

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Informationen für Mitarbeiter*innen



Liebe Mitarbeiter*innen,

Diskriminierung kann in jedem Unternehmen vorkommen. Und sie kann jede*n treffen: Wenn Mitarbeiter*innen aufgrund einer Behinderung gemobbt werden, wenn die Herkunft von Kolleg*innen zum Anlass für diskriminierende Witze wird, wenn Anspielungen sexuellen Inhalts gegenüber Kolleg*innen zum guten Ton gehören.

Das Erleben von Diskriminierung ist für Betroffene verletzend und oft mit starken Emotionen, wie Ohnmacht und Wut, oder auch mit Rückzug verbunden. Diskriminierung wirkt sich über die betroffene Person hinaus auf das gesamte Arbeitsumfeld aus.

Um Diskriminierung zu verhindern und zu beseitigen, ist am 18. August 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Es soll Mitarbeiter*innen im Bereich Beschäftigung und Beruf vor Benachteiligungen schützen.

Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation ist ein diskriminierungsfreies Betriebsklima und ein faires Miteinander im Unternehmen sehr wichtig. Deshalb möchte Sie Ihr Unternehmen / Ihre Organisation über die gesetzlichen Bestimmungen zum Diskriminierungsschutz informieren und für Formen von Benachteiligung im Arbeitsumfeld sensibilisieren.

Die vorliegende Broschüre macht Sie mit den wesentlichen Inhalten der gesetzlichen Regelungen bekannt, z. B. was Diskriminierung ist, in welchen Bereichen Sie das Gesetz schützt und was Sie gegen Diskriminierung unternehmen können.

Lesen Sie deshalb diese Broschüre bitte aufmerksam durch. Helfen Sie mit, damit Fairness und Respekt auch in Ihrem Arbeitsumfeld gelebte Wirklichkeit bleiben.

Inhalt

1. Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?
2. Wen schützt das Gesetz?
3. Wann greift der Diskriminierungsschutz?
4. Was ist Diskriminierung?
5. Welche Rechte und Ansprüche habe ich als Mitarbeiter*in?
6. Welche Rechte und Pflichten hat mein*e Arbeitgeber*in?
7. Was kann ich tun, wenn ich diskriminiert werde?
8. An wen kann ich mich bei Diskriminierung wenden?
9. Die wesentlichen Bestimmungen des AGG auf einen Blick

Autorinnen der ersten Auflage:

Heike Fritzsche

Anne Kobes

Überarbeitung für die aktualisierte Auflage:

Burcu Akdoğan-Werner

5. Welche Rechte und Ansprüche habe ich als Mitarbeiter*in?

Eine Mitarbeiterin eines mittelständischen Betriebes wird von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten mit anzüglichen Mails sexuell belästigt. Sie informiert zunächst ihren Arbeitgeber, wendet sich zeitgleich aber auch an die betriebliche Beschwerdestelle.

Der langjährige Empfangsmitarbeiter eines Versicherungsunternehmens wird mit der Begründung gekündigt, er sei für die Tätigkeit zu alt. Er klagt gegen seinen Arbeitgeber auf Schadensersatz.

Bei Diskriminierung haben Sie folgende konkrete Rechte nach dem AGG:

Beschwerderecht

Bei Diskriminierung haben Sie das Recht, sich bei einer zuständigen Stelle des Betriebes, des Unternehmens oder der Dienststelle schriftlich oder mündlich zu beschweren.

Erkundigen Sie sich, welche Stelle oder Ansprechperson in Ihrem Unternehmen für Ihre Beschwerde zuständig ist. Diese Beschwerdestelle hat die Pflicht, Ihre Vorwürfe zu prüfen und Ihnen die Ergebnisse dieser Überprüfung mitzuteilen.

Entschädigung oder Schadenersatz

Verletzt Ihr*e Arbeitgeber*in das Benachteiligungsverbot, können Sie Schadensersatzansprüche geltend machen. Sie müssen hierbei innerhalb von 2 Monaten Ihre Ansprüche gegenüber der diskriminierenden Seite geltend machen, es sei denn, eine andere Frist ergibt sich aus dem Tarifvertrag.

Leistungsverweigerungsrecht

Bei Belästigung und sexueller Belästigung können Sie von Ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen. Leistungsverweigerungsrecht heißt, dass Sie der Arbeit fern bleiben und trotzdem weiter Anspruch auf Ihren Lohn haben.

Bedingung hierfür ist, dass Sie Ihre*n Arbeitgeber*in über den Diskriminierungsvorfall informiert haben, diese*r aber trotzdem keine oder nur unzureichende Gegenmaßnahmen ergreift.

Aber: Holen Sie rechtskundigen Rat ein, bevor Sie von Ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen! Bei unberechtigter Leistungsverweigerung droht Ihnen unter Umständen die Kündigung.

Achtung: Das Leistungsverweigerungsrecht gilt nicht für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, soweit im Einzelfall dienstliche Belange entgegenstehen!

Ein älterer Mitarbeiter wird von einigen Kolleg*innen seiner Abteilung über Monate hinweg belästigt und gemobbt. Er entschließt sich, sich bei seiner Vorgesetzten darüber zu beschweren. Diese wiegelt aber ab: Es würde schon nicht so schlimm sein, er solle sich zusammenreißen und die Kolleg*innen hätten sicher ihre Gründe, ihn zu »kritisieren«. Da die Arbeitgeberin keine weiteren Schritte unternimmt, sieht der Mitarbeiter keine andere Lösung, als nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen und zu klagen.