



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Mitarbeiter-Information

**Sehr geehrte Mitarbeiterin,
sehr geehrter Mitarbeiter,**

das vorliegende Merkblatt soll Sie über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) informieren und Ihnen deutlich machen, welche Benachteiligungen unzulässig sind, was Sie in Ihrem Arbeitsumfeld zu beachten und welche Rechte Sie haben.

Wir als Unternehmen verstehen diese Unterrichtung sowohl im Sinne einer vorbeugenden Maßnahme, als auch als Beitrag dazu, dass Benachteiligungen in unserem Unternehmen unterbleiben.

Bitte lesen Sie sich deshalb dieses Merkblatt sorgfältig durch, Verstöße gegen das Gesetz können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Wenn Sie hierzu noch Fragen haben sprechen Sie bitte Ihre/n zuständige/n Personaldisponenten/in an.

Das AGG gehört zu den aushangpflichtigen Gesetzen, so dass Sie sich in diesem auch gerne jederzeit bei uns im Büro weiter informieren können.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr adevis-Team

(Im Rahmen der Gleichbehandlung von Frau und Mann möchten wir darauf hinweisen, dass wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit bei allen Personenbezeichnungen, die in der maskulinen Form genannt werden, selbstverständlich auch die weibliche Form mit einbeziehen).

1. Allgemeines zum Gesetz

1.1 Ziel des Gesetzes

Es soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen.

Achtung:

Nicht jede unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung und deshalb unzulässig. Zum Beispiel können die beruflichen Anforderungen oder das Alter eine unterschiedliche Behandlung unter bestimmten Voraussetzungen durchaus rechtfertigen.

1.2 Wen schützt das Gesetz?

Es schützt alle Beschäftigten.

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
- Bewerberinnen und Bewerber
- arbeitnehmerähnliche Personen

Zeitarbeitnehmer sind auch in dem Einsatzbetrieb vor Benachteiligung geschützt.

1.3 Was ist eine Benachteiligung?

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn der Beschäftigte aufgrund seiner

- ethnischen Herkunft
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- sexuellen Identität
- seines Geschlechtes oder
- seines Alters

schlechter behandelt wird, als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Achtung!

Gleichbehandlung bedeutet nicht Gleichmacherei! Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung. Berufliche Anforderungen können eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

1.4 Was ist eine Belästigung?

Als Benachteiligung gelten auch Belästigungen, wenn Sie im Zusammenhang mit einem oder mehreren der oben genannten Merkmale stehen.

Das können z.B. sein: Anfeindungen, Drohungen, körperliche Übergriffe, Mobbing, Beleidigungen, Verleumdungen, schikanöses Verhalten, ausländerfeindliche Schmähungen, Beleidigung von Homosexuellen, „Hänseleien“ wegen der Religionsausübung durch Vorgesetzte oder Kollegen.

1.5 Was kann schon eine sexuelle Belästigung sein?

Dazu zählen sexuell bestimmte körperliche Berührungen wie das beiläufige oder zufällige Berühren der weiblichen Brust oder der Klaps auf den Po, aber auch Bemerkungen sexuellen Inhalts (z.B. sexuelle Anspielungen oder Äußerungen über sexuelles Verhalten).

2. Pflichten des Mitarbeiters

Nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch Sie als Mitarbeiter müssen das Benachteiligungsverbot beachten. Das bedeutet, dass Sie im Arbeitsumfeld niemanden belästigen dürfen, schon gar nicht sexuell.

2.1 Belästigungsverbot

Das Belästigungsverbot richtet sich gerade auch an die Mitarbeiter. Sie dürfen ihre Arbeitskollegen nicht diskriminieren, insbesondere nicht belästigen.

2.2 Verboten sind Belästigungen

- aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft (Hautfarbe, Abstammung, Nationalität usw.)
- wegen des Geschlechts
- wegen der Religion oder Weltanschauung
- aufgrund einer Behinderung
- wegen des Alters (Lebensalters)
- wegen der sexuellen Identität

Achtung!

Auch wenn einer dieser Gründe irrtümlich angenommen wird und deshalb belästigt wird, liegt eine verbotene Benachteiligung vor. Selbstverständlich haben sexuelle Belästigungen im Unternehmen, egal durch wen und wem gegenüber, zu unterbleiben!

2.3 Folgen bei Verstößen

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen dieses Verbot, verletzt er damit seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis! Er muss deshalb mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, bis hin zur Kündigung, rechnen.

Achtung!

Der Arbeitnehmer, der Kollegen diskriminiert, riskiert unter Umständen seinen Arbeitsplatz!

3. Pflichten des Arbeitgebers

3.1 Benachteiligungsverbot

Das zentrale Anliegen des Gesetzes ist, Benachteiligungen zu beseitigen und zu verhindern.

3.2 Wer muss das Verbot beachten?

Das Verbot richtet sich zum einen an den Arbeitgeber. Zum anderen müssen Sie es als Mitarbeiter oder Vorgesetzter gegenüber Ihren Arbeitskollegen beachten.

3.3 Welche Benachteiligungen sind verboten?

Verboten sind Benachteiligungen

- aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft
- wegen des Geschlechts
- wegen der Religion oder Weltanschauung
- aufgrund einer Behinderung
- wegen des Alters (Lebensalter)
- wegen der sexuellen Identität

Aus den aufgezählten Gründen darf der Arbeitgeber nicht benachteiligen

- beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung und Einstellung)
- beim beruflichen Aufstieg (ins besonders bei Beförderung)
- bei den Arbeitsbedingungen (ins besonders auch beim Arbeitsentgelt)
- durch Weisung oder sonstige Anordnungen des Arbeitgebers (z.B. Umsetzung oder Versetzung)
- in vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten (Folge: Unwirksamkeit der Vereinbarung)
- in Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat bzw. Personalrat)
- in Tarifverträgen und vergleichbaren kollektiven Regelungen
- bei der Berufsbildung und Umschulung

3.3 Was muss der Arbeitgeber gegen auftretende Benachteiligung unternehmen?

Das Gesetz verlangt, dass der Arbeitgeber geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen trifft.

Wenn Dritte (z.B. Kunden oder Geschäftspartner) für die Benachteiligung von Beschäftigten verantwortlich sind, wird er sich schützend vor seinen Arbeitnehmer stellen.

Verstoßen Vorgesetzte oder Mitarbeiter gegen das Benachteiligungsverbot, sind folgende Maßnahmen denkbar:

- Gespräche mit den Betroffenen
- Anweisungen
- Umsetzung oder Versetzung
- Ermahnungen oder Abmahnungen
- und in extremen Fällen, Kündigungen