

## Merkblatt Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

(Merkblatt AGG, 2012-07-03)

Redaktionelle Hinweise: Sofern bei Positiv Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Arbeitnehmer“ verwendet werden, so sind selbstverständlich auch „Mitarbeiterinnen“ oder „Arbeitnehmerinnen“ gemeint. Wir gehen davon aus, dass die Verwendung nur einer Geschlechtsform nicht als Benachteiligung empfunden, sondern zugunsten einer besseren Lesbarkeit akzeptiert wird. Statt des gesetzlichen Begriffes „Leiharbeit“ verwenden wir lieber den Begriff „Zeitarbeit“. Kunden sind für uns keine „Entleiher“ und wir selbst sehen uns nicht als „Verleiher“ sondern als Partner für das betriebliche Personalmanagement.

Positiv setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, in dem jeder Mensch mit Würde und Respekt behandelt wird. Unabhängig von Geschlecht, Rasse, Alter, Religion, Weltanschauung, Nationalität, ethnischer Herkunft, sexueller Identität oder Behinderung. Wir schätzen die Individualität aller unserer Zeitarbeitnehmer und unserer internen Beschäftigten.

Dazu gehört, dass Regeln zur Gleichbehandlung eingehalten werden. Dieses Merkblatt informiert Sie über Ihre gesetzlich verankerten Rechte und Pflichten.

### Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG enthält unter anderem Regelungen, die direkt Ihr Arbeitsumfeld betreffen. Als Beschäftigter haben Sie Rechte, aber auch Pflichten. Welche das sind, soll dieses Merkblatt vermitteln. Den vollständigen Gesetzeswortlaut können Sie jederzeit in Ihrer Niederlassung einsehen.

### Schutz vor Benachteiligung und Belästigung

Das AGG soll Benachteiligungen oder Belästigungen verhindern oder beseitigen. Das Gesetz beschränkt sich jedoch auf den Schutz vor Benachteiligung oder Belästigung aufgrund von:

Rasse	Weltanschauung	Geschlecht
ethnischer Herkunft	Behinderung	Alter
Religion	sexueller Identität	

Geschützt sind alle „**Beschäftigten**“. Dieser Begriff wird sehr weit ausgelegt. Er umfasst Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen und sogar Bewerber. Zeitarbeitnehmer sind nicht nur als Arbeitnehmer ihres Zeitarbeitunternehmens geschützt, sondern auch während ihres Einsatzes im jeweiligen Kundenbetrieb.

Doch wann liegt eine Benachteiligung vor? Wenn ein ausländischer Hilfsarbeiter wegen seiner Herkunft einen Produktionsjob nicht bekommt, könnte das der Fall sein. Es kann jedoch auch immer berechtigte Ungleichbehandlungen geben. So muss ein Mitarbeiter in einem Call Center unter Umständen perfekt die deutsche Sprache beherrschen und eine schwangere Frau kann z.B. in industriellen Fertigungsbereichen manchmal aus Gesundheitsgründen nicht beschäftigt werden. **Eine Ungleichbehandlung kann also durchaus sachlich gerechtfertigt sein.** Hier entscheidet der Einzelfall.

Auch Belästigungen gelten als Benachteiligung. Doch sie können nicht gerechtfertigt sein. Belästigungen sind zum Beispiel Anfeindungen, Verleumdungen oder Beleidigungen bis hin zum „Mobbing“. Auch abschätzige Bemerkungen gegenüber Kollegen z.B. wegen ihrer Behinderung oder ihrer sexuellen Orientierung sind Belästigungen. Natürlich sind auch körperliche Übergriffe Belästigungen. Und selbst die Anweisung zu einer Benachteiligung oder Belästigung z.B. durch einen Vorgesetzten ist vom AGG als Belästigung erfasst. Auch dann, wenn die Anweisung gar nicht umgesetzt wird.

Und schließlich ist die sexuelle Belästigung eine besonders schwerwiegende Form der Benachteiligung. Derartige Belästigungen reichen vom vermeintlich beiläufigen Berühren bis hin zu erzwungenen sexuellen Handlungen. Doch auch schon z.B. der Versand anzüglicher E-Mails oder auch das Aufhängen pornografischer Plakate gehören in den Bereich der sexuellen Belästigung.

## Rechte und Pflichten des Beschäftigten

Arbeitgeber und Beschäftigter dürfen beide nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Eindeutig verboten sind Belästigungen

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

Belästigungen sind auch verboten, wenn einer der oben genannten Gründe irrtümlich angenommen wurde. Und selbstverständlich ist jede Form sexueller Belästigung in unserem Unternehmen strikt untersagt.

>> Wenn Sie als Beschäftigter gegen diese Verbote verstoßen, müssen Sie mit **arbeitsrechtlichen Konsequenzen** rechnen, im schlimmsten Fall bis hin zur Kündigung!

>> Beschäftigte, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben Sie das Recht, sich zu **beschweren**. Ansprechpartner ist die **Geschäftsführung**.

>> Beschäftigte können unter Umständen ihre **Leistung verweigern**, wenn sie in gesetzeswidriger Weise belästigt werden. Dabei ist es jedoch erforderlich, dass der Arbeitgeber informiert und von ihm Abhilfe verlangt wird. Er muss die Gelegenheit haben, zu reagieren. Verweigert ein Beschäftigter seine Arbeitsleistung zu Unrecht, muss er mit dem Verlust seines Vergütungsanspruches rechnen und riskiert eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung.

>> Bei Verletzungen des Benachteiligungsverbots hat der Beschäftigte unter Umständen Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche. Der Arbeitgeber muss aber keine Entschädigung leisten, wenn er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Etwaige Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Betroffene Kenntnis von der Benachteiligung hat.

>> Beschäftigte dürfen keine Nachteile erleiden, wenn sie Rechte aus dem AGG in Anspruch nehmen. Wer sich auf das Gesetz beruft, darf deswegen nicht gekündigt oder versetzt werden.

>> Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt. Sie berät Betroffene, vermittelt anderweitige Beratungsstellen oder trifft selbst Maßnahmen zur Schlichtung von Konflikten. Betroffene können hier Unterstützung erhalten.

## Pflichten des Arbeitgebers

Das AGG fordert vom Arbeitgeber, Benachteiligungen zu beseitigen oder zu verhindern. Verboten sind Benachteiligungen aus den unter „Pflichten des Beschäftigten“ o.g. Gründen. Der Arbeitgeber darf nicht benachteiligen

- o beim Zugang zu Erwerbstätigkeit (Bewerbungs-, bzw. Einstellungsverfahren),
- o beim beruflichen Aufstieg (Karriere) und bei den Arbeitsbedingungen (insb. Entgelt),
- o durch Anordnungen z.B. zu Versetzungen,
- o bei vertraglichen Regelungen mit dem Beschäftigten (andernfalls ist die Vereinbarung unwirksam),
- o bei Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, bei Tarifverträgen oder anderen kollektivrechtlichen Regelungen,
- o bei der beruflichen Qualifizierung und Umschulung.

>> Der Arbeitgeber soll Benachteiligungen im Betrieb erst gar nicht entstehen lassen und auch seine Mitarbeiter vor Benachteiligung durch Dritte (z.B. Kunden) schützen. Wenn es aber doch zu einer Benachteiligung gekommen ist, muss der Arbeitgeber angemessene Maßnahmen einleiten. Verstoßen Vorgesetzte oder Kollegen gegen das Benachteiligungsverbot, sind z.B. folgende Maßnahmen denkbar: Gespräche mit den Beteiligten, Anweisungen, Versetzungen, Ermahnungen, Abmahnungen und Kündigungen.