

Gleichbehandlungsgesetz

Teil 1: Hinweis- und Hinwirkungspflichten des Dienstgebers

Im Rahmen des § 26 MAVO hat die MAV darauf zu achten, dass die zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Regelungen durchgeführt werden. Dies gilt auch für das seit wenigen Wochen wirksame Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Der Dienstgeber ist nach § 12 Abs. 1 und 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes¹ verpflichtet die Mitarbeiter in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen wegen

- ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

hinweisen und darauf **hinwirken**, dass diese unterbleiben.

Der Dienstgeber muss in geeigneter Art und Weise auf die Regelungen des AGG hinweisen. Dies kann auch außerhalb von speziellen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen geschehen.

¹ § 12 AGG **Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

Ausreichend kann die Unterweisung der Mitarbeiter in einer Mitarbeiterversammlung sein. Zu bedenken ist jedoch, dass in diesem Falle darauf zu achten ist, dass auch Mitarbeiter, die an dieser Mitarbeiterversammlung nicht teilnehmen können oder nach der Mitarbeiterversammlung eingestellt werden, individuell unterwiesen werden.

Den Dienstgeber trifft neben der Hinweis- auch eine Hinwirkungspflicht. Das präzisiert jedoch nur noch einmal im Sinne der Generalklausel des § 12 Abs. 1 Satz 1 und 2 AGG, dass sich die Schutzpflicht des Dienstgebers nicht darin ergeht, die Mitarbeiter auf ihre Verpflichtungen hinzuweisen, sondern er ggf. auch tatsächliche Schutzmaßnahmen gemäß § 12 Abs. 3 AGG bzw. § 12 Abs. 4 AGG ergreifen muss, um zu gewährleisten, dass Benachteiligungen unterbleiben.

Sinnvoll erscheint eine einvernehmliche Regelung zwischen MAV und Dienstgeber in der dargelegt wird, wie der Dienstgeber im Einzelnen seinen Verpflichtungen aus dem AGG nachkommt.

Der Abschluss einer Dienstvereinbarung ist nicht zwingend in § 38 MAVO vorgesehen. Die MAV kann diese daher nicht erzwingen. Jedoch kann eine freiwillige Regelungsabrede Grundlage dafür sein, das Thema Benachteiligung im Unternehmen umfassend zu „kanalisieren“.

Die MAV sollte dem Dienstgeber daher folgende Regelungsabrede zum Abschluss vorschlagen:

Regelungsabrede

zwischen der

XY, (im Weiteren Dienstgeber)

und

der MAV der XY (im Weiteren MAV)

Präambel

Die folgende freiwillige Regelungsabrede dient dazu, Benachteiligungen wegen der

- ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

zu verhindern.

§ 1 Pflichten von Dienstgebern und Beschäftigten

1. Der Dienstgeber verpflichtet sich, Beschäftigte der XY nicht aus den in der Präambel genannten Gründen zu benachteiligen. Er verpflichtet sich zudem, die Beschäftigten durch die Ergreifung geeigneter erforderlicher und angemessener Maßnahmen vor Benachteiligungen durch andere Mitarbeiter oder sonstige Dritte zu schützen.

2. Die Beschäftigten der XY sind verpflichtet, weder den Dienstgeber, noch andere Beschäftigte der XY oder sonstige Dritte aus einem der in der Präambel genannten Gründe zu benachteiligen.

3. Erfolgt eine der in Abs. 1 oder 2 genannten Benachteiligung, so stellt dies eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar, die gemäß § 4 dieser Regelungsabrede sanktioniert wird.

§ 2 Beschwerderecht

1. Jeder Beschäftigte, der vom Dienstgeber, einem anderen Beschäftigten oder einem Dritten aus einem der in der Präambel genannten Gründe benachteiligt wird, hat das Recht, sich zu beschweren.
2. Die Beschwerde ist zu richten an den/die Beauftragten/Beauftragte zur Vermeidung von Benachteiligungen, der/die der Personalabteilung angehört. Dieser/Diese ist den Beschäftigten durch bekannt zu machen. Der/Die Beauftragte unterrichtet die MAV unverzüglich über den Eingang einer Beschwerde.
3. Der/Die Beauftragte und ein von der MAV bestimmtes Mitglied gehen der Beschwerde nach. Sie befragen hierzu den Beschwerdeführer und den- oder diejenigen, der die Benachteiligung begangen haben soll(en), sofern es sich dabei um den Dienstgeber oder einen anderen Beschäftigten der XY handelt oder ein externer Dritter für die Befragung zur Verfügung steht. Gehört werden können auch von den zuvor Genannten benannte Zeugen.
4. Der/Die Beauftragte informiert den/die Beschwerdeführer/in über das Ergebnis der Gespräche und Ermittlungen. Im Falle einer festgestellten Benachteiligung durch andere Beschäftigte oder eines Dritten informiert der/die Beauftragte den Dienstgeber.

§ 3 Beratungen

Dienstgeber und MAV beraten einmal im Jahr oder bei gegebenem Anlass über den Stand der Beachtung des Benachteiligungsverbot des AGG im Unternehmen und ggf. zu ergreifende Maßnahmen. Die Beschäftigten werden auf einer der durchzuführenden regelmäßigen Betriebsversammlungen auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen i. S. des AGG eingehend hingewiesen. Der Dienstgeber trägt die Kosten für die Beauftragung eines fachkundigen Referenten bis zu einer maximalen Höhe von Euro.

§ 4 Sanktionen

1. Wird ein Beschäftigter der XY durch den Dienstgeber benachteiligt, so kann er die Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 AGG geltend machen.

2. Benachteiligt ein Beschäftigter der XY den Dienstgeber oder einen anderen Beschäftigten der XY, so kann der Dienstgeber mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen, insbesondere Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung, in schweren Fällen auch fristloser Kündigung reagieren. Wird der Dienstgeber wegen der Benachteiligung eines anderen Beschäftigten oder eines Dritten auf Entschädigung in Anspruch genommen, so kann er aufgrund der Verletzung der vertraglichen Pflichten den benachteiligenden Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

Ort, Datum

(Dienstgeber)

(MAV)