

Für Vielfalt und Chancengleichheit

Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Vielfalt und Chancengleichheit

Zu den zentralen Werten von Bertelsmann gehört der partnerschaftliche, respektvolle und vertrauensvolle Umgang miteinander. Hierzu zählt auch, als Arbeitgeber alle Beschäftigten vor diskriminierender/ungerechtfertigter Ungleichbehandlung nach Maßgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu schützen und darüber zu informieren, an wen sich Beschäftigte wenden können, sollten sie sich diskriminierend benachteiligt oder belästigt fühlen.

Sollten Sie zu diesem Thema Fragen bzw. Anliegen haben oder sich persönlich betroffen fühlen, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an die in dieser Broschüre genannten Kontaktpersonen. Jede Anfrage wird geprüft und gegebenenfalls erforderliche Abhilfe geschaffen.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die eine Person aufgrund des Vorliegens eines oder mehrerer der nachfolgenden Diskriminierungsmerkmale erleidet:

- > **ethnische Herkunft**, z. B. Sprache, Herkunft, äußeres Erscheinungsbild
- > **zugeschriebene Gruppenmerkmale**, z. B. Hautfarbe, Abstammung oder Nationalität (Verbot rassistischer Diskriminierung)
- > **Religion und Weltanschauung**, z. B. Christentum, Islam, Judentum, Hinduismus, Buddhismus
- > **Behinderung**, sowohl körperliche als auch geistige
- > **Geschlecht**, z. B. Frauen, Männer, Inter- und Transsexuelle, Schwangerschaft und Mutterschaft bei Arbeitnehmerinnen
- > **sexuelle Identität**, z. B. Homo-, Hetero- und Bisexuelle
- > **Alter**, z. B. Ungleichbehandlung älterer oder auch jüngerer Menschen

Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale ist verboten. Ebenso verboten ist die Belästigung, d. h. jedes Verhalten, das die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale ein feindliches Umfeld schafft. Mobbing kann eine Belästigung in diesem Sinne sein, wenn es aufgrund eines der Diskriminierungsmerkmale erfolgt.

Sexuelle Belästigung, d. h. ein sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt, ist ausdrücklich verboten. Hierzu zählen z. B. unerwünschte sexuelle Handlungen, wie eine bedrängende körperliche Nähe, die eine Kollegin/ein Kollege, eine Vorgesetzte/ein Vorgesetzter oder eine Kundin/ein Kunde zu einer Person sucht, oder Bemerkungen, wie z. B. sexuelle Anspielungen oder obszöne Witze.

Kann eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein?

Ja, das ist nach dem Gesetz ausnahmsweise möglich. Unterschiedliche Behandlungen im Bereich Beruf und Beschäftigung wegen der ethnischen Herkunft, der Religion, Behinderung, des Geschlechts, Alters oder der sexuellen Identität können zulässig sein, wenn eines dieser Merkmale eine wesentliche oder entscheidende berufliche Anforderung darstellt oder die Ablehnung einer Bewerberin/eines Bewerbers begründet. Dabei muss der Zweck, den der Arbeitgeber mit der Maßnahme verfolgt, rechtmäßig und die Anforderung an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer angemessen sein. Auch wenn es darum geht, bereits bestehende Nachteile auszugleichen oder zu verhindern, ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig.

Für wen gilt der Schutz vor diskriminierender Ungleichbehandlung?

Der Schutz vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals gilt für alle Beschäftigten im weitesten Sinne, d. h. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Organmitglieder, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, Auszubildende, Werkstudentinnen und Werkstudenten, Praktikantinnen und Praktikanten. Der Schutz vor Ungleichbehandlung besteht bereits beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (z. B. im Bewerbungsverfahren) sowie nach Ausscheiden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters (z. B. bei der betrieblichen Altersversorgung).

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigten über die Unzulässigkeit von Ungleichbehandlung zu informieren, vor Ungleichbehandlung durch andere Beschäftigte und durch Dritte, wie z. B. Vertragspartner und Kunden, zu schützen und allen Beschäftigten Informationen zu möglichen Beschwerdekämen zugänglich zu machen.

Bertelsmann hat die gesetzlichen Verpflichtungen für Arbeitgeber umfassend umgesetzt. Die Bertelsmann Essentials, der Code of Conduct und die Führungsleitsätze enthalten klare Aussagen, dass diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Bewerberinnen/Bewerbern nicht geduldet wird und dass jede einzelne Mitarbeiterin/jeder einzelne Mitarbeiter das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung in einem Unternehmen hat, in dem Chancengleichheit, Respekt und Toleranz prägend sind. Zuwiderhandlungen werden angemessen untersucht und können gegebenenfalls arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung, zur Folge haben.

Neben den in dieser Broschüre genannten zentralen AGG-Kontaktpersonen stehen den Beschäftigten auch lokale AGG-Kontaktpersonen in den einzelnen Bertelsmann-Konzerngesellschaften zur Verfügung, um Anliegen und Bedenken hinsichtlich einer Ungleichbehandlung zu adressieren.

Wo finde ich weitere Informationen?

Weiterführende Informationen zum Thema AGG und Ungleichbehandlung sind im Intranet verfügbar. Hier finden Sie zusätzliche Materialien, wie z. B. den Gesetzestext des AGG und Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Daneben finden Sie dort eine Aufstellung der lokalen AGG-Kontaktpersonen in Bertelsmann-Konzerngesellschaften, mit denen Sie Anliegen und Bedenken hinsichtlich einer Ungleichbehandlung vor Ort besprechen können.

> benet.bertelsmann.de/integrity&compliance

An wen kann ich mich wenden?

Es steht allen Beschäftigten frei, sich an ihre lokalen AGG-Kontaktpersonen oder die AGG-Kontaktpersonen in der Bertelsmann Integrity & Compliance-Abteilung zu wenden. Alle Anfragen, Anregungen und Bedenken werden mit der erforderlichen Diskretion geprüft und beantwortet. Bei berechtigter Beschwerde werden Maßnahmen eingeleitet, um Abhilfe zu schaffen.

Beschäftigte, die ihre Rechte bei Benachteiligung am Arbeitsplatz nach dem AGG wahrnehmen oder sich weigern, diskriminierende Anweisungen auszuführen, dürfen aus diesem Grund keine Nachteile erleiden. Sollten Sie befürchten, wegen der Wahrnehmung Ihrer Rechte nach dem AGG eine Benachteiligung zu erfahren, wenden Sie sich bitte direkt an die in dieser Broschüre genannten zentralen AGG-Kontaktpersonen, die Ihnen gerne weiterhelfen.

Ihre Kontaktpersonen im Corporate Center:

Olaf Christiansen

Telefon: 05241-80-2192
olaf.christiansen@bertelsmann.de

Stefan Edenfeld

Telefon: 05241-80-42545
stefan.edenfeld@bertelsmann.de

Ihre lokalen Kontaktpersonen finden Sie unter [benet.bertelsmann.de/integrity&compliance](https://www.bertelsmann.de/integrity&compliance) oder durch Anfrage bei Ihrer zuständigen Personalabteilung.

Eine AGG-Beratung kann für Sie hilfreich sein, wenn Sie eine der nachfolgenden Fragen mit Ja beantworten:

- Fühlen Sie sich wegen eines der folgenden Merkmale diskriminiert oder ungleich behandelt?
 - > **ethnische Herkunft**, z.B. Sprache, Herkunft, äußeres Erscheinungsbild
 - > **zugeschriebene Gruppenmerkmale**, z.B. Hautfarbe, Abstammung oder Nationalität (Verbot rassistischer Diskriminierung)
 - > **Religion und Weltanschauung**, z.B. Christentum, Islam, Judentum, Hinduismus, Buddhismus
 - > **Behinderung**, sowohl körperliche als auch geistige
 - > **Geschlecht**, z.B. Frauen, Männer, Inter- und Transsexuelle, Schwangerschaft und Mutterschaft bei Arbeitnehmerinnen
 - > **sexuelle Identität**, z.B. Homo-, Hetero- und Bisexuelle
 - > **Alter**, z.B. Ungleichbehandlung älterer oder auch jüngerer Menschen
- Fühlen Sie sich durch ein Verhalten belästigt, das aufgrund eines der Diskriminierungsmerkmale Ihre Würde verletzt und ein für Sie feindliches Umfeld am Arbeitsplatz schafft?
- Fühlen Sie sich aufgrund eines der Diskriminierungsmerkmale gemobbt?
- Fühlen Sie sich durch unerwünschte sexuelle Handlungen, wie z.B. bedrängende körperliche Nähe, sexuelle Anspielungen oder obszöne Witze, am Arbeitsplatz sexuell belästigt?

Bertelsmann SE & Co. KGaA
Carl-Bertelsmann-Straße 270 · 33311 Gütersloh

Ihre lokalen Kontaktpersonen finden Sie unter
[benet.bertelsmann.de/integrity&compliance](https://www.bertelsmann.de/integrity&compliance)
oder durch Anfrage bei Ihrer zuständigen Personalabteilung.

Ihre Kontaktpersonen im Corporate Center:

Olaf Christiansen

Telefon: 05241-80-2192
olaf.christiansen@bertelsmann.de

Stefan Edenfeld

Telefon: 05241-80-42545
stefan.edenfeld@bertelsmann.de