

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Dock 22 GmbH beschäftigt Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung und setzt diese bei unterschiedlichen Kundenbetrieben ein. Unabhängig vom jeweiligen Einsatzort gilt für alle Mitarbeiter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Regelungen dieses Merkblatts gelten daher sowohl

- im Verhältnis zur Dock 22 GmbH als Arbeitgeber, als auch
- im Verhältnis zu den jeweiligen Kundenbetrieben, bei denen der Mitarbeiter eingesetzt wird.

Ziel ist es, ein respektvolles, faires und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen.

1. Ziel des AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dient dem Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen der

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

Benachteiligungen aus diesen Gründen sollen verhindert oder beseitigt werden.

2. Benachteiligungsverbot, Belästigung und sexuelle Belästigung

Untersagt sind insbesondere unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen, Belästigungen (z. B. Einschüchterungen, Beleidigungen oder Erniedrigungen) sowie sexuelle Belästigungen. Als Belästigung gilt jedes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt und von dieser als unerwünscht empfunden wird oder empfunden werden kann.

Insbesondere ist es zu unterlassen, Bilder, Texte oder sonstige Darstellungen sexuellen oder diskriminierenden Inhalts Dritten zugänglich zu machen, auch wenn dies lediglich visuell erfolgt (z. B. durch Aushang, Bildschirmdarstellungen oder das Zeigen entsprechender Inhalte auf mobilen Endgeräten).

Maßgeblich für die Beurteilung, ob eine Benachteiligung oder Belästigung vorliegt, ist nicht allein das subjektive Empfinden der betroffenen Person, sondern die Sichtweise eines objektiven Dritten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls.

Diese Regelungen gelten sowohl im Verhältnis zur Dock 22 GmbH als Arbeitgeber als auch im Verhältnis zu den jeweiligen Kundenbetrieben, bei denen der Mitarbeiter eingesetzt wird.

3. Zulässige unterschiedliche Behandlung

Nicht jede unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz stellt eine Benachteiligung im Sinne des AGG dar. Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn sie durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist, insbesondere durch berufliche Anforderungen, Qualifikationen oder notwendige fachliche Fähigkeiten.

So kann es z. B. gerechtfertigt sein, von einem Mitarbeiter im Telefonvertrieb gute Deutschkenntnisse zu verlangen. Ebenso können Maßnahmen zulässig sein, die dazu dienen, bestehende Nachteile auszugleichen (sogenannte positive Maßnahmen), z. B. zur Förderung benachteiligter Personengruppen.

4. Verpflichtung aller Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Regelungen des AGG zu beachten und die dargestellten Grundsätze im kollegialen Miteinander sowie im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern umzusetzen. Dies gilt sowohl im Verhältnis zur Dock 22 GmbH als Arbeitgeber als auch im Einsatz bei den jeweiligen Kundenbetrieben. Verstöße gegen diese Grundsätze stellen Pflichtverletzungen dar und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Je nach Schwere des Verstoßes kommen insbesondere in Betracht:

- Gespräche und Ermahnungen,
- Abmahnungen,
- Versetzungen oder Einsatzbeendigungen,
- bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

5. Beschwerderecht und Ansprechpartner

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich bei Benachteiligungen, Belästigungen oder sexueller Belästigung zu beschweren. Ansprechpartner für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist die **Geschäftsführung der Dock 22 GmbH**.

Die Beschwerde kann mündlich oder schriftlich erfolgen und wird vertraulich behandelt. Die Dock 22 GmbH wird den Sachverhalt prüfen und geeignete Maßnahmen ergreifen, gegebenenfalls auch in Abstimmung mit dem jeweiligen Kundenbetrieb.

Sofern sich eine Beschwerde ausnahmsweise gegen die Geschäftsführung selbst richtet, kann diese alternativ schriftlich an die Dock 22 GmbH, z. H. einer anderen vertretungsberechtigten Person, gerichtet werden.

Weitere Informationen erhalten Sie auch z.B. beim Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de

6. Beschwerdeform und Fristen

Beschwerden können mündlich oder schriftlich erfolgen. Aus Nachweisgründen wird jedoch empfohlen, Beschwerden möglichst schriftlich einzureichen. Unabhängig von einer internen Beschwerde haben Mitarbeiter das Recht, ihre Ansprüche auch gerichtlich geltend zu machen. Ansprüche nach dem AGG müssen grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Mitarbeiter von der Benachteiligung Kenntnis erlangt hat.

7. Schutz vor Benachteiligung wegen einer Beschwerde

Dem Mitarbeiter dürfen aus der Wahrnehmung seiner Rechte nach dem AGG keine Nachteile entstehen.

Dies gilt insbesondere für

- die Einlegung einer Beschwerde,
- die Unterstützung anderer Betroffener,
- oder die Mitwirkung an der Aufklärung eines Sachverhalts.

Benachteiligungen oder Benachteiligungsversuche aufgrund einer Beschwerde sind unzulässig.

8. Verantwortung der Dock 22 GmbH

Die Dock 22 GmbH wirkt darauf hin, dass die Grundsätze des AGG sowohl im eigenen Unternehmen als auch in den jeweiligen Kundenbetrieben eingehalten werden.

Hierzu gehört insbesondere die Prüfung von Beschwerden und – soweit erforderlich – die Einleitung geeigneter Maßnahmen.

9. Pflichten der Dock 22 GmbH als Arbeitgeber

Die Dock 22 GmbH ist verpflichtet, Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu verhindern und geeignete Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter zu treffen.

Hierzu gehört insbesondere:

- das Schaffen einheitlicher und objektiver Voraussetzungen bei Bewerbung und Einstellung,
- beim Einsatz, beruflichen Aufstieg und bei den Arbeitsbedingungen,
- sowie bei der Aus- und Fortbildung.

Im Falle festgestellter Benachteiligungen oder Verstöße gegen das AGG kommen je nach Schwere des Einzelfalls unter anderem folgende Maßnahmen in Betracht:

- Gespräche mit den Beteiligten,
- dienstliche Anweisungen,
- Versetzungen oder Einsatzänderungen,
- Ermahnungen oder Abmahnungen,
- bis hin zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen einschließlich einer Kündigung.

Die Dock 22 GmbH ist zudem verpflichtet, vorbeugend tätig zu werden, um Benachteiligungen möglichst zu verhindern.

Die Information der Mitarbeiter durch dieses Merkblatt stellt einen Bestandteil dieser Präventionsmaßnahmen dar.

(Bestätigung erfolgt durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrags)