



07.11.2006
Kl/Gei

**An alle
Verbandsmitglieder**

R u n d s c h r e i b e n

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
hier: Informationen für die Arbeitnehmer**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen Bezug auf den Infodienst Nr. 4 vom 27.09. bzw. 28.09.2006, in welchem wir Sie bereits über die wesentlichen Neuregelungen des am 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unterrichtet hatten, sowie die Informationsveranstaltungen zum AGG am 19.10.2006 (Freiburg), 08.11.2006 (Donaueschingen) sowie 13.11.2006 (Bühl).

Nach § 12 Abs. 2 AGG soll der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen und Belästigungen aufgrund eines der gesetzlichen Benachteiligungsmerkmale hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

Als Anlage zu diesem Rundschreiben erhalten Sie einen Flyer, mit dem Sie Ihre Arbeitnehmer in erforderlicher Weise über die Neuregelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes informieren können. Der Flyer kann beispielsweise mit der Lohnabrechnung zur Verfügung gestellt werden.

Vorsorglich weisen wir nochmals darauf hin, dass es sich bei dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz um ein aushangpflichtiges Arbeitsgesetz handelt (vgl. § 12 Abs. 5 AGG).

Mit freundlichen Grüßen

**Verband des Verkehrsgewerbes
Südbaden e. V.**

gez. Klug

Anlage

Das neue allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Am 18. August 2006 ist das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten, durch das vier europäische Richtlinien in deutsches Recht umgesetzt werden.

Wen schützt das Gesetz?

- gewerbliche Arbeitnehmer
- Angestellte, auch leitende Angestellte
- Auszubildende
- Praktikanten
- Bewerber
- ausgeschiedene Arbeitnehmer

Wovor schützt das Gesetz?

Das Gesetz will die Beschäftigten vor **Benachteiligungen** aufgrund der im Gesetz genannten Benachteiligungsmerkmale schützen. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn ein Beschäftigter aus einem dieser Gründe schlechter behandelt wird als ein anderer Beschäftigter in einer vergleichbaren Situation.

Zulässig ist aber nach wie vor eine ungleiche Behandlung von Arbeitnehmern, wenn Sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, wenn beispielsweise berufliche Anforderungen diese erfordern. Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das Gesetz sieht zahlreiche Ausnahmenvorschriften vor, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Daneben will das Gesetz die Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen – auch untereinander – schützen, die wegen eines Benachteiligungsmerkmals begangen werden. Eine **Belästigung** liegt vor, wenn die Würde eines Beschäftigten durch unerwünschte Verhaltensweisen eines anderen verletzt wird oder verletzt werden soll. Voraussetzung ist allerdings, dass ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Entwürdigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, so dass eine Belästigung bei einem einmaligen Vorfall noch nicht vorliegt.

Beispiele: Beleidigungen, Beschimpfungen und Drohungen wegen der Herkunft, der Hautfarbe, Sprachstörungen, der Religion etc.

Eine **sexuelle Belästigung** liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde eines Beschäftigten verletzt wird.

Beispiele: unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Welche Benachteiligungsmerkmale kennt das Gesetz?

- die Rasse
- die ethnische Herkunft, wie Sprache, Hautfarbe
- das Geschlecht
- die Religion
- die Weltanschauung, wie Christentum, Islam, Buddhismus, Hinduismus
- eine Behinderung
- das Alter; geschützt ist jedes Alter, also ältere wie jüngere Menschen
- die sexuelle Identität, wie Heterosexualität, Homosexualität, Bisexualität

Wer hat das Gesetz zu beachten?

Nicht nur der Arbeitgeber und Vorgesetzte haben darauf zu achten, Beschäftigte nicht zu benachteiligen oder zu belästigen. Das Gesetz ist auch von Dritten, wie Kunden, Lieferanten oder Auftraggebern des Betriebes zu beachten. Insbesondere gilt es im Umgang der Beschäftigten untereinander. Das heißt, dass auch Arbeitnehmer ihre Kollegen nicht wegen eines der Benachteiligungsmerkmale beleidigen, belästigen oder sexuell belästigen dürfen. Anderenfalls können erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen in Form von **Abmahnung, Umsetzung** oder **Versetzung** bis hin zur **Kündigung** drohen.

➔ **Gefährden Sie nicht Ihren Arbeitsplatz!**

Belästigte Arbeitnehmer können unter gewissen Voraussetzungen ein Leistungsverweigerungsrecht hinsichtlich ihrer Arbeit haben. Ein solches kann aber nur in einem nicht diskriminierungsfreien Umfeld bestehen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass ein solches Umfeld in unserem Betrieb nicht entsteht.

An wen wenden Sie sich, wenn Sie sich benachteiligt fühlen?

Für den Fall, dass Sie von einem Kollegen, ihrem Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder Dritten aus einem der genannten Gründe benachteiligt oder belästigt worden sind, können Sie sich an

Arbeitgeber/Personalabteilung

wenden. Hier wird Ihr Vorbringen überprüft und Ihnen anschließend das Ergebnis mitgeteilt. Der Arbeitgeber wird dem Ergebnis der Prüfung entsprechend reagieren und ggf. die erforderlichen Schritte zur Verhinderung weiterer Benachteiligungen oder Belästigungen ergreifen.

Wie erlangen Sie Kenntnis von den gesetzlichen Regelungen?

Ein Exemplar des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegt

im Lohnbüro/in der Personalabteilung

zur Einsicht für Sie bereit. Über ggf. weitergehende Ansprüche und Rechte können Sie sich anhand des ausgelegten Gesetzestextes informieren.