

## AUSZÜGE AUS DEN GESETZESTEXTEN

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

#### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

#### § 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

### Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

#### § 61b Klage wegen Benachteiligung

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

(2) Machen mehrere Bewerber/innen wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.

(3) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.



Titelbild: © picsfive/Fotolia.com



## Die AGG-Beschwerdestelle

Hinweise zum Umgang mit dem  
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

für die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

# HINWEISE ZUM ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

## Was regelt das AGG?

Mit dem im Jahr 2006 auf Bundesebene in Kraft getretenen **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** sollen Benachteiligungen aus Gründen

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

verhindert bzw. beseitigt werden. Der Gesetzgeber hat dabei ausdrücklich auch das **Beschwerderecht** von Beschäftigten festgeschrieben.

Eine Beschwerde auf der Basis des AGG kann in der Folge Grundlage für Maßnahmen des Arbeitgebers als auch für Ansprüche von Beschäftigten sein. Beschäftigte im Sinne des AGG sind nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte, sondern auch Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen, in Heimarbeit Beschäftigte, Personen, die sich auf ein Beschäftigungsverhältnis bewerben oder deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Kern des Gesetzes ist ein **Benachteiligungsverbot**, das eine Benachteiligung von Menschen aufgrund eines oder mehrerer der oben genannten Kriterien sanktioniert. Benachteiligungen können unmittelbar (z.B. Nichtberücksichtigung bei einer Einstellung), mittelbar (z.B. durch Kriterien für eine Höhergruppierung), durch eigenes Tun oder durch Anweisung geschehen.

Ebenso gelten Belästigungen wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen und sexuelle Belästigungen als unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten. Auch Bemerkungen sexuellen Inhalts gelten als Form der Benachteiligung.

## Was ist zu tun?

Eine **Zu widerhandlung** gegen die im Gesetz vorgeschriebenen Verhaltensregeln kann bei einer Klage vor dem Arbeitsgericht hohe Entschädigungsforderungen nach sich ziehen.

Wenn Beschäftigte durch diskriminierendes Verhalten gegen das AGG verstoßen, ist der Arbeitgeber gehalten, **arbeitsrechtliche bzw. disziplinarische Konsequenzen** zu prüfen und ggf. auch anzuwenden.

Die HHU begrüßt die Absicht des Gesetzes, unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen in Ausbildung und Beruf zu unterbinden. Dies entspricht auch der bisherigen Praxis an der HHU.

Zudem gibt es im öffentlichen Dienst bereits gesetzliche Regelungen zu den Kriterien „Geschlecht“ und „Behinderung“, die sich bewährt haben.

Dennoch ist es aus Sicht der HHU sinnvoll, sich mit den oben genannten Kriterien weiter auseinander zu setzen und die erforderliche **Sensibilität im Umgang mit personellen Entscheidungen** zu vertiefen. Deshalb sind alle Beschäftigten der HHU aufgerufen, sich mit dem Gesetzestext für ihre tägliche Arbeit vertraut zu machen.

Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion sind aufgerufen und verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das AGG und seine Inhalte zu informieren. Insbesondere bei der Personalauswahl ist es von Bedeutung, die bestehenden Diskriminierungsverbote einzuhalten.

Das Dezernat Personal hat für Sie **Hinweise zur rechtssicheren Gestaltung von Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren** entworfen.

Diese Hinweise finden Sie im Intranet der HHU unter:

- [www.mitarbeiter.hhu.de/Personalauswahl](http://www.mitarbeiter.hhu.de/Personalauswahl)

## An wen kann ich mich wenden?

Die Heinrich-Heine-Universität hält überdies **Schulungsangebote zur Anwendung des AGG** vor, die sich in erster Linie an Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung richten. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es darüber hinaus passgenaue Angebote im Rahmen des umfangreichen Fortbildungsangebots.

Schließlich sieht das Gesetz vor, eine **Beschwerdestelle** auszuweisen, die Beschwerden von benachteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegen nimmt, diese prüft und – soweit erforderlich – Maßnahmen zur Abhilfe empfiehlt.

## Bitte reichen Sie Beschwerden ein bei

**Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf**  
Zentrale Universitätsverwaltung  
Stabsstelle Justitiariat  
Universitätsstraße 1, Gebäude 16.11  
40225 Düsseldorf

Unabhängig davon haben Sie selbstverständlich weiterhin die Möglichkeit, sich an die **Gleichstellungsbeauftragte** oder an die für Sie zuständige **Personalvertretung** oder im Falle der Benachteiligung wegen einer Behinderung an die **Vertrauensperson der Schwerbehinderten** zu wenden.

## Hinweise für Studierende

Selbstverständlich berät die Beschwerdestelle auch **Studierende** bei Fragen, geht Hinweisen nach und nimmt Beschwerden von Studierenden über Diskriminierungen entgegen.