

Berichtsvorlage

zur Behandlung im: **Verwaltungsausschuss**

zur Kenntnis im:

Betreff: Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Bezug: Antrag AL/Grüne vom 01. Juli 2007

Anlagen: 2 Bezeichnung: 1. Merkblatt zur Mitarbeiterinformation vom Kommunalen Arbeitgeber
verband (KAV)
2. Merkblatt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung

Ziel:

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG).

Bericht:

1. Anlass / Problemstellung

Zum 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz kommt Deutschland seiner Verpflichtung nach, EU-Richtlinien in nationales Recht umzusetzen. Nach der Gesetzesbegründung soll mit dem AGG der Schutz vor Diskriminierungen verbessert werden. Das AGG soll vor Benachteiligungen schützen, in dem es den Betroffenen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche an die Hand gibt.

2. Sachstand

Die Verwaltung hat dieses Thema auch teilweise schon vor Inkrafttreten dieses Gesetzes in folgenden Dienstvereinbarungen und Regelungen angesprochen:

- Dienstvereinbarung Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (11.02.1997)
- Dienstvereinbarung Stellenbesetzungsverfahren (20.06.2001)
- Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung und zum Schutz vor Mobbing (04.05.2006)
- Integrationsvereinbarung (30.10.2006)
- Leitfaden Geschlechtergerechtes Formulieren (VA-Beschluss 16.07.2007)
- Merkblatt zur Mitarbeiterinformation (Anlage 3 zu M 24/2006 KAV), verteilt in der Personalkommission im Januar 2007 (Anlage 1)
- geplantes Merkblatt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anlage 2)

3. Lösungsvarianten

keine

4. Vorgehen der Verwaltung

Die Verwaltung hat sich entschieden, die im Gesetz vorgesehene Beschwerdestelle beim Kompetenz-Center Gleichstellungsbeauftragte anzusiedeln. Das Kompetenz-Center übernimmt dabei keine Rechtsberatung, diese erfolgt bei der Fachabteilung Personal und Organisation in Abstimmung mit der Fachabteilung Recht.

Darüber hinaus haben mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Allgemeine Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ teilgenommen. Die Beschwerdestelle wird ein Schulungskonzept zu diesem Thema für die gesamte Verwaltung erarbeiten. Zudem wurde ein Merkblatt (Anlage 2) entwickelt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu sensibilisieren.

Die Verwaltung trifft laufend Maßnahmen, um die Umsetzung des AGG zu gewährleisten, z.B. werden die Stellenausschreibungen entsprechend den Gesetzesvorgaben formuliert. Weitere konzeptionelle Überlegungen werden von der Beschwerdestelle in die Verwaltung eingebracht.

5. Anlagen

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die in unserer Verwaltung Beschäftigten sind unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Nationalität. Sie sind verschiedenen Geschlechts und haben eine unterschiedliche sexuelle Identität. Sie sind unterschiedlichen Glaubens und haben verschiedene Weltanschauungen. Sie sind alt oder jung, behindert oder nicht behindert. Von dieser Vielfältigkeit profitiert unsere tägliche Arbeit. Ungeachtet aller individuellen Verschiedenheit hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung, geschützt vor Benachteiligung und Belästigung. Ein von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägtes Umfeld in unserer Stadtverwaltung bildet die Basis für die heutige und die künftige erfolgreiche Zusammenarbeit. Es ist Ihre Aufgabe, hierzu Ihren Beitrag zu leisten und ein partnerschaftliches Klima zu schaffen, in dem Diskriminierung keine Chance hat.

Für wen gilt der Diskriminierungsschutz ?

Der Diskriminierungsschutz des AGG gilt für folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Auszubildende, Werkstudentinnen und Werkstudenten, Praktikantinnen und Praktikanten, Diplomandinnen und Diplomanden
- bereits ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit es um nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis geht (z.B. betriebliche Altersversorgung)

Wovor will das AGG schützen?

Das AGG will Sie vor **Benachteiligungen** wegen eines Diskriminierungsmerkmals schützen. Daher darf keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden als eine andere oder ein anderer in einer vergleichbaren Situation.

Hierbei gilt es jedoch zu berücksichtigen:

Nicht jede Ungleichbehandlung ist verboten. Das AGG enthält auch Ausnahmegesetze, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können: z.B. können berufliche Anforderungen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Auch spezifische Fördermaßnahmen zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bereits bestehender Nachteile sind zulässig. Für Ungleichbehandlungen wegen des Alters sieht das AGG ebenfalls eine Reihe von Ausnahmetatbeständen vor.

Benachteiligungen im Sinne des AGG – und daher ebenfalls verboten – sind auch **Belästigungen**, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, sowie **sexuelle Belästigungen**.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal im Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss aus der Sicht einer objektiven Beobachterin oder eines objektiven Beobachters beurteilt werden. Ausreichend ist daher, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus neutraler Sicht davon ausgehen kann, dass ihr oder sein Verhalten von einer Kollegin oder einem Kollegen nicht gewünscht oder nicht akzeptiert wird. Es ist nicht erforderlich, dass die oder der Belästigte sich wehrt oder von sich aus darauf hinweist, dass sie oder er sich durch ein bestimmtes Verhalten seiner Kolleginnen und Kollegen belästigt fühlt. Andererseits liegt eine Belästigung aber nicht bereits dann vor, wenn sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter lediglich subjektiv belästigt fühlt.

Beispiele für Belästigungen:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Sprachstörungen, körperliche Entstellungen, Behinderungen oder die Religion und das Tragen religiöser Symbole
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohungen wegen Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- Witze und Hänseleien über Herkunft, etc. (vgl. zuvor)
- abwertende Blicke und Gesten im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen
- Ausgrenzen oder Schikanieren von Kolleginnen und Kollegen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen, z.B. durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation, Ignorieren oder Zuweisen kränkender, erniedrigender Aufgaben
- fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten
- körperliche Gewalt im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen

Sie sollten mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Unternehmen, die mit der Stadtverwaltung zusammen arbeiten, so umgehen, wie Sie selbst korrekterweise behandelt werden möchten.

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorfall genügt jedoch! Maßstab für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist – wie bei der Belästigung – die Sicht einer objektiven Beobachterin oder eines objektiven Beobachters.

Hinweis:

Weitere Ausführungen zu diesem Thema finden Sie in der Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten der Stadtverwaltung Tübingen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Was sind die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

Rasse und ethnische Herkunft

z.B. Hautfarbe, Sprache, Haarfarbe, Nationalität

Religion und Weltanschauung

z.B. Christentum, Judentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus

Behinderung

z.B. körperliche Behinderungen und Entstellungen, Seh-, Hör-, Sprachbehinderungen

Geschlecht

sexuelle Identität

z.B. Homosexualität, Bisexualität, Transsexualität

Alter

gemeint ist das Lebensalter; vom AGG geschützt sind daher nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich an das AGG halten

Das Benachteiligungsverbot des AGG gilt nicht nur für den Arbeitgeber selbst oder die Führungskräfte, sondern auch für den Umgang von Kolleginnen und Kollegen untereinander. Dies gilt auch für das Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Unternehmen, die mit der Stadtverwaltung zusammen arbeiten.

Sie dürfen Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen. Tun Sie es trotzdem, verletzen Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können entsprechend gemäßregelt werden – bis hin zu Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung.

Beschwerderecht

Wenn Sie sich von der Verwaltung, von Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen oder Bürgerinnen und Bürgern wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, können Sie sich an die zuständige Beschwerdestelle wenden.

Für Beschwerden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das Kompetenz-Center Gleichstellungsbeauftragte zuständig.

Sie muss die Beschwerde inhaltlich überprüfen und die beschwerdeführende Mitarbeiterin oder den beschwerdeführenden Mitarbeiter über das Ergebnis informieren.

Sie wird die Beschwerde häufig nicht vollständig anonym behandeln können. Um Diskriminierungsopfer schützen zu können, muss sie den ihr zugetragenen Vorfall aufklären. Andernfalls können keine wirksamen Schutz- oder Sanktionsmaßnahmen ergriffen werden. Daher wird sie zumindest die vermeintliche Täterin oder den vermeintlichen Täter zu den Vorwürfen befragen sowie Zeuginnen und Zeugen anhören.

Rechtsberatung erhalten Sie bei der Fachabteilung Personal und Organisation, die sich dabei mit der Fachabteilung Recht abstimmen wird.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der Bund hat eine Antidiskriminierungsstelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet. Hier erhalten Sie allgemeine Informationen zu diesem Thema.

Leistungsverweigerungsrecht

Wenn Sie von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht Ihnen ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn die Verwaltung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Hierzu ist es regelmäßig erforderlich, dass die Gleichstellungsbeauftragte über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert wird. Solange sie nichts davon weiß, kann sie auch nicht schützend eingreifen.

Hinweis:

Verweigern Sie Ihre Arbeitsleistung zu Unrecht, verlieren Sie Ihren Entgeltanspruch. Darüber hinaus können Sie – je nach Lage im konkreten Einzelfall – wegen Arbeitsverweigerung abgemahnt werden oder es kann Ihnen gar gekündigt werden.

Entschädigung und Schadensersatz

Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen führen. Diese Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich bei der Fachabteilung Personal und Organisation geltend gemacht werden. Entschädigungsklagen müssen innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden.

Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen wegen Benachteiligungen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die Fachabteilung Personal und Organisation von der Täterin oder dem Täter ggf. ersetzt verlangen (Regress).

Ansprechpartner/Einsehen AGG

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das Kompetenz-Center Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretung oder die Fachabteilung Personal und Organisation.

Das AGG kann bei der Fachabteilung Personal und Organisation eingesehen werden.

Ihre Fachabteilung Personal und Organisation
Dezember 2007