

Merkblatt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ – AGG

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz legt insbesondere dem Arbeitgeber, aber auch den Arbeitnehmern Pflichten auf, um Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern oder zu beseitigen. Nachfolgend informieren wir Sie über das mit diesem Gesetz verfolgte Ziel sowie über Ihre, aus den Regelungen des AGG resultierenden Rechte und Pflichten:

Das AGG verbietet unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der **Rasse**, wegen der **ethnischen Herkunft**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, des **Alters**, des **Geschlechts**, einer **Behinderung** oder der **sexuellen Identität**. Dieses Verbot trifft sowohl uns in der Funktion des Arbeitgebers, als auch Sie als Beschäftigter. Der Schutz durch das AGG ist auf diese Merkmale beschränkt. Benachteiligungen oder Belästigungen aus anderen Gründen werden vom AGG nicht erfasst.

Der geschützte Personenkreis sind alle ortsansässigen Beschäftigten im Betrieb. Im Sinne des Gesetzes zählen dazu die Arbeitnehmer/-innen, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen und Stellenbewerber/-innen sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oben genannten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oben genannten Merkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, wobei in bestimmten Fällen Ausnahmen zulässig sein können. Nicht jede Ungleichbehandlung stellt aber zugleich auch einen Verstoß gegen das AGG dar. Eine Differenzierung kann im Einzelfall aufgrund eines sachlichen Zwecks zulässig oder durch berufliche Anforderungen gerechtfertigt sein.

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung im Sinne des AGG, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der oben genannten Merkmale in Zusammenhang stehen oder ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Als Arbeitgeber sind wir verpflichtet, im Rahmen des gesamten Beschäftigungsverhältnisses die erforderlichen Maßnahmen vorbeugender wie auch nachträglicher Art zu treffen, um unsere Beschäftigten vor Benachteiligungen im Sinne der oben genannten Merkmale zu schützen, d.h. wir haben dafür Sorge zu tragen, dass zum einen wir selbst als Arbeitgeber unsere Beschäftigten nicht benachteiligen und zum anderen, dass unsere Beschäftigten nicht von Seiten anderer Beschäftigter oder Dritter, beispielsweise Kunden, Benachteiligungen ausgesetzt sind.

Auch Sie als Beschäftigte haben die Vorschriften des AGG und damit das Diskriminierungsverbot zu beachten, d.h. Sie dürfen Ihre Kolleginnen und Kollegen weder benachteiligen, noch belästigen. Wir werden dafür sorgen, dass festgestellte Verstöße streng geahndet werden. Insbesondere müssen Sie je nach Schwere des Fehlverhaltens mit folgenden Konsequenzen rechnen:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Umsetzung/Versetzung
- Kündigung, u.U. auch fristlos!

Benachteiligungen und Belästigungen sind daher in Ihrem eigenen Interesse unbedingt zu unterlassen, da Sie ansonsten womöglich den Verlust Ihres Arbeitsplatzes riskieren.

Sie können sich als Betroffene bei unserer Personalabteilung, welche auch die Aufgaben einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle übernimmt, offiziell beschweren. Wir werden entsprechend unserer Pflicht nach dem AGG den Sachverhalt aufklären und die erforderlichen sowie geeigneten Maßnahmen ergreifen. Soweit erforderlich und möglich, werden wir Ihre Beschwerde vertraulich behandeln. Selbstverständlich können Sie sich auch vertrauensvoll an Ihre Arbeitnehmervertretungen, also Ihre Betriebsvertretung und an sonstige Vertrauenspersonen in Ihrem Betrieb, z.B. Schwerbehindertenvertretung wenden.

Unterstützung finden Sie ferner bei Antidiskriminierungsverbänden und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Alexanderstraße 3, 10178 Berlin bzw. Postfach, 11018 Berlin).

Im Falle einer (sexuellen) Belästigung am Arbeitsplatz haben Sie als Betroffene auch das Recht, Ihre Arbeitsleistung ohne Verlust des Verdienstes einzustellen, vorausgesetzt, wir als Arbeitgeber ergreifen keine oder nur unzureichende Maßnahmen zur Unterbindung der (sexuellen) Belästigung, nachdem Sie die Belästigung bei der Beschwerdestelle vorgetragen haben.

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot hat der Arbeitgeber der/dem betroffenen Beschäftigte(n) den hierdurch entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen und für den Schaden, der nicht Vermögensschaden ist, eine Entschädigung zu leisten. Dies gilt allerdings nur dann, wenn den Arbeitgeber ein Verschulden im Hinblick auf die Pflichtverletzung trifft. Ein sich hierauf gründender Anspruch der/des Beschäftigten muss innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Die Beschäftigten, welche die vorstehend beschriebenen Rechte in Anspruch nehmen oder sich weigern, eine gegen das Benachteiligungsverbot verstoßende Anweisung des Arbeitgebers zu befolgen, dürfen ebenso wenig benachteiligt werden wie Personen, die eine(n) betroffene(n) Beschäftigte(n) bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte unterstützen.

Für weitere Informationen sowie die Beantwortung Ihrer persönlichen Fragen steht Ihnen selbstverständlich Ihre Personalabteilung während der üblichen Bürozeiten zur Verfügung. Dort liegt auch der Volltext des AGG zur Einsichtnahme aus.

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an die Non-US Abteilung des Personalbüros, Tel.: DSN 480-5365/7153 oder 06371-47-5365/7153.