

Merkblatt Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Informationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Schutz vor Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf. Bitte lesen Sie sich dieses Merkblatt sorgfältig durch, Verstöße gegen das Gesetz können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Das AGG, das seit 18.08.2006 in Kraft getreten ist, 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 Geschäftsstelle einsehen.

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.

Für wen gilt der Diskriminierungsschutz?

Das Gesetz schützt alle Menschen, mit denen man im Berufsleben in Kontakt kommen kann: Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiter, Vorgesetzte, Kunden und Lieferanten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen, Bewerberinnen und Bewerber. Leiharbeiter/innen sind auch im Einsatzbetrieb vor Benachteiligungen geschützt.

Welche Diskriminierungsmerkmale sieht das AGG vor?

Rasse: Mit diesem Begriff soll jede rassistische oder fremdenfeindliche Benachteiligung erfasst werden, d.h. jede Maßnahme, die sich gegen Personen richtet, die als fremd, anders oder nicht zugehörig wahrgenommen werden.

Ethnische Herkunft: Das Merkmal ethnische Herkunft umfasst Benachteiligungen wegen der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums.

Alter: Mit diesem Begriff ist das Lebensalter im Allgemeinen gemeint womit auch das junge Lebensalter umfasst ist.

Religion und Weltanschauung: Der Begriff „Religion“ umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis und die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft. Weltanschauung beschränkt sich dagegen auf innerweltliche Bezüge, gemeint sind damit gedankliche Systeme, die das Weltgeschehen in großen Zusammenhängen werten, ohne dabei auf Gott, das Jenseits, überhaupt auf Überweltliches einzugehen.

Geschlecht: Das Merkmal „Geschlecht“ meint nicht nur die Unterscheidung männlich und weiblich sondern geschützt werden auch Transsexuelle und Intersexuelle.

Behinderung: Der Begriff „Behinderung“ umfasst jede Art der Behinderung. Menschen gelten als behindert, wenn sie in körperlicher, geistiger oder seelischer Hinsicht für längere Zeit erheblich beeinträchtigt sind.

Sexuelle Identität: Von diesem Begriff werden homosexuelle Männer und Frauen ebenso wie bisexuelle und zwischen-geschlechtliche Menschen umfasst.

Wann liegt ein Verstoß im Sinne des AGG vor?

Eine Benachteiligung kann unmittelbar und mittelbar erfolgen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der o.g. Diskriminierungsmerkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Z.B. eine/n Kollegin/en zu benachteiligen/zu belästigen. Bei einer mittelbaren Benachteiligung können dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Handlungen dennoch eine Benachteiligung hervorrufen. Beispiele können allgemeine, nicht direkt adressierte Äußerungen, wie ausländerfeindliche oder sexistische Bemerkungen sein.

Als Benachteiligungen gelten auch Belästigungen, einschließlich sexueller Art. Unter sexueller Belästigung versteht man unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Sexuell oder sexuell bestimmt ist jedes Verhalten, das einen geschlechtlichen Bezug ausweist. Z.B. das Zeigen und sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen, körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes, etc.

Welche Rechte hat der benachteiligte Mitarbeiter/in?

Beschwerderecht: Jede/r Mitarbeiter/in hat die Pflicht, Verstöße gegen das AGG unverzüglich zu melden.

Die zuständige Beschwerdestelle ist die ERGO TEC GmbH.

Leistungsverweigerungsrecht: Der/Die Mitarbeiter/in 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/e Mitarbeiter/in zu Unrecht die Arbeit, kann dies eine Abmahnung oder unter Umständen eine Kündigung zu Folge haben. Außerdem sollte der /die Mitarbeiter/in den Arbeitgeber – bevor er/sie die Arbeit einstellt – über die Diskriminierung informieren. Denn wenn der Arbeitgeber von der Benachteiligung nichts weiß, kann er auch keine Maßnahmen zum Schutz der/des Arbeitnehmers/in treffen. Die Arbeit einstellen darf der/die Mitarbeiter/in nur, wenn der Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Maßnahmen ergriffen hat, obwohl er von der Benachteiligung wusste.

Schadensersatz und Entschädigung: Der/Die Mitarbeiter/in hat bei einer unzulässigen Benachteiligung unter Umständen einen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung gegen den Arbeitgeber. Schadensersatz bedeutet, dass der /die Mitarbeiter/in den Ersatz eines tatsächlich vorhandenen Schadens verlangen kann. Der/Die Mitarbeiter/in muss den Anspruch innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen. Etwas anderes gilt nur, wenn in einem anderen Tarifvertrag eine andere Frist vereinbart wurde.

Einhaltung des AGG – Verpflichtung auch für den Arbeitnehmer

Für den/die Mitarbeiter/in kann es schwerwiegende Folgen haben, wenn er/sie gegen das AGG verstößt. Der Betroffene kann zivilrechtliche Forderungen gegen den Diskriminierenden stellen. Es können sich insbesondere bei einer sexuellen Belästigung auch strafrechtliche Konsequenzen ergeben. Zudem gefährdet jede/r Mitarbeiter/in, der andere diskriminiert, seinen Arbeitsplatz. Das AGG fordert den Arbeitgeber zum Schutz seiner Mitarbeiter/innen ausdrücklich dazu auf, Maßnahmen zu ergreifen, wenn er von einer Diskriminierung Kenntnis nimmt. Je nach den Umständen kann eine Diskriminierung eine Abmahnung oder (fristlose) Kündigung zur Folge haben.