

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.

Leitlinien in unserem Unternehmen

Unser Unternehmen bietet unseren Kunden moderne Personaldienstleistungen. Wir haben eine gemeinsame Aufgabe und verfolgen ein gemeinsames Ziel.

So verschieden wie unsere Kunden sind auch unsere Mitarbeiter⁽¹⁾.

Wir arbeiten mit internationalen Kunden zusammen. Ein Teil unserer Mitarbeiterschaft stammt aus anderen Ländern.

Vor diesem Hintergrund sehen wir unsere Unternehmenskultur geprägt von dem Grundsatz der Fairness, der Toleranz und des gegenseitigen Respekts. Jeder soll in unserem Unternehmen die gleichen Chancen auf Erfolg bekommen, unabhängig von seiner Herkunft, seines Glaubens, seines Geschlechts, seines Alters oder sexuellen Identität. Behinderte Menschen verdienen besonderen Schutz und besondere Unterstützung. Es ist die Aufgabe eines jeden Beschäftigten, diese Unternehmenskultur zu fördern und zu helfen, dass Diskriminierungen jedweder Art keinen Platz haben in unserem Unternehmen.

Jeder behandle den anderen so wie er selbst von anderen korrekterweise behandelt werden möchte!

Ein diskriminierendes Verhalten ist immer inakzeptabel und kann zu schweren arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. In den Einsatzbetrieben gilt den dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen das gleiche Maß an Respekt, Fairness und Toleranz wie den Kolleginnen und Kollegen des eigenen Unternehmens.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), über das wir auf den folgenden Seiten informieren, dient dazu, Diskriminierungen vorbeugend entgegenzuwirken und Benachteiligten zu ihrem Recht zu verhelfen.

Die nachfolgenden Informationen unterrichten Sie über die Rechte und Pflichten, die Sie durch das Gesetz erhalten. Wir geben Beispiele für mögliche Diskriminierungshandlungen, damit Sie „kritische“ Situationen schneller erkennen und helfen, dass die Schwierigkeiten schnell überwunden werden können.

expertime GmbH & Co. KG

expertime

Für wen gilt der Benachteiligungsschutz?

Durch das AGG werden geschützt:

- Arbeitnehmer
- Auszubildende
- Arbeitnehmerähnliche Personen und Heimarbeiter
- Bewerber
- Leiharbeiternehmer

⁽¹⁾Die verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

Wie lauten die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

- **Rasse und ethnische Herkunft**

Alles, was für jemanden als fremd empfunden wird, zum Beispiel die Hautfarbe, die Sprache, Kleidung, Nationalität

- **Religion und Weltanschauung**

Hierzu gehören Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus, Judentum

- **Geschlecht**

- **Behinderung**

Körperliche Behinderungen, z.B. Sprachbehinderung, aber auch geistige Behinderungen; auch dann zu beachten, wenn keine Schwerbehinderungen ausgewiesen

- **Sexuelle Identität**

z. B. Homosexualität

- **Alter**

Jedes Lebensalter ist geschützt; keine Bevorzugung von jüngeren gegenüber Älteren und umgekehrt

Vor welchen Benachteiligungshandlungen schützt das Gesetz?

Die Zeitarbeitnehmer sind in gleicher Weise vor Benachteiligungshandlungen geschützt wie das Stammpersonal. Das Einsatzunternehmen wacht während des Einsatzes zusätzlich über die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die nachfolgenden Verhaltensweisen wurden schon bisher aus gutem Grund nicht akzeptiert. Nun hat dies der Gesetzgeber festgeschrieben. Belästigungen und sexuelle Belästigungen dürfen weder unter den Zeitarbeitnehmern, noch zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammpersonal auftreten.

1. Die Belästigung

Niemand darf wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale belästigt werden. Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss nicht unbedingt dem Verhalten des Belästigten zu entnehmen sein. Dieser muss sich nicht wehren. Entscheidend ist, ob sich ein objektiver Betrachter belästigt fühlt. Bei unerheblichen Vorfällen liegt keine Belästigung vor, selbst wenn der besonders empfindliche Betroffene dies anders empfindet.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung kann vorliegen bei:

- Beleidigungen z.B. wegen der Herkunft, wegen religiöser Überzeugungen
- Witze und Hänseleien über Herkunft, religiöse Überzeugungen
- Abwertenden Äußerungen z.B. wegen der Hautfarbe
- Anfeindungen, insbesondere fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten, z.B. die Übertragung unangenehmer Aufgaben für Mitarbeiter anderer Herkunft
- Körperlichen Übergriffen, z.B. Schläge oder Tritte
- Schikanieren oder zurückweisen von Mitarbeitern wegen eines Diskriminierungsmerkmals

2. Die Sexuelle Belästigung

Der Arbeitnehmer wurde durch das Beschäftigtenschutzgesetz schon bisher vor sexuellen Belästigungen geschützt. Dieser Schutz gilt uneingeschränkt weiter.

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorgang kann genügen. Ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, entscheidet sich aus der Sicht eines objektiven Betrachters.

Eine sexuelle Belästigung kann vorliegen bei:

- Zeigen oder Anbringen von pornographischen Darstellungen (z.B. Vorzeigen von entsprechenden Zeitschriften, Fotos im Arbeitsbereich [Büro, Umkleieraum, Sozialraum])
- Witze mit sexuellem Inhalt, auch wenn sie nicht an den Belästigten gerichtet sind, dieser sich aber zu Recht belästigt fühlt.
- Sexuelle Handlungen oder Berührungen
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden.

3. Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals

Das AGG schützt vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals. Das ist dann gegeben, wenn ein Mitarbeiter wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale schlechter behandelt wird als andere Mitarbeiter. Es muss also immer ein Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal bestehen. Nicht immer dann, wenn sich einzelne „diskriminiert“ fühlen, ist das AGG einschlägig.

Zu beachten ist zudem: Nicht jede Benachteiligung ist untersagt. Benachteiligungen können gerechtfertigt werden und stellen dann keinen Verstoß gegen das AGG mehr dar. Insbesondere bei der unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters kennt das Gesetz eine Vielzahl von Rechtfertigungsmöglichkeiten. Außerdem können entscheidende Anforderungen, die an die berufliche Tätigkeit zu stellen sind, eine Benachteiligung rechtfertigen.

Welche Rechte hat der benachteiligte Arbeitnehmer?

Durch das AGG erwirbt der betroffene Arbeitnehmer einige Rechte, so kann er zum Beispiel Geldentschädigungen verlangen, sich über Benachteiligungen beschweren oder unter Umständen sogar die Arbeit vorübergehend verweigern.

1. Beschwerderecht

Der Arbeitnehmer, der sich benachteiligt fühlt, kann sich bei der im Unternehmen eingerichteten Beschwerdestelle beschweren. Wer die Beschwerdestelle ist, wird durch Aushang bekannt gemacht. Die Beschwerdestelle prüft die Beschwerde und teilt dem Arbeitnehmer das Ergebnis der Prüfung mit.

Zuständig für Beschwerden in unserem Unternehmen ist:

| | |
|---------------|--------------------------------|
| | Herr Thomas Frese |
| Abteilung | Geschäftsführung |
| Telefonnummer | 06172 - 139 73-0 |
| E-Mail | geschaeftsleitung@expertime.de |

2. Leistungsverweigerungsrecht

Der Arbeitnehmer kann im Falle der Belästigung oder sexuellen Belästigung die Arbeit verweigern. Das ist aber nur dann möglich, wenn ein Verstoß gegen das AGG tatsächlich gegeben ist. Verweigert ein Arbeitnehmer zu Unrecht die Arbeit, kann dies eine Abmahnung oder unter Umständen eine Kündigung zur Folge haben. Außerdem sollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber – bevor er die Arbeit einstellt – über die Diskriminierung informieren. Denn wenn der Arbeitgeber von der Benachteiligung nichts weiß, kann er auch keine Maßnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers treffen. Und die Arbeit einstellen darf der Arbeitnehmer nur, wenn der Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Maßnahmen ergriffen hat, obwohl er von der Benachteiligung wusste.

3. Schadensersatz und Entschädigung

Der Arbeitnehmer hat bei einer unzulässigen Benachteiligung unter Umständen einen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung gegen den Arbeitgeber. Schadensersatz bedeutet, dass der Arbeitnehmer den Ersatz eines tatsächlich vorhandenen Schadens verlangen kann (z. B. der Gehaltsverlust bei diskriminierender Nichtberücksichtigung für eine Beförderung). Eine Entschädigung kann auch dann verlangt werden, wenn ein tatsächlich vorhandener Schaden nicht vorliegt, aber durch die Diskriminierung das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen verletzt worden ist.

Der Arbeitnehmer muss den Anspruch innerhalb einer Frist von drei Monaten (Ausschlussfrist § 10 iGZ-DGB Tarifvertrag) schriftlich gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen.

Einhaltung des AGG - Verpflichtung auch für Arbeitnehmer

Für den Arbeitnehmer kann es schwerwiegende Folgen haben, wenn er gegen das AGG verstößt. Der Betroffene kann zivilrechtliche Forderungen gegen den Diskriminierenden stellen. Es können sich insbesondere bei der sexuellen Belästigung auch strafrechtliche Konsequenzen ergeben.

Zudem gefährdet jeder Arbeitnehmer, der andere diskriminiert, seinen Arbeitsplatz. Das AGG fordert den Arbeitgeber zum Schutz seiner Mitarbeiter ausdrücklich dazu auf, Maßnahmen zu ergreifen, wenn er von einer Diskriminierung Kenntnis nimmt. Je nach den Umständen kann eine Diskriminierung eine Abmahnung oder (fristlosen) Kündigung zur Folge machen.