



Merkblatt für Mitarbeiter und Honorarkräfte

Zielsetzung des Gesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität. Damit will das Gesetz im Wesentlichen Diskriminierungen am Arbeitsplatz, aber auch im allgemeinen Zivilrecht verhindern.

Aber nicht jede Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung. Grundsätzlich ist zu prüfen, ob die Ungleichbehandlung durch bestimmte Legitimationsgründe gerechtfertigt ist.

Wer darf im Bereich des Arbeitsrechts nicht gegen das AGG verstoßen?

Das AGG will erreichen, dass weder die Arbeitgeber noch die Beschäftigten gegen das Gesetz verstoßen.

Ein Verstoß gegen das Gesetz ist durch aktives Tun möglich, zum Beispiel dadurch, dass eine Person aufgrund ihres Geschlechts sexuell, etwa durch Berührung, belästigt wird.

Gegen das Gesetz kann auch durch Unterlassen verstoßen werden, zum Beispiel dann, wenn jemand aufgrund des Geschlechts nicht befördert wird.

Gegen das Gesetz wird ebenfalls dann verstoßen, wenn eine Person im Unternehmen zur Diskriminierung veranlasst wird. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn ein betrieblicher Vorgesetzter einen ihm unterstellten Arbeitnehmer anweist, einen anderen Arbeitnehmer wegen seiner Herkunft zu benachteiligen.

Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang jede natürliche oder juristische Person des privaten oder öffentlichen Rechts, die Arbeitnehmer beschäftigt.

Arbeitnehmer oder Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- zur Berufsausbildung Beschäftigte
- arbeitnehmerähnliche Personen
- Heimarbeiter
- Leiharbeiter
- Bewerberinnen und Bewerber
- abgelehnte Bewerber
- freie Mitarbeiter
- Organmitglieder
- ehemalige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Mitarbeiter von durch Werkvertrag gebundenen Unternehmen (Subunternehmer).

Wie ist der Tatbestand des Gesetzes zu verwirklichen?

- Verwirklichung durch eine Benachteiligung

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine geschützte Person aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexuellen Identität, ihres Geschlechts oder ihres Alters in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird.

- Verwirklichung durch Belästigung

Eine Belästigung, die im Zusammenhang mit einem der genannten Diskriminierungsmerkmale steht, gilt als Benachteiligung, wenn die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die Verhaltensweise ist unerwünscht.
- Die Belästigung verletzt die Würde der betroffenen Person.
- Das betriebliche Umfeld ist von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet.
- Ein solch feindliches Umfeld wird angestrebt.

- Verwirklichung durch sexuelle Belästigung

Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt insbesondere dann vor, wenn es zu unerlaubten sexuellen Handlungen oder Aufforderung dazu, zu sexuell bestimmten körperlichen Berührungen, zu Bemerkungen sexuellen Inhalts, zum Zeigen oder sichtbaren Anbringen von pornographischen Darstellungen etc. kommt.

- Verwirklichung durch unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn eine Person wegen eines der genannten Merkmale in vergleichbarer Situation eine schlechtere Behandlung erfährt.

- Verwirklichung durch mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn das Verhalten einer Person eines der geschützten Diskriminierungsmerkmale zwar nicht unmittelbar verwirklicht, diese neutralen Kriterien aber in engem Zusammenhang mit einem der genannten Merkmale stehen.

Wie kann eine Benachteiligung gerechtfertigt sein?

- Zur Rechtfertigung einer unmittelbaren Benachteiligung muss die benachteiligende Behandlung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen sein.
- Zur Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung reicht es aus, wenn einsachlicher Grund die ungleichmäßige Behandlung erforderlich macht.

Was umfassen die einzelnen Diskriminierungsmerkmale?

- Rasse oder ethnische Herkunft
 - o Hierunter fallen Differenzierungen wegen des Volkstums, der Hautfarbe oder der Abstammung.
- Religion oder Weltanschauung
 - o Hierunter fallen die verschiedenen Glaubensrichtungen. Dies können gemeinsame oder persönliche Glaubensrichtungen sein. Gegenstand des Glaubens ist ein einzelnes oder sind mehrere übernatürliche Wesen (zum Beispiel Gottheiten).
 - o Unter Weltanschauung ist ein Bild oder ein umfassendes Konzept des Universums sowie die Beziehung zwischen dem Menschen und dem Universum zu verstehen. Wichtig ist, dass politische Auffassungen nicht Teil des Begriffes der Weltanschauung sind.
- Sexuelle Identität
 - o Hierunter fallen heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen.

