß, kann sie auch nicht schützend eingreifen.

Die Verweigerung der Arbeitsleistung sollte vorab unbedingt über die Beschwerdestelle mit dem Personalamt abgestimmt werden, damit kein Nachteil für die betroffenen Beschäftigten entsteht. Verweigern Beschäftigte die Arbeitsleistung zu Unrecht, verlieren sie ihren Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann sie ihre Arbeitgeberin/Dienstherrin – je nach Lage im konkreten Einzelfall – disziplinar- oder arbeitsrechtlich belangen.



Ablauf Beschwerdeverfahren



- Beschwerdeführer/-in (Benachteiligte Person aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals) reicht eine Beschwerde bei einem der Beschwerdebeauftragten ein



- Sachverhaltsermittlung durch Beschwerdebeauftragte
- Dokumentation durch die Beschwerdebeauftragten
- Prüfung ggf. Hinzuziehen juristischer Kompetenzen



- Ergebnis der Prüfung wird der/dem Beschwerdeführer/-in mitgeteilt



- Intervention der Arbeitgeberin bei Verstoß gegen das AGG



- Intervention der Arbeitgeberin auch dann wenn kein Verstoß vorliegt, sich ein Konflikt jedoch auf das Arbeitsklima auswirkt

Die/der Beschwerdebeauftragte wird die Beschwerde anonym behandeln. Sollte die Wahrung der Anonymität aus bestimmten Gründen nicht möglich sein, wird die Beschwerdestelle dies mit der/dem Beschwerdeführer/-in abstimmen, bevor weitere Schritte eingeleitet werden. Um Benachteiligte schützen zu können, werden die Beschwerdebeauftragten den zugetragenen Vorfall aufklären. Andernfalls kann die Arbeitgeberin keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz und Entschädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden, es sei denn in einem anwendbaren Tarifvertrag wurde eine andere Frist vereinbart. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde erhoben werden.

Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem AGG setzen voraus, dass eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes vorliegt. Das Vorliegen einer Diskriminierung wird in drei Schritten geprüft:

1. Der Anwendungsbereich des Gesetzes (§ 2 AGG) muss eröffnet sein. Beispielsweise müssen die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im konkreten Einzelfall betroffen sein.
2. Es muss eine Benachteiligung (§ 3 AGG) vorliegen. Näheres finden Sie in der Übersicht der Diskriminierungsformen weiter oben.
3. Für die Benachteiligung darf kein sachlicher Grund vorliegen. Sachliche Gründe für eine zulässige unterschiedliche Behandlung im Berufsleben finden sich insbesondere in den §§ 5, 8, 9 und 10 AGG.

Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann die Arbeitgeberin von der/dem Täter/-in ggf. ersetzt verlangen (Regress).



Informationsmöglichkeiten

Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände

Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nehmen die Interessen von benachteiligten Personen wahr.

Auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes finden Sie weiterführende Informationen sowie einen Diskriminierungs-Check.

Prüfen Sie hier Ihren Fall:



Gesetzestext

Das AGG sowie ergänzend § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) können Sie über folgende Links einsehen:



AGG



§ 61b ArbGG QR

Antidiskriminierungsstelle

Die Stadt Ingolstadt verfügt zudem über eine Antidiskriminierungsstelle. Sie steht bei jeder erlebten oder beobachteten Diskriminierung zur Verfügung. Dort kann eine Diskriminierung – gerne auch anonym – zu statistischen Zwecken gemeldet werden. Die Antidiskriminierungsstelle berät auf Wunsch und leistet Unterstützung. Das Angebot ist kostenfrei und vertraulich.

Antidiskriminierungsstelle (ingolstadt.de)





Impressum:
Direktorium
Rathausplatz 2
85049 Ingolstadt
Tel: 0841-305 2001
Stand: 07/24. Titelfoto: melita – fotolia.com

Personalamt
Rathausplatz 4
85049 Ingolstadt
Tel: 0841-305 1061