

Fragen und Antworten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. Worum geht es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Es geht bei der Umsetzung des AGG nicht darum, generell Unterschiede zwischen Menschen und ihren Lebenssituationen zu negieren, sondern das Gesetz verbietet es, diese Unterschiede mit Nachteilen zu verbinden. Das bedeutet, dass nur dann eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes vorliegt, wenn einer Person aufgrund eines der geschützten Merkmale ein *Nachteil* zugefügt wurde.

2. Was genau sind solche Nachteile?

Das AGG unterscheidet **fünf verschiedene Benachteiligungsformen** und definiert so die unerwünschten Handlungen:

- **Unmittelbare Benachteiligung**

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1). Für die Feststellung einer Ungleichbehandlung bedarf es eines Vergleichs zwischen mindestens zwei Personen, wobei der Vergleich auch mit einer hypothetischen Vergleichsperson gezogen werden kann. Bei der Prüfung der Vergleichbarkeit sind insbesondere die Art der Tätigkeit und der Zweck einer Leistung zu berücksichtigen.

- **Mittelbare Benachteiligung**

Eine mittelbare Benachteiligung ist gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen, es sei denn, sie sind gerechtfertigt (§ 3 Abs. 2). Die Benachteiligung erfolgt gerade nicht aufgrund eines in § 1 genannten Benachteiligungsgrundes, sondern ist vielmehr auf neutrale Kriterien zurückzuführen, wie z.B. auf Teilzeitbeschäftigung. Die Vorschriften wirken sich aber bei einer Personengruppe, die zumindest eines der in § 1 genannten Merkmale aufweist, in benachteiligender Weise aus. Da Teilzeitbeschäftigte überwiegend Frauen sind, kann eine Regelung zu Teilzeitbeschäftigung bei Frauen zu Benachteiligung

führen. Es geht bei der mittelbaren Diskriminierung nicht darum, Personen Benachteiligungen zuzurechnen, für deren Entstehung sie nicht verantwortlich sind.

- **Belästigung**

Belästigung ist definiert als unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit den Benachteiligungsmerkmalen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (§ 3 Abs. 3). Hierbei kommt es nicht auf eine Vergleichsperson an, vielmehr stellt die unerwünschte Verhaltensweise selbst die Belästigung dar.

- **Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist festgelegt als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (§ 3 Abs. 4). Bisher war der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Beschäftigtenschutzgesetz geregelt. Das Beschäftigtenschutzgesetz ist nun im AGG integriert. Für die Unerwünschtheit der Verhaltensweise ist es ausreichend, wenn aus Sicht einer objektiven Beobachterin bzw. eines Beobachters davon auszugehen ist, dass das entsprechende Verhalten von den Betroffenen nicht erwünscht ist oder nicht akzeptiert wird.*

Weitere Regelungen zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Charité finden sich auch in den Handlungsanweisungen im QM-Handbuch bzw. in der Broschüre **„Grenzüberschreitungen - Grenzverletzungen – Abgrenzungen“** der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (<http://frauenbeauftragte.charite.de/aktuelles/publikationen/>)

Stand: 18. Juli 2014

Fragen und Antworten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

3. Was ist zu tun, wenn ich mich gemäß AGG benachteiligt fühle?

Die zentrale Stelle zur Annahme und Bearbeitung von Beschwerden gemäß AGG ist die Leitung der Personalabteilung.

Um zu überprüfen, ob Sie gemäß AGG benachteiligt wurden, und um die richtigen Verfahrensschritte einzuleiten, stehen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Charité für eine Beratung zur Verfügung.

Bitte nehmen Sie zuerst Kontakt zu einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf, um Ihr Anliegen sorgfältig vorzubereiten:

4. Kontaktadresse

Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Telefon: 030 – 450 577 252

E-Mail: frauenbeauftragte@charite.de

Intranet: <http://frauenbeauftragte.charite.de/>

Gez.

Dr. Christine Kurmeyer, Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Christof-Martin Schmitt, Leiter GB Personal