

oder auch:

- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- Witze und Hänseleien über Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- abwertende Blicke und Gesten im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen
- Ausgrenzen oder Schikanieren von Arbeitskollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z. B. durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben
- fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten
- körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen

Merke:

Jeder Beschäftigte sollte mit seinen Kollegen und Geschäftspartnern so umgehen, wie er selbst korrekterweise behandelt werden möchte.

Was ist z.B. eine sexuelle Belästigung?

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorfall genügt jedoch! Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist - wie bei der Belästigung - die Sicht eines objektiven Beobachters.

Achtung:

Auch Beschäftigte müssen sich an das AGG halten!

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber selbst oder die Vorgesetzten, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen untereinander, sowie für deren Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und anderen Beschäftigten von Vertragspartnern des Arbeitgebers (Kunden/-innen, Lieferanten/-innen, etc.).

Beschäftigte dürfen ihre Kollegen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun sie es trotzdem, verletzen sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können vom Arbeitgeber entsprechend gemäßregelt werden - bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung. Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz auf's Spiel!

Hilfe für Diskriminierungsopfer

Beschwerderecht:

Wenn Sie Fragen zum AGG haben oder sich wegen einer möglichen Diskriminierung beschweren möchten, wenden Sie sich bitte an den Anti-Diskriminierungsbeauftragten unseres Unternehmens.

Bei ihm können Sie auch den vollständigen Gesetzestext des AGG sowie §61b des Arbeitsgerichtsgesetzes einsehen:

Frau Marianne Görlich
Telefon: +49 871 97484-12
Gerl-Schindler GmbH & Co. KG
Wach- und Sicherheitsdienste
Ottostraße 16
84030 Landshut

Merkblatt

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

am 18. August 2006 ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) in Kraft getreten. Dadurch sollen im Geschäfts- und Arbeitsleben Benachteiligungen möglichst vermieden werden.

Die Gerl-Schindler Wach- und Sicherheitsdienste GmbH & Co. KG fördert ein offenes und vorurteilsfreies Miteinander, und bezieht klar Stellung gegen Diskriminierung und Benachteiligung.

Diskriminierungsschutz - für wen?

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für alle Beschäftigten im Sinne des Gesetzes.

Das sind:

- Arbeitnehmer/-innen
- Leiharbeiter/-innen
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wie z. B. Auszubildende, Werkstudenten/-innen, Praktikanten/-innen, Diplomanden/-innen
- arbeitnehmerähnliche Personen (zu denen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gehören)
- Bewerber/-innen, auch für eine betriebliche Weiterbildung oder Beförderung
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer/-innen, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z. B. betriebliche Altersversorgung)

Wir bitten Sie daher, Ihr Verhalten untereinander und auch gegenüber Personen, die zu uns in Kontakt treten oder mit denen wir schon länger in Verbindung stehen (Kunden, Lieferantenvertreter usw.), auf das neue Gesetz einzustellen.

Bitte legen Sie hierbei vor allem am Telefon, im persönlichen Auftreten, in Bemerkungen und im Schriftverkehr kein Verhalten an den Tag, das Ihr Gegenüber als eine Diskriminierung wegen eines der acht folgenden Gründe empfinden könnte:

Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

- **Rasse und ethnische Herkunft**
Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen können in diesem Zusammenhang sein: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität
- **Religion und Weltanschauung**
z. B. Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus
- **Behinderung**
z. B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen
- **Geschlecht**
- **sexuelle Identität**
z. B. Homosexualität, aber auch Heterosexualität
- **Alter**
gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte.

Aber Vorsicht!

Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmenvorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: beispielsweise können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung z.B. in Stellenanzeigen rechtfertigen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind zulässig.

Für Ungleichbehandlungen wegen des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

Benachteiligungen im Sinne des AGG - und daher ebenfalls verboten - sind auch Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und sexuelle Belästigungen.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass ein Beschäftigter aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass sein Verhalten von einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass der Belästigte sich wehrt oder von sich aus darauf hinweist, dass er sich durch ein bestimmtes Verhalten seiner Kollegen belästigt fühlt. Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich ein Beschäftigter lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele für Belästigungen:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole