

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Liebe Mitarbeiterin,
Lieber Mitarbeiter,

am 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das Gesetz hat das Ziel, 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.

Das AGG hat großen Einfluss auf das Arbeitsleben. Sie als Arbeitnehmer können auf Grund des AGG verlangen, aus einem der genannten Gründe nicht benachteiligt zu werden. Uns als Arbeitgeber trifft die Pflicht, alle Beschäftigten vor Benachteiligungen zu schützen.

Wir nehmen als Arbeitgeber unsere Pflichten aus dem AGG sehr ernst. Die wichtigsten Punkte möchten wir Ihnen zur Vertiefung in diesem Merkblatt noch einmal zusammenstellen. Ein wichtiges Element des von uns allen gewünschten benachteiligungsfreien Arbeitsumfelds und positiven Arbeitsklimas ist es, dass Benachteiligungen in unserem Unternehmen unterbleiben. Die Hinweise in diesem Merkblatt sollen helfen, solche Benachteiligungen zu vermeiden.

Sie haben aus dem AGG nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten. Über diese Pflichten informiert Sie dieses Merkblatt. Bitte lesen Sie sich es sorgfältig durch und beachten Sie die gegebenen Hinweise. Verstöße gegen das AGG können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Das Gesetz kann an den bekannten Stellen im Unternehmen eingesehen werden.

Human Resources

- Kopie dieser ersten Seite bitte zurück ans Personalwesen -

Hiermit bestätige ich den Erhalt des Merkblatts zum AGG.

Aken, den

.....
Nachname, Vorname

.....
Unterschrift

1. Welches Ziel verfolgt das AGG?

Das Ziel des AGG hält § 1 AGG fest:

„§ 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.“

2. Wer wird geschützt?

Wer durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG geschützt wird, bestimmt § 6 Abs. 1 AGG.

Alle Beschäftigten des Unternehmens werden durch das AGG geschützt; auch Leiharbeiter zählen dazu.

3. Was sind Benachteiligungen?

Was eine Benachteiligung ist, wird in § 3 AGG ausführlich definiert. Das Gesetz unterscheidet zwischen unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen, Belästigungen und sexuellen Belästigungen.

a) unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen

Was unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen sind, definiert das Gesetz in § 3 AGG:

„(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

Der Schutz vor diesen Benachteiligungen gilt gem. § 2 Abs. 1 AGG bei allen relevanten Handlungen im Arbeitsverhältnis und ist eine Aufgabe, die uns als Arbeitgeber betrifft. Bitte beachten Sie, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung auf Grund eines der Diskriminierungsgründe oder eine unterschiedliche Behandlung, die eine von den Diskriminierungsgründen umfasste Gruppe von Mitarbeitern stärker belastet als eine andere, eine durch das AGG verbotene Benachteiligung sein muss. Das AGG sieht ausdrücklich die Möglichkeit vor, aus im Gesetz genannten Gründen unterschiedliche Behandlungen zu rechtfertigen.

b) Belästigung und sexuelle Belästigung

In § 3 Abs. 3 und 4 bestimmt das AGG, was Belästigung und sexuelle Belästigung sind:

„(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Das heißt, beim Schutz vor Belästigungen ist nicht allein der Arbeitgeber betroffen. Jeder Arbeitnehmer kann eine Belästigung oder sexuelle Belästigung begehen. Die Belästigungen können Anfeindungen, Drohungen, körperliche Übergriffe oder auch das Mobbing durch Vorgesetzte oder Kollegen sein. Auch Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen können Belästigungen sein.

Eine Belästigung kann auch vorliegen, wenn an eine Benachteiligung eines Kollegen gar nicht gedacht war, beispielsweise bei einem „schlechtem Scherz“.

4. Wie kann ich Belästigungen und sexuelle Belästigungen vermeiden?

Als Belästigungen und sexuelle Belästigungen sind – beispielsweise - die folgenden Verhaltensweisen verboten. Die Beispiele sollen Ihnen helfen, ein Gespür dafür zu entwickeln, wie Sie sich nicht verhalten dürfen. **Die Beispiele sind nicht abschließend!** Durch ähnliche Verhaltensweisen, auch wenn sie hier nicht einzeln aufgeführt werden, können Sie ebenfalls gegen das AGG verstoßen.

Ausländerfeindliche Schmähungen: Hierzu kann es etwa auch gehören, einen Kollegen mit dunkler Hautfarbe als „Neger“ zu bezeichnen. Ihr Kollege kann sich durch diese Bezeichnung herabgesetzt fühlen, da sie oft im rassistischen Zusammenhang benutzt wird und ihn außerdem auf seine Hautfarbe reduziert.

Herabsetzende Äußerungen und Beleidigungen oder „Hänseleien“ von Kolleginnen und Kollegen wegen eines der Diskriminierungsgründe sind ebenso durch das AGG untersagt. Wir sind uns sicher, dass Sie, ebenso wie in der Vergangenheit, Ihre Kollegen auch nicht zukünftig wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes auf diese Weise behandeln werden. Dennoch möchten wir Sie noch einmal darauf hinweisen, dass solche Verhaltensweisen nicht nur durch das AGG verboten, sondern auch von der Firmenleitung unerwünscht sind und arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen können.

Bitte seien Sie auch vorsichtig bei „**Witzen**“ oder „**freundschaftlichen Spötteleien**“ gegenüber Kolleginnen und Kollegen, die im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsgründe stehen können. Ihr türkischer Kollege findet die islamkritische Karikatur, die Sie ihm per E-Mail übersandt haben, vielleicht nicht so witzig wie Sie, sondern fühlt seine Religion, die ihm viel bedeutet, beleidigt.

