

Informationen zum diskriminierungsfreien Arbeiten

Die Gesellschaften DWA, GFA und Bürogesellschaft ATV/GFA verstehen sich als Arbeitgeberinnen, deren Beschäftigte einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander pflegen. Daher dulden wir keine Benachteiligung, sexuelle Belästigung oder Gewalt.

Dieses Informationsblatt soll in erster Linie über das Thema Benachteiligung im Sinne des AGGs¹, sexuelle Belästigung und Gewalt aufklären und Betroffene über Handlungsmöglichkeiten informieren. Zudem ist es uns ein besonderes Anliegen, die Belegschaft zu sensibilisieren und Betroffenen Mut zu machen, Vorfälle zu melden und Hilfe anzunehmen.

Das Folgende gilt für alle Beschäftigten inkl. studentischer Hilfskräfte, Praktikant*innen, Bewerber*innen sowie für alle im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Arbeitnehmer*innen. Der räumliche Geltungsbereich bezieht sich nicht nur auf die Geschäftsstellen, sondern auch auf Arbeitskontexte an anderen Orten, z. B. im virtuellen Raum, bei Dienstreisen oder Teilnahme an externen Veranstaltungen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des AGGs¹ ist es, Benachteiligungen aus Gründen, wie z. B. der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, zu verhindern oder zu beseitigen (§1 AGG). Das AGG ist auf alle Rechtsgeschäfte des täglichen Lebens, insbesondere aber für das Arbeitsverhältnis anwendbar. Es betrifft daher nicht nur das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen, sondern auch das Verhältnis der Arbeitnehmer*innen untereinander und gegenüber Dritten (z. B. Kunden).

Benachteiligungsformen

Alle Formen von Benachteiligungen sind verboten. Sie stellen aufgrund ihrer den Arbeitsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar.

Auch die [Anweisung zur Benachteiligung](#) ist verboten.



© Sensivector / AdobeStock

Unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch in jeder nicht durch entsprechende Gesetze gebotenen ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Beispiele:

- Eine Arbeitnehmerin wird im Kollegenkreis aufgrund der Tatsache, dass sie lesbisch ist und sich hierzu bekennt, verspottet.
- Ein Mitarbeiter erzählt über Farbige rassistische Witze, unabhängig davon, ob farbige Kollegen anwesend sind oder nicht.
- Eine Mitarbeiterin verbreitet über das Intranet oder das Internet männerfeindliche Witze.

Mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

¹ allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Informationen zum diskriminierungsfreien Arbeiten (2/2)

Beispiel:

Ein Abteilungsleiter entwickelt Kriterien zur Beurteilung von Mitarbeitenden, die die Bereitschaft zur Übernahme und die Leistungsfähigkeit während der Nachtstunden in besonderer Weise würdigt. Hierdurch werden Mütter, für die nach § 8 MuSchG ein Nachtarbeitsverbot besteht, mittelbar diskriminiert.

Belästigungen

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Personen verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Durch das Erfordernis der Verletzung der Würde und des gleichzeitigen Schaffens eines entsprechenden Umfeldes wird deutlich, dass das Gesetz ein kontinuierliches Handeln erfordert. Einmalige Vorgänge stellen noch keine Belästigung im Sinne des Gesetzes dar.

Beispiel:

- Einem behinderten Menschen werden ständig neue Arbeitsaufgaben, die ihn aufgrund der Behinderung überfordern, zugeteilt.
- Ein Kollege beleidigt einen anderen Kollegen immer wieder mit rassistischen Äußerungen.

Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören. Dieses Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.



© inspiring.team Svetlanas01, Macrovector / AdobeStock

Beispiel:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeitenden gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- Arbeitnehmer*innen erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutig sexueller Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

Es geht um Sie!

Egal, ob anzüglicher Witz oder unerwünschter Körperkontakt, Ihr Gefühl ist ausschlaggebend. Vertrauen Sie auf Ihre persönliche Wahrnehmung und entscheiden Sie danach, ob Ihre Grenzen überschritten wurden.

AGG-Beschwerdestelle

Die AGG-Beschwerdestelle ist über die folgende Mailadresse erreichbar:
agg-beschwerdestelle@dwa.de

