

### **Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Die BSH steht in einem globalen Umfeld, in dem Personen jeglichen Geschlechts aus vielen Nationen und Altersgruppen, mit unterschiedlicher Hautfarbe, kultureller und religiöser Prägung sowie unterschiedlichem ethnischen und gesellschaftlichen Hintergrund miteinander arbeiten. Mit ihrer jeweils eigenen Sichtweise tragen sie in vielfältig zusammengesetzten Teams dazu bei, unsere gemeinsamen Aufgaben und Ziele zu verwirklichen. Bereits bisher hat es deswegen der Unternehmenskultur der BSH entsprochen, keine Diskriminierung und keine Belästigung zu dulden. Jeder hat Anspruch auf eine gleichberechtigte und faire Behandlung. Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt bei allen Mitarbeitern<sup>1</sup>, unabhängig von Aufgabe und Funktion gehören zu den Grundsätzen unserer Zusammenarbeit. Das Diskriminierungsverbot gilt gleichermaßen für den Arbeitgeber, Arbeitnehmer, externe Leistungserbringer sowie gegenüber sonstigen Geschäftspartnern. Daher ist es Aufgabe jedes Beschäftigten/Externen, hierzu seinen Beitrag zu leisten und ein partnerschaftliches Klima zu schaffen, in dem Diskriminierung keine Chance hat.

In diesem Zusammenhang möchten wir Sie insbesondere auf folgendes hinweisen:

#### **Ziel und Tatbestandsmerkmale des Gesetzes:**

Ziel des Gesetzes ist es, **Benachteiligungen** aus rassistischen Gründen oder Gründen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen:

Eine **Diskriminierung** ist jede benachteiligende, nicht gerechtfertigte willkürliche Behandlung von Mitarbeitern/Externen Leistungserbringern/Geschäftspartnern, die im Zusammenhang mit den nebenstehenden Diskriminierungsmerkmalen steht. Darunter fallen auch Äußerungen in mündlicher oder schriftlicher Form über Personen, sowie die **Anhaltung anderer** zu einem solchen Verhalten.

 Das AGG enthält auch Ausnahmenvorschriften, nach denen eine Ungleichbehandlung zulässig sein kann.

- 1.) Leistungsbezogene Differenzierungen sind weiterhin zulässig.
- 2.) Berufliche Anforderungen (z.B.: Feinmechaniker mit besonderer Sehkraft).
- 3.) Spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bestehender Nachteile.
- 4.) Ausnahmetatbestände wegen des Alters.

#### **Rassistische Gründe und ethnische Herkunft**

Es soll jede rassistische oder fremdenfeindliche Benachteiligung erfasst werden.

**Ethnische Herkunft** beschreibt eine Gruppe von Menschen mit gemeinsamer Kultur, Sprache oder Religion; Anknüpfungspunkte können sein: Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität.

#### **Religion**

insbesondere alle anerkannten Religions- und Glaubensgemeinschaften, z. B. Christentum, Judentum, Islam, etc., sowie auch kleinere religiöse Gemeinschaften

#### **Weltanschauung**

jedes umfassende Weltbild, jedoch nicht die allgemeine politische Gesinnung

#### **Behinderung**

umfasst nicht nur die anerkannte Schwerbehinderung, sondern auch z.B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör- und Sprachbehinderungen

#### **Alter**

i.S.v. Lebensalter, so dass nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte geschützt sind

#### **Geschlecht**

Verboten ist die Benachteiligung Personen jeglichen Geschlechts.

#### **Sexuelle Identität**

schützt vor einer Benachteiligung aufgrund der sexuellen Ausrichtung

<sup>1</sup> Im Text wird – aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet.

Benachteiligungen im Sinne des AGG sind auch **Belästigungen** und **sexuelle Belästigungen**.

### **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. Z.B.:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Behinderungen oder Religion
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft, etc.
- körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen

### **Sexuelle Belästigung**

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Z.B.:

- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- anzügliche Bemerkungen und Kommentare

### **Was bedeutet dieses Gesetz für Sie?**

 Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber oder die Vorgesetzten, sondern auch unter Arbeitskollegen, sowie im Umgang mit Geschäftspartnern.

- Behandeln Sie andere, insbesondere Kollegen, Ihre Führungskraft, Geschäftspartner und deren Mitarbeiter so, wie Sie selbst behandelt werden möchten – mit Fairness und Respekt!
- Unterlassen Sie Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabsetzen können!
- Wer von einem unfairen Verhalten betroffen ist, sollte aktiv werden, selbst wenn es zunächst schwerfällt.
- Führungskräfte haben aufgrund ihrer Funktion für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und jegliche Diskriminierung zu unterbinden.

### **Was sind die Folgen für denjenigen, der andere diskriminiert?**

- Wer diskriminiert, verletzt seine (arbeits-)vertraglichen Pflichten und muss mit (arbeits-)rechtlichen Sanktionen rechnen, z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung sowie ggf. sogar Kündigung bzw. Kündigung einer Vertragsbeziehung zum externen Leistungserbringer.
- Wird die BSH in Zusammenhang mit einer Diskriminierung finanziell in Anspruch genommen, kann sie ggü. der diskriminierenden Person alle etwaigen Schadensersatzansprüche geltend machen.

### **Was sind die Folgen und Rechte für den Diskriminierten?**

- Fühlt sich ein Mitarbeiter oder eine sonstige, in einer Vertragsbeziehung zur BSH stehende Person diskriminiert, kann er sich bei der zuständigen betrieblichen Stelle beschweren (Beschwerderecht). Formale **Beschwerdestelle** für Mitarbeiter und Geschäftspartner ist der/ die jeweils zuständige Personalleiter/ -in. In Fällen sexueller Belästigung stehen den betroffenen Mitarbeitern und Geschäftspartnern zusätzliche Ansprechpartner/ -innen zur Verfügung.
- Bei einer Belästigung bzw. sexuellen Belästigung ist der Mitarbeiter berechtigt, seine Arbeitsleistung unter Fortzahlung seines Arbeitsentgeltes zu verweigern (Leistungsverweigerungsrecht), wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergreift. Allerdings trägt der Mitarbeiter das Entgeltrisiko, falls er das Vorliegen der Voraussetzungen für das Leistungsverweigerungsrecht nicht beweisen kann.
- Der Betroffene kann ggf. den Klageweg beschreiten, wobei die Klagfrist nach § 61b ArbGG von drei Monaten nach schriftlicher Geltendmachung (§ 15 Abs. 4 AGG) zu beachten ist.
- Der Betroffene darf nicht benachteiligt werden, nur weil er seine Rechte aus dem Gesetz geltend gemacht hat (Maßregelungsverbot).