

# Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Am 16.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines Benachteiligungsmerkmals zu schützen und die Voraussetzungen für ein tolerantes und diskriminierungsfreies Miteinander in der Arbeitswelt zu schaffen. Das Diskriminierungsverbot richtet sich dabei nicht nur an den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn, sondern gilt auch im Verhältnis der Beschäftigten untereinander.

Das vorliegende Merkblatt informiert Sie über Ihre Rechte und Pflichten nach dem AGG.

## Wen schützt das AGG?

Das Diskriminierungsverbot des AGG gilt für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt München. Beschäftigte im Sinne des AGG sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten wie z.B. Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen, Diplomanden/Diplomandinnen
- Bewerberinnen und Bewerber, auch für eine betriebliche Weiterbildung oder Beförderung
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z.B. betriebliche Altersversorgung)
- Beamtinnen und Beamte

## Was sind Benachteiligungsmerkmale im Sinne des AGG?

Nach dem AGG darf keine Beschäftigte/kein Beschäftigter wegen eines Benachteiligungsmerkmals schlechter behandelt werden, als eine andere/ein anderer in einer vergleichbaren Situation. Benachteiligungsmerkmale sind:

- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Geschlecht
- Sexuelle Identität
- Alter
- ethnische Herkunft und „Rasse“\*

\* Das Merkmal „Rasse“ hat der Gesetzgeber deshalb in das AGG aufgenommen, um Diskriminierungen aus rassistischen Motivationen zu erfassen. Keinesfalls geht der Gesetzgeber bzw. die Landeshauptstadt München vom Bestehen verschiedener Rassen aus.

## Was sind Benachteiligungshandlungen im Sinne des AGG?

Das Gesetz unterscheidet bei den Benachteiligungshandlungen zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung sowie zwischen Belästigung und sexueller Belästigung. Ebenfalls umfasst ist die Anweisung zur Benachteiligung.

Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines geschützten Benachteiligungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines geschützten Benachteiligungsmerkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Zweck ist es, Benachteiligungen über den Umweg vermeintlich neutraler Regelungen zu verhindern.

Eine **Belästigung** ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Eine **sexuelle Belästigung** ist eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Die Verletzung der Würde kann hier insbesondere durch die Schaffung eines von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes geschehen.

### **Merke:**

Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmenvorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. So können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Darüber hinaus sind spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile zulässig. Außerdem sieht das AGG spezielle Rechtfertigungen für eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung und aufgrund des Alters vor.

## Auch Beschäftigte müssen sich an das AGG halten

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin/Dienstherrin und deren Führungskräfte, sondern auch für den Umgang von Arbeitskolleginnen und -kollegen untereinander.

Auch Beschäftigte dürfen einander nicht wegen eines Benachteiligungsmerkmals belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten. Die Landeshauptstadt München lässt diese Dinge nicht auf sich beruhen, sondern verhängt die im Einzelfall angemessene arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Maßnahme.

### **Merke:**

Wer diskriminiert, riskiert seinen Arbeitsplatz!

## Hilfe für Diskriminierungsopfer

Wenn sich Beschäftigte bei der Landeshauptstadt München von Führungskräften, Arbeitskolleginnen und -kollegen oder Kundinnen und Kunden wegen eines Benachteiligungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich an die nachfolgenden Stellen wenden:

### **Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG**

Rathaus, Marienplatz 8, 80331 München  
AGG-Beratungstelefon: 233 – 9 28 37  
Fax: 233 – 2 78 96  
E-Mail: [agg-beschwerdestelle@muenchen.de](mailto:agg-beschwerdestelle@muenchen.de)

### **Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt**

Rathaus, Marienplatz 8, 80331 München  
Tel: 233-26449  
Fax: 233 – 2 78 96  
E-Mail: [zbsb@muenchen.de](mailto:zbsb@muenchen.de)

**Namen und weitere Telefonnummern der Ansprechpartner\*innen finden Sie in WiLMA unter → Chancengleichheit**

Die Beschwerdestellen beraten Betroffene und Führungskräfte vertraulich zu allen Fragen rund um das Thema Diskriminierung.

Alle Beschäftigten der Landeshauptstadt München haben nach § 13 AGG zudem das Recht, eine offizielle Beschwerde einzulegen.

Selbstverständlich können sich Beschäftigte auch an die städtischen Fachberatungsstellen, an die örtlichen Personalvertretungen oder an die Schwerbehindertenvertretungen wenden und sich dort beraten lassen. Die jeweiligen Anschriften können dem städtischen Intranet entnommen werden.

## Weiterführende Informationen zum AGG

Das AGG sowie § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) können bei der Landeshauptstadt München in WiLMA unter dem Suchbegriff „aushangpflichtige Gesetze“ eingesehen werden.

Der Auftritt der Zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG sowie der zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt, ein ausführliches Rundschreiben zum AGG, das allen Beschäftigten jährlich gegen Unterschrift ausgehändigt wird, und weitere Informationen sind in WiLMA unter

→ Chancengleichheit

abrufbar.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht über eine Intranetanbindung verfügen, können in den

jeweiligen Personalstellen, bei der zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG sowie in der juristischen Bibliothek der Landeshauptstadt München (Rathaus Zimmer 367) den Text des AGG sowie § 61 b ArbGG einsehen. Daneben können alle Beschäftigten über die zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG das Rundschreiben zum AGG beziehen.

## Rechte der Beschäftigten

### **Leistungsverweigerungsrecht:**

Wer von einer (sexuellen) Belästigung am Arbeitsplatz betroffen ist, kann die Arbeits-/Dienstleistung verweigern, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr davon weiß, keine oder nur offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der (sexuellen) Belästigung ergriffen hat und die Leistungsverweigerung zu seinem Schutz erforderlich ist.

Wird die Arbeits-/Dienstleistung zu Unrecht verweigert, entfällt der Entgelt-/Besoldungsanspruch. Darüber hinaus kann die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin/Dienstherrin wegen Arbeits-/Dienstverweigerung arbeitsrechtliche bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen ergreifen.

Wir raten daher in jedem Fall, sich vor einer beabsichtigten Arbeits-/Dienstverweigerung mit der zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG im Personal- und Organisationsreferat in Verbindung zu setzen, um Fehleinschätzungen der Situation und unnötige Eskalationen zu vermeiden.

### **Schadensersatz und Entschädigung:**

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn führen.

Solche Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten (von Beamtinnen/Beamten oder Bewerberinnen und Bewerbern) bzw. sechs Monaten (von Tarifbeschäftigten) schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn geltend gemacht werden.

Zusätzlich zur zweimonatigen Geltendmachungsfrist müssen Schadensersatz- und Entschädigungsklagen innerhalb einer dreimonatigen Klagefrist nach § 61 b ArbGG erhoben werden.

Diese Klagefrist beginnt ab dem Tag der schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs beim Arbeitgeber/Dienstherrn zu laufen. Ob der Arbeitgeber/Dienstherr zu der schriftlichen Geltendmachung Stellung nimmt oder nicht, ist für den Lauf der Frist unerheblich.

Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Beschäftigten kann die Landeshauptstadt München von der Täterin/dem Täter ggf. ersetzt verlangen.

**Das vorliegende Merkblatt über die Rechte und Pflichten nach dem AGG wurde mir bei der Einstellung ausgehändigt.**

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift