



# **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Diskriminierungsschutz an der Hochschule

Dr. Vanessa Adam

Inhouse-Seminar, Universität Heidelberg

03.03.2026

1. AGG – Entstehung und Geltungsbereich
2. Verbotene Benachteiligung und zulässige Ungleichbehandlung
3. Pflichten der Universität
4. Rechte der Betroffenen
5. Schutz vor Mobbing und Stalking

1. AGG – Entstehung und Geltungsbereich
2. Verbotene Benachteiligung und zulässige Ungleichbehandlung
3. Pflichten der Universität
4. Rechte der Betroffenen
5. Schutz vor Mobbing und Stalking

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Bundesgesetz, in Kraft seit 2006, kurz „AGG“
- Ziel des Gesetzes ist der Schutz vor Benachteiligung im Berufsleben ( § 7 Abs. 1 AGG) (und im Wirtschaftsleben) aufgrund der folgenden Diskriminierungsmerkmale ( § 1 AGG):
  - Rasse
  - Ethnische Herkunft
  - Geschlecht
  - Religion
  - Weltanschauung
  - Behinderung
  - Lebensalter
  - sexuelle Identität

# Anwendungsbereiche im Arbeitsleben, § 2 AGG

- Die Bedingungen für den Zugang, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich des beruflichen Aufstiegs ( § 2 Abs. 2 Nr. 1 AGG)
- Beschäftigung und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen sowie beim beruflichen Aufstieg ( § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG)
- Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Weiterbildung, Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung ( § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG)
- Mitgliedschaft in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung (z.B. Gewerkschaft, berufliche Interessenvertretung) ( § 2 Abs. 1 Nr. 4 AGG)
  
- Bei Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz, § 2 Abs. 4 AGG

# Personeller Geltungsbereich, § 6 AGG

- Das AGG gilt für Beschäftigte, d.h.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte
- Arbeitnehmerähnliche Personen
- Bewerberinnen und Bewerber
- Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist
  
- Unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung erfasst das AGG auch Beamtinnen und Beamte ( § 24 AGG )
  
- Studierende und sonstige Mitglieder der Hochschule, die keine Beschäftigten sind, sind vom AGG nicht erfasst

# Erweiterter Geltungsbereich im Hochschulrecht (1)

## – Diskriminierungsschutz nach § 4a LHG BW

- § 4a Abs. 2 S. 2 LHG BW: *„Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.“*
  
- § 4a Abs. 2 S. 2 LHG BW: *„Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen sowie antisemitischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren“*
  - Satzung zur Sicherung Partnerschaftlichen Verhaltens an der Universität Heidelberg vom 30.01.2026
  - Broschüre „Gegen sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing“

- Diskriminierungsschutz nach § 4a LHG BW
  - § 4a Abs. 4 S. 1 LHG BW: *„§ 7 Abs. 1, § 12 Abs. 1 bis 4 sowie § 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten für Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die keine Beschäftigten sind, entsprechend.“*
    - Keine vollständige Verweisung auf das Gesetz!

1. AGG – Entstehung und Geltungsbereich
2. Verbotene Benachteiligung und zulässige Ungleichbehandlung
3. Pflichten der Universität
4. Rechte der Betroffenen
5. Schutz vor Mobbing und Stalking

# Verbotene Benachteiligung (1)

## – Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG

- *„Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“*
- Beispiel: Als eine Beschäftigte ihre Schwangerschaft bekannt gibt, wird die versprochene Vertragsverlängerung zur Weiterarbeit an ihrer Dissertation zurückgezogen.

## Verbotene Benachteiligung (2)

- Mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG
  - *„Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“*
  - Beispiel: Ein Forschungsinstitut entscheidet sich, das vorhandene Fortbildungsbudget für die kommenden 12 Monate nur für die Fortbildung von Vollzeitkräften aufzuwenden, um möglichst viele Multiplikatoren für die Fortbildungsthemen zu haben, die während der vollen Wochenarbeitszeit erreichbar sind. Die Mehrzahl der Teilzeitkräfte im Forschungsinstitut ist weiblich.

## Verbotene Benachteiligung (3)

- Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG
  - „Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“
  - Beispiel: In einem Forschungsteam äußern sich Kolleginnen und Kollegen wiederholt abwertend und respektlos über das Tragen eines Kopftuchs durch ein Teammitglied sowie dessen Herkunft und Religion.

# Verbotene Benachteiligung (4)

## – Sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG

- „Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“
- Beispiel: Eine Vorgesetzte drängt ihrem Mitarbeiter unerwünschte körperliche Berührungen auf und schickt ihm anzügliche E-Mails.

# Verbotene Benachteiligung (5)

## – Anweisung zur Benachteiligung, § 3 Abs. 5 AGG

- „Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.“
- Beispiel: Ein Vorgesetzter bringt seinen Mitarbeiter dazu, einen schwerbehinderten Kollegen durch bewusstes Vorenthalten von Informationen und die Zuteilung sinnloser, weit unter dessen Qualifikation liegender und für das gemeinsame Projekt völlig irrelevanter Aufgaben auszugrenzen und herabzuwürdigen.

# Zulässige Ungleichbehandlung (1)

- Allgemeiner Rechtfertigungsgrund , § 8 AGG
  - *„Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.“*
  - Beispiel: Nichteinstellung einer im Rollstuhl sitzenden schwerbehinderten Bewerberin als Hausmeisterin aufgrund der körperlichen Anforderungen des Jobs
    - (Aber: Hoher Anforderungsmaßstab in entsprechenden Fällen wegen Verpflichtung des Arbeitgebers, alle zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um Schwerbehinderten einen Zugang zu Beschäftigung zu ermöglichen)

# Zulässige Ungleichbehandlung (2)

- Spezifische Rechtfertigungsgründe
  - Eine Ungleichbehandlung wegen Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen ist ungeachtet des § 8 zulässig, wenn sie nach deren Verständnis eine wesentliche berufliche Voraussetzung ist ( § 9 AGG)
  - Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist ( § 10)
    - Beispiel: Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ( § 33 Abs. 1 Buchstabe a) TV-L)
    - Gesetzliche Verbeamtungsaltersgrenzen (legitimes Ziel: angemessenes Verhältnis von zurückgelegter Dienstzeit zur Zeit im Ruhestand/Altersversorgung)

# Positive Maßnahmen

## – Positive Maßnahmen

- Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen ( § 5 AGG)
  - z.B. flexible Quotenregelungen oder gezielte aktive Rekrutierung nach Gleichstellungsrecht unter Beachtung der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG
  - z.B. Stipendien oder Coachingprogramme für benachteiligte Personengruppen
  - Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber/innen zum Vorstellungsgespräch im öffentlichen Dienst, soweit nicht die fachliche Eignung offensichtlich fehlt( § 165 SGB IX).

# Diskriminierungsfreie Ausschreibung

- Die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes darf nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen ( § 11 AGG)
  - Beispiele
    - „Wir suchen eine Sekretärin“ (nur weibliche Bezeichnung, kein Zusatz „w/m/d“)
    - Wir suchen „Digital Natives“ (LAG Baden-Württemberg vom 07.11.2024, 17 Sa 2/24)
    - „Für unser junges und dynamisches Team suchen wir...“
    - „Voraussetzung: „Deutsch als Muttersprache“ ...“
  - Empfehlung: Verwendung eines geschlechtsneutralen Oberbegriffs für Berufsbezeichnungen, Kennzeichnung der Offenheit für alle Geschlechter als Zusatz
  - Kein Hinweis auf andere Diskriminierungsmerkmale, es sei denn, es liegt ein sachlicher Rechtfertigungsgrund vor
    - Beispiel: Hinweis auf Religionszugehörigkeit bei Professur für katholische Theologie
  - Verstoß ist Indiz für Benachteiligung, d.h. die Arbeitgeberseite hat die Beweislast, wenn sie dies im Prozess widerlegen will

1. AGG – Entstehung und Geltungsbereich
2. Verbotene Benachteiligung und zulässige Ungleichbehandlung
3. Pflichten der Universität
4. Rechte der Betroffenen
5. Schutz vor Mobbing und Stalking

# Pflichten der Universität (1)

- Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers, § 12 AGG
  - Pflicht zum Treffen der erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen § 12 Abs. 1 AGG
  - Hinweis auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen und Schulungen, insbesondere im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung § 12 Abs. 2 AGG
    - Beispiele:
    - Abhalten von Schulungen zum AGG
    - Erlass von Satzungsrecht und Richtlinien, wie z.B. die Satzung zur Sicherung partnerschaftlichen Verhaltens der Universität Heidelberg

## Pflichten der Universität (2)

- Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers, § 12 AGG
  - Pflicht zum Treffen geeigneter, erforderlicher und angemessener Maßnahmen gegen Beschäftigte, die gegen Benachteiligungsverbote verstoßen ( § 12 Abs. 3 AGG)
    - z.B. Belehrung, Ermahnung, schriftliche Abmahnung, verhaltensbedingte Kündigung, disziplinarrechtliche Maßnahmen bei Beamt/innen
  - Pflicht zum Schutz vor Diskriminierung durch Dritte ( § 12 Abs. 4 AGG)
    - z.B. Vorgehen gegen Benachteiligungen durch externe Vertragspartner, Lieferanten
  - Pflicht zur Bekanntmachung des AGG und des § 61b ArbGG (Klage wegen Benachteiligung) im Betrieb bzw. der Dienststelle ( § 12 Abs. 5 AGG)
    - Siehe hierzu: <https://www.unify.uni-heidelberg.de/de/ueber-uns/rechtliche-grundlagen>

## Pflichten der Universität (3)

- Pflicht zur Einrichtung/Benennung einer Beschwerdestelle ( § 13 AGG)
  - Hergeleitet aus dem Recht der Beschäftigten, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren
  
- Maßregelungsverbot ( § 16 AGG)
  - Verbot einer Benachteiligung gegenüber Beschäftigten, die ihre Rechte nach dem AGG in Anspruch nehmen oder Personen, die sie dabei unterstützen
  
- Nichtigkeit von Vereinbarungen
  - Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das AGG verstoßen, sind nichtig ( § 7 Abs. 2 AGG)

1. AGG – Entstehung und Geltungsbereich
2. Verbotene Benachteiligung und zulässige Ungleichbehandlung
3. Pflichten der Universität
4. Rechte der Betroffenen
5. Schutz vor Mobbing und Stalking

# Rechte der Betroffenen (1)

- Beschwerderecht ( § 13 AGG)
  - Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle bzw. des Arbeitgebers zu beschweren
  - Pflicht zur Prüfung und Vorlage des Ergebnisses an Beschwerdeführer/in
  
- Leistungsverweigerungsrecht im Fall von Belästigung und sexueller Belästigung ( § 14 AGG)
  - Möglichkeit der Einstellung der Arbeitsleistung ohne Verlust des Arbeitsentgelts, soweit zum eigenen Schutz erforderlich
  - Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Schutzmaßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergreift

## Rechte der Betroffenen (2)

- Entschädigung und Schadensersatz ( § 15 AGG)
  - Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens bei Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot (Ausnahme: der Arbeitgeber hat die Pflichtverletzung nicht zu vertreten)
  - Entschädigung wegen immateriellen Schadens in Geld
    - Bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren bis zu drei Monatsgehälter, auch dann, wenn Bewerberin oder Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre!
    - Nicht bei „AGG-Hopping“ (EuGH v. 28.07.2016, C 423/15)

## Rechte der Betroffenen (3)

- Entschädigung und Schadensersatz - Fristen ( § 15 AGG, § 61b ArbGG)
  - Anspruch muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden
    - Bei Bewerbung und Beförderung beginnend ab der Ablehnung
    - In anderen Fällen ab Zeitpunkt der Kenntnis des/der Beschäftigten von der Benachteiligung
      - In der Praxis ist die recht kurze Frist gerade bei längeren/sich durch verschiedene Aktivitäten aufbauenden benachteiligenden Handlungssträngen oft problematisch
  - Die Erhebung der Entschädigungsklage muss innerhalb von drei Monaten nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs erfolgen (Ausschlussfrist, § 61b ArbGG)
  - Kein Anspruch auf Vornahme der benachteiligenden Einstellung oder Beförderung aus dem AGG, es sei denn, er ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund ( § 15 Abs. 6 AGG)
  - Ansprüche aus anderen Rechtsvorschriften bleiben durch das AGG unberührt (z.B. Konkurrentenklage)

1. AGG – Entstehung und Geltungsbereich
2. Verbotene Benachteiligung und zulässige Ungleichbehandlung
3. Pflichten der Universität
4. Rechte der Betroffenen
5. Schutz vor Mobbing und Stalking

# Schutz vor Mobbing (1)

- Das AGG etabliert klare Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung. Sein Anwendungsbereich ist aber auf die in § 1 AGG genannten Diskriminierungsgründe begrenzt
- In der Praxis kann es aber auch benachteiligendes Verhalten geben, das sich nicht eindeutig auf die in § 1 AGG genannten Gründe zurückführen lässt
  - z.B. Benachteiligung wegen einer bestehenden Rivalität zu einem Forschungsthema, Benachteiligung wegen unterschiedlicher politischer Einstellungen
- Nachrangig können sich dann ggf. Ansprüche aufgrund von „Mobbing“ ergeben
  - Der Begriff des Mobbings ist kein Rechtsbegriff, es gibt keine gesetzliche Anspruchsgrundlage unter diesem Begriff

Begriff des Mobbings (aus den Sozialwissenschaften, der Psychologie):

- systematisches Anfeinden, Herabwürdigen und Schikanieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte (nicht gesetzlich geregelt!)
- Besondere Formen
  - „Bossing“ (ausgehend von vorgesetzten Personen gegenüber Untergebenen)
  - „Staffing“ (ausgehend von Untergebenen gegenüber vorgesetzter Person)
  - „Cybermobbing“ (über das Internet, Soziale Netzwerke, Messengerdienste)
  - „Straining“ (über die Mittel gezielter Unterforderung, Isolierung, des Abschneidens von Informationen, des Aufgabenentzugs und der Langeweile)

## Schutz vor Mobbing (2)

- Bei Mobbing können sich Ansprüche aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ( § 241 Abs. 2 BGB, insbesondere Schutz von Gesundheit und Persönlichkeitsrecht) ergeben:
  - Ergreifen arbeits- bzw. dienstrechtlicher Maßnahmen gegen den „Mobber“/die „Mobberin“
  - Ersatz des materiellen Schadens (Vermögensschaden, z.B. bei Verdienstaussfall) und/oder immateriellen Schadens (z.B. Schmerzensgeld)
  - Voraussetzung insbesondere: Kausalität zwischen Pflichtverletzung und Schaden
  - Keine Übertragbarkeit der Fristen nach dem AGG, es gelten reguläre tarifliche Ausschluss- und gesetzliche Verjährungsfristen.
  
- Spezialgesetze wie das AGG sind vorrangig!

## – Stalking:

- Eine Person stellt einer anderen beharrlich nach, lauert ihr auf oder beeinträchtigt auf andere Weise (z.B. durch unerwünschte Telefonanrufe, E-Mails, Zusenden von Geschenken) schwerwiegend ihre Lebensgestaltung
- Straftatbestand gemäß § 238 StGB (Nachstellung)
- Erfüllt in der Regel auch die Voraussetzungen der Belästigung, ggf. auch der sexuellen Belästigung nach AGG (Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“), wenn es im Zusammenhang mit der Beschäftigung steht
  - Folgen: Arbeitgeberseite muss handeln; Stalking kann grundsätzlich Anlass für eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund sein (BAG vom 19.04.2012, Az. 2 AZR 258/11)
  - Bei Stalking durch Externe: Hausverbot
  - Polizei und/oder Strafverfolgungsbehörden einschalten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



RAin Dr. Vanessa Adam, LL.M.  
(Univ. of Leicester, GB)  
Deutscher Hochschulverband  
Leiterin Personal  
Rheinallee 18-20  
53173 Bonn