

Gesetzesvorgaben	Unsere Maßnahmen
Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung § 12 Abs. 1 AGG	Die zuständige Stelle wird bei Vorliegen einer Benachteiligung die im Einzelfall erforderlichen, geeigneten und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung einleiten. Dies können u. a. Sanktionen sein, wie Versetzung, Abmahnung, Kündigung oder ggf. Prozessänderungen, damit die Beschäftigten vor Benachteiligungen geschützt werden.
Sanktionen für/gegen Beschäftigte und Dritte bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot § 12 Abs. 3 u. 4 AGG	Diese werden durch die zuständige Stelle festgelegt, z. B. Abmahnung, Kündigung usw.
Schulung der Beschäftigten um Benachteiligungen zu verhindern § 12 Abs. 2 AGG	Erfolgt mit dieser Informationsbroschüre
Bekanntmachung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb § 12 Abs. 5 AGG	Wurde bereits im Intranet und an den schwarzen Brettern veröffentlicht (standortabhängig)
Bekanntgabe der Zuständigen Stelle § 13 AGG	Ansprechpartner siehe unten



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz



Ihr Ansprechpartner in München
Frau Gudrun Bauer (FPL)
Tel. 089 1489-3219
gudrun.bauer@mtu.de



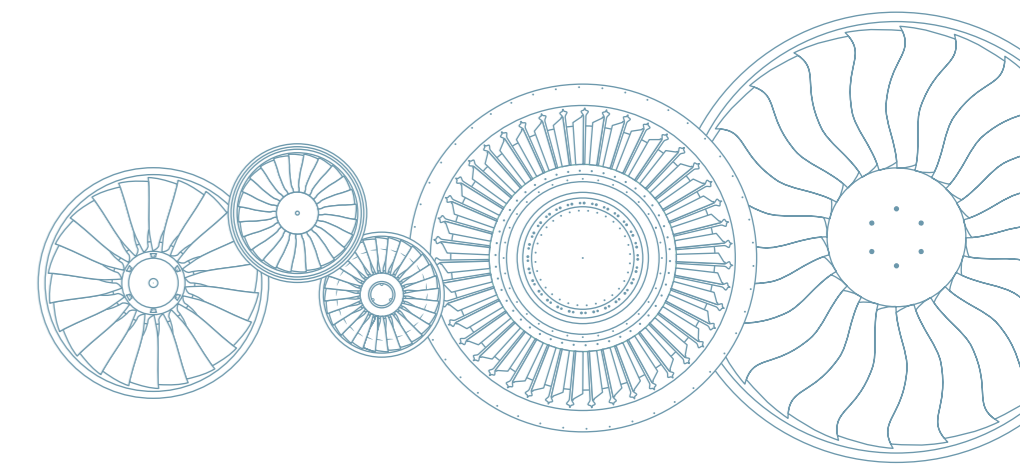
Ihr Ansprechpartner in Hannover
Frau Kristina Spickermann (FPHD)
Tel. 0511 7806-9008
kristina.spickermann@mtu.de



Ihr Ansprechpartner in Berlin-Brandenburg
Frau Yvonne Lehnert-Grolmes (FPB)
Tel. 03378 824-287
yvonne.lehnert-grolmes@mtu.de



MTU Aero Engines GmbH
Dachauer Straße 665
80995 München • Deutschland
Tel. +49 89 1489-3184
www.mtu.de



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Beschäftigte vor Diskriminierung schützen und den Schutz speziell am Arbeitsplatz verbessern. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Arbeitskollegen.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir Sie informieren, welche Rechte und Pflichten sich aus diesem Gesetz ergeben, welche Benachteiligungen unzulässig sind und was im Arbeitsumfeld zu beachten ist. Verstehen Sie diese Unterrichtung vor allem als Beitrag dazu, dass Benachteiligungen unterbleiben und wir auf diese Weise den diskriminierungsfreien Umgang in unserem Unternehmen stärken.

Lesen Sie sich diese Broschüre daher bitte aufmerksam durch. Verstöße gegen das AGG können arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen haben. Darüber hinaus erhalten Sie Informationen zu den Ansprechpartnern, an die Sie sich im Falle einer Benachteiligung wenden können.

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

Für wen gilt das AGG?

Das Benachteiligungsverbot des AGG hat besondere Bedeutung für den Umgang unter Arbeitskollegen. Es gilt somit nicht nur im Führungsverhältnis, sondern gerade auch für den Umgang mit Geschäftspartnern und anderen Beschäftigten von Vertragspartnern des Arbeitgebers (Lieferanten/-innen, Kunden/-innen, Bewerber/-innen u. ä.).

Wovor will das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützen?

Das AGG will die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines der nebenstehend genannten Diskriminierungsmerkmale schützen. Es darf kein Beschäftigter wegen eines dieser Merkmale schlechter behandelt werden als ein anderer in einer vergleichbaren Situation.



Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

- **Rasse und ethnische Herkunft**
Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen können in diesem Zusammenhang sein: z. B. Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität
- **Religion und Weltanschauung**
z. B. Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus
- **Behinderung**
z. B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör- und 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.

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.

Zu beachten ist: Wer diskriminiert, setzt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel!

Es gilt jedoch: Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahмовorschriften, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: Berufliche Anforderungen können beispielsweise eine unterschiedliche Behandlung 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.

Was ist eine Belästigung und eine sexuelle Belästigung?

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

Beispiele für Belästigungen:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft etc.
- Witze und Hänseleien über Herkunft etc.
- 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

Was ist 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.

Beispiele für sexuelle Belästigungen:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen (u. U. aufgedrängtes Umarmen)
- Bemerkungen sexuellen Inhalts (z. B. über sexuelles Verhalten oder Ausstrahlung)
- anzügliche Bemerkungen und Kommentare
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen im betrieblichen Umfeld

Rechte der Beschäftigten

Beschwerderecht

Wenn sich Beschäftigte vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Kunden wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können sie sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens beschweren.

Der Arbeitgeber muss die Beschwerde inhaltlich überprüfen und den beschwerdeführenden Beschäftigten über das Ergebnis informieren.

Der Arbeitgeber wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym behandeln können. Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss er den ihm zugetragenen Vorfall aufklären.

Leistungsverweigerungsrecht

Beschäftigten, die von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffenen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange der Arbeitgeber nichts davon weiß, kann er auch nicht schützend eingreifen.

Zu beachten ist: Verweigert ein Beschäftigter seine Arbeitsleistung zu Unrecht, verliert er seinen Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann ihn sein Arbeitgeber – je nach Lage im konkreten Einzelfall – wegen Arbeitsverweigerung abmahnen oder gar kündigen.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Sie müssen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden, es sei denn in einem anwendbaren Tarifvertrag wurde eine andere Frist vereinbart. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden.

