



ACHTUNG, FETTNÄPFCHEN AGG

INFO SERVICE



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz seit 18. August in Kraft

Fallen für Personalverantwortliche,
aber auch für Arbeitnehmer/innen

Machen Sie sich mit dem AGG vertraut, denn wer nicht aufpasst, kann viel Ärger bekommen.

Ausländerfeindliche Sprüche, schlüpfrige Bemerkungen etc. – damit sollten sich Arbeitgeber aber auch Mitarbeiter untereinander vorsehen. Das Gesetz zielt zwar vorwiegend auf die Chefs und Cheffinnen, jedoch müssen auch die Arbeitnehmer/innen mit harten Maßnahmen rechnen (Abmahnung/Entlassung), wenn diese diskriminierendes Verhalten gegenüber ihren Kollegen/innen an den Tag legen.

Unmittelbare wie mittelbare Benachteiligung, Belästigung (auch sexuelle) am Arbeitsplatz werden mit Hilfe des Gesetzes geahndet. Niemand soll wegen seiner Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Neigungen diskriminiert werden.

Arbeitgeber/innen sind zukünftig verpflichtet, Verstöße durch Kollegen/innen untereinander zu unterbinden.

Jedes Unternehmen (auch Kleinbetriebe) muss eine Beschwerdestelle benennen, an die sich ein(e) derart beleidigt(e) oder belästigte(r) Mitarbeiter/in wenden kann. Beendet der Arbeitgeber die Störung nicht, kann die/der Geschädigte (bei Fortzahlung des Gehaltes) zuhause bleiben, bis der Zustand beseitigt ist. Die/der Betroffene kann aber auch seinen Arbeitgeber verklagen. Dieser muss dann eine Entschädigung zahlen, die Höhe wird ein Richter festlegen.

Auch Kleinunternehmer sind verpflichtet, Ihre Mitarbeiter über das Gesetz zu informieren (Dafür können Sie z.B. diese Info verwenden).

Bei Stellenanzeigen ist besondere Vorsicht geboten. Nur noch konkrete Anforderungen benennen, die absolut erforderlich sind, verabschieden Sie sich von Standardformulierungen wie z.B. „Wir suchen Verstärkung in einem jungen Team“ und ähnlichem. Weiche Begriffe statt starrer Grenzen sind sinnvoll, um nicht angreifbar zu sein. Fehlerfreies Deutsch z.B. nur verlangen, wenn die/der Mitarbeiter/in Schriftverkehr pflegen muss. Auch ein Foto sollten Sie nicht anfordern.

Fragen nach Schwangerschaft, Schwerbehinderung oder Familienplanung, Herkunft etc. sind zukünftig diskriminierend und sollten nicht mehr gestellt werden (dürfen auch unwahr beantwortet werden).

Teilen Sie Bewerbern/innen keine Gründe für eine Ablehnung mit, das müssen Sie nicht und das kann schon ein Fehler sein.

Bei weiterem Interesse können Sie sich von unserem Kooperationspartner Rechtsanwalt Stefan Kormaier, Telefon (0 89) 857 30 30, E-Mail RA@kormaier.de beraten lassen.