

Betriebs- bzw. Personalräte

im Unternehmen oder in der Dienststelle

Betriebliche Beschwerdestelle

gemäß AGG (so vorhanden)

Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Sie bieten ihren Mitgliedern kostenlose Rechtsberatung an.

Telefon: 0 60 21 – 3 58 68 20

Email: aschaffenburg@dgb.de

Katholische Arbeitnehmerbewegung

Betriebsseelsorge

Telefon: 0 60 21 – 39 21 42

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet.

Diese zentrale Anlaufstelle hat folgende Aufgaben:

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

Telefon: 0 30 – 1 85 55 18 55

Email: beratung@ads.bund.de

Herausgeberin:

Stadt Aschaffenburg

Gleichstellungsstelle

Telefon:

0 60 21 – 330 1418 oder 330 1419

E-Mail:

gleichstellungsstelle@aschaffenburg.de

Internet:

www.aschaffenburg.de/gleichstellungsstelle/

Das Geschäftszimmer ist vormittags telefonisch erreichbar.

Bitte vereinbaren Sie einen Termin.

Die Gleichstellungsstelle befindet sich im Rathaus,

2. Obergeschoss, Zimmer 218.

Postanschrift:

Stadt Aschaffenburg

Gleichstellungsstelle

Dalbergstraße 15

63739 Aschaffenburg

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz



(*zuletzt aufgerufen am: 08.08.2018)

© Copyright Gleichstellungsstelle der Stadt Aschaffenburg 2018

Das Gesetz finden Sie im Internet unter:

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>*

Im Buchhandel erhalten Sie Taschenbuchausgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie Basiskommentare zu den arbeitsrechtlichen Regelungen. Informationen zu aktuellen Entscheidungen der Arbeitsgerichte finden Sie im Internet.

Ziel des am 18.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen. Die Beschäftigten sollen an ihren Arbeitsplätzen geschützt werden. Das Gesetz verpflichtet sie aber auch, Kolleginnen und Kollegen vor Diskriminierungen zu schützen.

Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung. Berufliche Anforderungen können im Einzelfall eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Beschäftigte im Sinne des AGG sind

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (auch die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten),
- Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie
- Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Pflichten der Beschäftigten

Nicht nur Arbeitgeber, sondern auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen das Benachteiligungsverbot beachten. Niemand darf andere Personen im eigenen Arbeitsumfeld benachteiligen, diskriminieren oder sexuell belästigen.

Auch die Anweisung zu einer Benachteiligung oder Belästigung durch Vorgesetzte ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes. Verstoßen Beschäftigte gegen die Bestimmungen des Gesetzes, handelt es sich um eine Verletzung der Pflichten, die sich aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis ergeben. Das kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, möglicherweise sogar zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

§ 13 AGG – Beschwerderecht

Beschäftigte haben das Recht, sich bei Benachteiligungen/ Belästigungen zu wehren. Sie können sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens, der Dienststelle beschweren. Ansprechpartner/innen für Beschwerden sind:

- die direkten Vorgesetzten
- die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen
- die Gleichstellungsbeauftragte

§ 14 AGG – Leistungsverweigerungsrecht

Ergreifen Ansprechpartner/innen bzw. Vorgesetzte keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen, sind betroffene Beschäftigte berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einzustellen.

§ 15 AGG – Entschädigung / Schadensersatz

Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot sind Ansprechpartner/innen verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitgeber/innen die Pflichtverletzung nicht zu vertreten haben.

§ 16 AGG – Maßregelungsverbot

Ansprechpartner/innen dürfen Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme der im AGG genannten Rechte oder wegen der Weigerung, eine gegen das AGG verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Beschäftigte, die sich auf das Gesetz berufen, dürfen deshalb nicht gekündigt oder versetzt werden. Gleiches gilt für Personen, die Beschäftigte hierbei unterstützen oder als Zeuginnen bzw. Zeugen aussagen.

§ 21 AGG – Ansprüche

Ansprüche wegen erlittener Benachteiligung sind innerhalb einer Frist von 2 Monaten geltend zu machen. Die Laufzeit der Frist beginnt, wenn Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis erhalten haben, z. B. ab dem Erhalt eines Ablehnungsschreibens.

§ 22 AGG – Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat.

Benachteiligungsverbot

Ansprechpartner/innen sind verpflichtet, Benachteiligungen und Diskriminierungen zu beseitigen und zu verhindern.

Vorbeugende Maßnahmen

Ansprechpartner/innen sollen die Vorgesetzten und Beschäftigten schulen, damit auch sie gegenüber Arbeitskolleginnen und -kollegen die zentralen Anliegen des Gesetzes beachten.

Maßnahmen bei Benachteiligungen

Ansprechpartner/innen sollen bei Benachteiligungen oder Diskriminierungen geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen treffen.

Werden Beschäftigte von Dritten (z. B. von Kundinnen oder Kunden) benachteiligt, soll er/sie sich schützend vor die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen.

Verstoßen Vorgesetzte oder Beschäftigte gegen das Gesetz, sind Gespräche, dienstliche Anweisungen, Umsetzungen bzw. Versetzungen, Ermahnungen oder Abmahnungen und, in extremen Fällen, auch Kündigungen geeignete Maßnahmen.

Beschwerden sind zu richten an

- die direkten Vorgesetzten oder Geschäftsinhaber/innen
- die Arbeitnehmervertretungen
- die Beschwerdestelle gemäß AGG (falls vorhanden)

Betroffene können sich informieren bei

- Arbeitnehmervertretungen
- Einzelgewerkschaften
- Gleichstellungsstellen
- Standesorganisationen
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Benachteiligte Beschäftigte können sich zur Wahrnehmung ihrer Interessen an Antidiskriminierungsverbände wenden. Diese können für Betroffene vor dem Arbeitsgericht in erster Instanz als Beistände auftreten.