Welche Formen von Benachteiligung dürfen Arbeitgeber nicht praktizieren?

- Benachteiligung beim Zugang zur Erwerbstätigkeit
- Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg
- Benachteiligung bei den Arbeitsbedingungen
- Benachteiligung durch Weisungen oder sonstige Anordnungen
- Benachteiligung in vertraglichen Regelungen
- Benachteiligung in kollektivrechtlichen Betriebsvereinbarungen
- Benachteiligung in kollektivrechtlichen Tarifverträgen
- Benachteiligung bei der Berufsbildung oder Umschulung

Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber?

Das Gesetz verlangt, dass der Arbeitgeber geeignete erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Verhinderung einer Diskriminierung oder zur Sanktionierung einer erfolgten Diskriminierung treffen muss. Dies gilt gegenüber Kollegen, aber auch gegenüber Dritten. Das bedeutet, dass das Handeln von Personen, die Arbeitnehmer des Unternehmens ohne vertragliche Beziehung in einer das AGG verletzenden Art und Weise benachteiligen, vom Arbeitgeber zu verantworten ist. Er ist unter den gegebenen Umständen verpflichtet, Schadensersatz und Entschädigung zu leisten.

Dritte können zum Beispiel Kunden, Geschäftspartner, Subunternehmer, Arbeitnehmer von Verleihunternehmen etc. sein.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vorbeugende Maßnahmen zu treffen. Hierzu hat er die Arbeitnehmer über den Inhalt des AGG zu informieren.

Welche Sanktionen muss der Arbeitgeber treffen?

Der Arbeitgeber muss alles in seiner Macht stehende tun, um Diskriminierungen zu verhindern. Neben den vorbeugenden Maßnahmen muss er Pflichtverletzungen durch Mitarbeiter und Dritte ahnden. Möglichkeiten sind:

- Ausspruch einer Abmahnung
- Ausspruch einer ordentlichen Kündigung
- Ausspruch einer fristlosen Kündigung.

Welche Rechte stehen dem Mitarbeiter zu?

Die Mitarbeiter können sich bei der zuständigen Stelle im Unternehmen beschweren.

Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus ein Leistungsverweigerungsrecht. Er kann also, wenn in Bezug auf seine Person massiv gegen das AGG verstoßen wird, die Arbeitsleistung ablehnen. Wenn eine spätere Überprüfung ergibt, dass die Leistungsverweigerung zu Recht erfolgt ist, muss das Unternehmen dem Arbeitnehmer den Lohn nachzahlen.

Darüber hinaus darf das Unternehmen Mitarbeiter, die sich – unter Berufung auf das AGG – über Missstände beschweren, nicht benachteiligen. Insoweit existiert im Gesetz ein Maßregelungsverbot.

Wichtiger Hinweis für alle Mitarbeiter:

Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir durch arbeitsrechtliche Sanktionen ahnden. Wir tolerieren weder die verbale noch die körperliche Diskriminierung. Dabei ist es gleich, ob die diskriminierenden Handlungen offen oder versteckt erfolgen.

Mitarbeiter, die gegen das Gesetz verstoßen, riskieren den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Wir sind durch das Gesetz gezwungen, so zu handeln.

Wichtiger als Sanktionen sind allerdings vorbeugende Maßnahmen. Wir möchten Sie über das Gesetz informieren und zugleich dafür sensibilisieren, dass jegliche Form von Diskriminierung verboten ist und damit zu unterbleiben hat. Sie haben die Mitverantwortung für ein diskriminierungsfreies Umfeld in unserem Unternehmen.

Sollten Ihnen dennoch Verstöße gegen das AGG bekannt sein oder sollten Sie selbst Opfer eines diskriminierenden Verhaltens werden, so suchen Sie bitte das Gespräch mit der von uns eingerichteten Beschwerdestelle. Wir sichern Ihnen die vertrauliche Behandlung Ihrer Informationen zu.

Die Beschwerdestelle im Sinne des AGG
ist in unserem Unternehmen:

***Verein für Sozialpolitik, Bildung und Berufsförderung e. V.
Die Geschäftsführung***

*Ansprechpartner ist Herr Reinhard Friedrichs, Telefon 0561 1091-410
oder reinhard.friedrichs@vsb-nordhessen.de*