

Checkliste:

DIE PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält zahlreiche Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierungen (Benachteiligungen). Arbeitgeber werden hierbei in die Pflicht genommen.

Ziel des Gesetzes

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind zu verhindern oder zu beseitigen.

Allgemeines Diskriminierungsverbot nach § 7 AGG

Der Arbeitgeber darf die Beschäftigten nicht wegen der oben genannten geschützten acht Merkmale benachteiligen. Diese Verpflichtung trifft auch jeden Vorgesetzten; sachlich bezieht sich dies auf nahezu alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses, wie aus § 2 AGG hervorgeht.

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung nach § 11 AGG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitsplätze diskriminierungsfrei auszuschriften.

Vorbeugende Maßnahmen nach § 12 AGG

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen – auch vorbeugend – zu treffen.

Schulung der Beschäftigten nach § 12 AGG

Der Arbeitgeber soll in geeigneter Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, die vorbeugenden Schutzpflichten erfüllen.

Handlung bei Verstößen nach § 12 AGG

Der Arbeitgeber muss im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergreifen, wenn Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. In Betracht kommen arbeitsrechtliche Maßnahmen von der Abmahnung über die Um- setzung, Versetzung bis hin zur Kündigung. Verstoßen Dritte (zum Beispiel Kunden) gegenüber den Beschäftigten gegen das Be- nachteiligungsverbot, ist der Arbeitgeber zum Schutz der Mitarbeiter dazu verpflichtet, ebenfalls im Einzelfall geeignete, erforder- liche und angemessene Maßnahmen zu treffen.

Bekanntmachungspflicht durch Aushang/Auslegung nach § 12 AGG

Das AGG und § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die zuständigen Stellen, die Beschwerden behandeln, müssen im Betrieb oder der Dienststelle durch Aushang oder Auslage an geeigneter Stelle oder durch den Einsatz von Informa- tionstechnik (Bsp. Intranet) bekannt gemacht werden.

Beschwerderecht nach § 13 AGG

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.

Prüfungspflicht und Bescheidspflicht nach § 13

Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis dem/der Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

Maßregelungsverbot nach § 16

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht benachteiligen,

- die sich auf Rechte berufen, welche sich aus dem AGG ergeben.
- die sich weigern, eine gegen das AGG verstoßende Anweisung auszuführen.

Dasselbe gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

Soziale Verantwortung nach § 17

Der Arbeitgeber ist aufgefordert, im Rahmen seiner Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der allgemeinen Gleichbehandlung mitzuwirken.

PERSONALWERK BEANTWORTET IHRE FRAGEN!

www.personalwerk.de | Tel.: 06039 9345-0

 **PERSONALWERK**