Bemerkungen sexuellen Inhalts wie sexuelle Anspielungen oder Äußerungen über sexuelles Verhalten oder sexuelle Merkmale, gleichgültig ob diese in einem Gespräch, einem Brief, per SMS oder E-Mail erfolgen, sind eine sexuelle Belästigung.

Das Zeigen **pornographischer Darstellungen** (z. B. am Arbeitsplatz, im Umkleideraum, im Intranet oder Übersendung per E-Mail) ist eine sexuelle Diskriminierung. Pornographisch sind dabei bereits alle Darstellungen, die eine Beziehung zum Geschlechtlichen haben. Dazu gehören auch Aktfotos und zwar auch dann, wenn sie auf Titelseiten von Illustrierten, Reklameplakaten oder Kalendern veröffentlicht sind. Damit ist zwar nicht verboten, die Bildzeitung oder den Express mit in den Betrieb zu nehmen. Es kann jedoch eine Belästigung darstellen, Kolleginnen oder Kollegen mit Akt-darstellungen in diesen Zeitungen direkt zu konfrontieren oder zu belästigen.

In jeder Hinsicht unakzeptabel sind **sexuell bestimmte körperliche Berührungen** (Klaps auf den Po, Küsse, sexuell motivierte Umarmungen) oder **sexuelle Handlungen** und die **Aufforderung** zu diesen.
Bereits die **Anweisung zu einer Benachteiligung oder Belästigung** durch einen Vorgesetzten ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes. Ob der Angewiesene der Aufforderung nachkommt, ist nicht entscheidend.

5. Welche Diskriminierungsgründe gibt es?

Diskriminierungsgründe sind die **Rasse oder ethnische Herkunft** (Hautfarbe, Abstammung, Nationalität usw.), **Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung** (nicht notwendigerweise nur die Schwerbehinderung, auch sonstige körperliche Einschränkungen), **Alter** (Lebensalter; geschützt werden sowohl junge als auch alte Menschen), **sexuelle Identität** (erfasst werden heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischen-geschlechtliche Menschen).

Auch wenn einer dieser Gründe irrtümlich angenommen wird und deshalb belästigt wird, liegt eine verbotene Benachteiligung vor: Es spielt keine Rolle, ob der belästigte Kollege wirklich homosexuell ist oder nicht; eine nach dem AGG verbotene Benachteiligung liegt auf jeden Fall vor.

6. Welche Folgen haben Verstöße gegen das AGG?

Das Gesetz verpflichtet uns in § 12 Abs. 3 AGG, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.

Neben einer **Abmahnung** – und im Wiederholungsfall einer Kündigung – kommen auch eine **Umsetzung** oder **Versetzung** (zum Schutz des betroffenen Kollegen) in Betracht. Bei besonders gravierenden Verstößen kann auch eine **verhaltensbedingte fristlose Kündigung** die Konsequenz sein.

Wenn Sie Kolleginnen und Kollegen diskriminieren oder belästigen, gefährden und riskieren Sie Ihren Arbeitsplatz!

7. Was kann ich tun, wenn ich von einer Benachteiligung betroffen bin?

a) Beschwerderecht

Wenn Sie von einer Benachteiligung betroffen sind, haben Sie das Recht, sich zu beschweren.

Für das Entgegennehmen von Beschwerden sind zuständig:

- Die Personalabteilung

Dagmar Neuhäuser
(in Vertretung: Anita Nestler)

→ Tel:034909-880244 → dneuha@woodward.com
→ Tel:034909-880243 → anestl@woodward.com)

- Die Arbeitnehmervertretung

Thomas Nirschberger
(in Vertretung: Thomas Berger)

→ Tel: 034909-880512 → tnirsc@woodward.com
→ Tel: 034909-880512 → tberger@woodward.com)

Wir werden jede Beschwerde sorgfältig prüfen, gemeinsam mit Ihnen schriftlich dokumentieren und Sie über das Ergebnis informieren.

b) Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung

Ein Leistungsverweigerungsrecht wegen Belästigungen besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber oder der Betriebsrat zuvor informiert wurde. Zudem setzt das Leistungsverweigerungsrecht voraus, dass tatsächlich eine Belästigung vorliegt und diese nicht anders abwendbar ist.

Wenn Sie zu unrecht von Ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen, müssen Sie damit rechnen, Ihren Vergütungsanspruch zu verlieren und eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Arbeitsverweigerung zu erhalten.

c) Benachteiligungsverbot

Wenn Sie Ihre Rechte aus diesem Gesetz in Anspruch nehmen, dürfen Ihnen hieraus keine Nachteile wachsen. Gleiches gilt für Personen, die Sie bei der Geltendmachung Ihrer Ansprüche unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

d) Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Konkrete Hilfe können Sie bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erlangen. Diese wird in Kürze beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet. Sie hat folgende Aufgaben:

- unabhängige Information und Beratung Betroffener
- Vermittlung von Beratung durch andere Stellen
- Treffen von Maßnahmen, die eine gütliche Beilegung des Konflikts ermöglichen (Schlichtungsfunktion)

In konkreten Benachteiligungsfällen können sich Betroffene mit der Bitte um Unterstützung an die Antidiskriminierungsstelle wenden.

e) Antidiskriminierungsverbände

Benachteiligte Mitarbeiter können sich zur Wahrung ihrer Interessen an Antidiskriminierungsverbände wenden. Diese können für die Betroffenen vor dem Arbeitsgericht erster Instanz als Beistände (nicht aber als Vertreter) auftreten.