

Rechte und Pflichten des Mitarbeiters

Beschäftigte, die von einer Benachteiligung betroffen sind, haben folgende Rechte:

- **Beschwerderecht:** Benachteiligte können sich bei den zuständigen Stellen, z.B. beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten, der betrieblich eingerichteten Beschwerdestelle oder der Arbeitnehmervertretung, beschweren.
- **Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung:** Wenn eine gesetzwidrige Belästigung tatsächlich vorliegt und der Arbeitgeber die Belästigungen auch nach Information durch die Betroffenen nicht durch geeignete Maßnahmen unterbindet, kann unter Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht gegeben sein.
- **Schadenersatzanspruch:** Benachteiligte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstanden materiellen und immateriellen Schadens.
- **Nachteilsverbot:** Wer seine Rechte in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden. Dies gilt auch für Personen die Beschäftigte unterstützen oder als Zeugen in Fällen von Benachteiligung aussagen.

Auch als Mitarbeiter oder Vorgesetzter haben Sie die gesetzlichen Benachteiligungsverbote zu beachten. Insbesondere dürfen Sie niemanden wegen seiner Rasse oder ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner Religion oder Weltanschauung, wegen seines Alters oder seiner Behinderung belästigen. **Dies gilt insbesondere auch für sexuelle Belästigungen.**

Das unerwünschte Verhalten kann sowohl verbaler als auch nonverbaler Art sein. Zum Beispiel Verleumdungen, Beleidigungen, abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen oder körperliche Übergriffe, die in Zusammenhang mit einem der in Gesetz genannten Gründe stehen.

Folgen bei Verstößen

Verstößt ein Mitarbeiter gegen die gesetzlichen Vorschriften nach dem AGG muss er mit geeigneten arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung rechnen.

Wer Kollegen oder als Vorgesetzter Mitarbeiter diskriminiert, riskiert die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses!

Weitere Hinweise für die Mitarbeiter

Die Rechte aus dem AGG Gesetz sind als individuelle Ansprüche der Beschäftigten ausgestaltet, die notfalls vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden können. Im Interesse der Rechtsicherheit muss der Mitarbeiter sich nicht diskriminiert fühlen, etwaige Ansprüche innerhalb von 2 Monaten seit Kenntnis von der Ungleichbehandlung geltend machen, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart.

Sie können das Gesetz und den § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz an den für den Betrieb für die Einsichtnahme auslagepflichtiger Gesetze üblichen Stellen einsehen. Dort finden Sie auch Hinweise über die Ansprechpartner für die betrieblich eingerichtete Beschwerdestelle.

Betroffene können sich in Fällen von konkreter Benachteiligung auch an die Antidiskriminierungsstelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Alexanderstraße 3, 10178 Berlin, wenden. Dort werden Betroffene unabhängig beraten und beraten.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung verboten. Die Hinweise und Ratschläge in diesem Flyer sind sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann keine Garantie übernommen werden. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

© 2006 **Karl-Heinz Heuer Consulting-Software-Services**
mehr Service im Personalwesen,
Gartenweg 3, 38459 Bährdorf, Tel./Fax: 070078343837
www.heuer-personal.de, info@heuer-personal.de

Bestellen bei:
www.heuer-personal.de
preiswert, schon ab 1,39 je Stück + zuz. Versandkosten + Umsatzsteuer

Ab dem 18.8.2006 für alle Betriebe gültig

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Merkblatt für Arbeitnehmer

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und gelten als Verstöße gegen die Menschenwürde. Wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur ist die respektvolle Zusammenarbeit. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit sowie Toleranz und der faire Umgang miteinander gehören zu unseren Grundüberzeugungen. Damit alle Mitarbeiter über das neue Gesetz informiert sind, geben wir nachstehend wichtige Hinweise für die Handhabung in unserem Unternehmen.

Was will das Gesetz?

Grundsatz:

Es ist verboten Arbeitnehmern und Arbeitnehmer, die zur Berufsberatung in Museen, Beschäftigten, arbeitnehmerähnliche Personen, Bewerberinnen und Bewerber, Leiharbeiterinnen auch im Einsatzbetrieb wegen

- Rasse oder ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- sexuelle Identität,
- Religion oder Weltanschauung,
- Alter
- Behinderung

schlechter zu behandeln als andere in vergleichbarer Situation. Berufliche Anforderungen können unterschiedliche Behandlungen rechtfertigen.

Eine Ungleichbehandlung ist zulässig, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt und dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Was sind Benachteiligungen im Sinne des Gesetzes?

Wegen der **Rasse** wird jemand benachteiligt, wenn der Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter wegen aus seiner Sicht bestehender unterschiedlicher Rassen einen ihm entsprechend zugeordneten Menschen z.B. wegen seiner Hautfarbe ungleich behandelt.

Wegen seiner **ethnischer Herkunft** wird jemand benachteiligt, wenn er wegen seiner Zugehörigkeit zu einer wegen ihrer Gesetze, Herkunft, Erscheinungsbild, Hautfarbe, Sprache oder Religion abgegrenzten Gruppe von Menschen ungleich behandelt wird. Das ist der Fall, wenn jemand unabhängig welcher Religion er angehört wegen seiner Herkunft benachteiligt wird. Die Staatsangehörigkeit oder Nationalität wird hiermit nicht erfasst.

Wegen **Religion oder Weltanschauung** wird jemand benachteiligt, wenn er wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer solchen benachteiligt wird. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen, kann gemäß §9 Abs.1 AGG zulässig sein.

Wegen des **Geschlechtes** wird jemand benachteiligt, wenn er wegen seines Geschlechtes ungleich behandelt wird. Ein Beispiel hierfür ist, wenn Frauen und Männer für die gleiche Arbeit unterschiedlich vergütet werden.

Wegen einer **Behinderung** wird jemand benachteiligt, wenn seine körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für sein Lebensalter üblichen Zustand abweicht und daher seine Teilhabe am Leben der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Für Schwerbehinderte gelten weiterhin die Bestimmungen des SGB IX.

Wegen des **Alters** wird jemand benachteiligt, wenn er wegen seines Lebensalters ungleich behandelt wird. Eine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters kann zulässig sein, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Dies kann zum Beispiel zur Förderung benachteiligter jüngerer oder älterer Arbeitnehmergruppen der Fall sein.

Wegen der **sexuellen Identität** und des **Geschlechtes** wird jemand benachteiligt, wenn homosexuelle Männer, lesbische Frauen, bisexuelle oder transsexuelle Menschen aus diesem Grunde ungleich behandelt werden. Das gleiche gilt auch für heterosexuelle gegenüber den zuvor aufgeführten Personen.

Als Benachteiligung gelten auch die **Belästigungen**, die in einem Zusammenhang mit einem Benachteiligungsmerkmal stehen. Dazu gehören Anfeindungen, Drohungen, körperliche Übergriffe durch Vorgesetzte oder Kollegen / Kolleginnen.

Insbesondere **sexuelle Belästigungen** wie sexuell bestimmte Körperliche Berührungen, Anspielungen, Einladungen mit eindeutiger Absicht, pornografische Darstellungen usw. sind verbotene Benachteiligungen und können nicht geduldet werden.

Eine Benachteiligung kann sowohl unmittelbar erfolgen als auch mittelbar. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn jemand aus einem der vom Gesetz erfassten Gründe eine ungünstigere Behandlung erfährt als es ein Anderer in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren jemand wegen eines des im Gesetz genannten Gründe in **anderer Weise benachteiligt wird**.

Maßnahmen zur Vorbeugung

Um unerwünschten Benachteiligungen vorzubeugen treffen wir als Arbeitgeber alle geeigneten und erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung des Gesetzes in unserem Unternehmen.

Deshalb sind uns auch die Aufklärung und die Information aller Mitarbeiter/innen sehr wichtig. Diesem Zweck dient auch das vorliegende Merkblatt.

Auch wenn Dritte wie zum Beispiel Kunden oder Geschäftspartner für eine Benachteiligung verantwortlich sind, werden wir uns schützend vor Sie, unsere Mitarbeiter/innen stellen sobald davon Kenntnis erhalten.

Werden Beschwerden an die Geschäftsleitung herangetragen, werden wir diese kurzfristig prüfen und wenn erforderlich und notwendig Abhilfe schaffen und die erforderlichen Maßnahmen einleiten.

Jemand, der seine Rechte aus diesem Gesetz in Anspruch nimmt, kann aus diesem Grunde keinerlei Nachteile erleiden. Das gilt auch für Personen, die Beschäftigte unterstützen oder die als Zeugen in Benachteiligungsfällen aussagen.