

Aushangpflichtige Gesetze 2018 Bereich Medizin

Informationspflicht erfüllen, Bußgelder vermeiden

Bearbeitet von
Herausgeben von der Walhalla Fachredaktion

1. Auflage 2018. Buch. 312 S. Softcover
ISBN 978 3 8029 1419 5
Format (B x L): 12,5 x 18,7
Gewicht: 299 g

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Aushangpflichtige Gesetze 2018

Bereich Medizin

Für Arztpraxen, ambulante und stationäre
Kranken- und Pflegeeinrichtungen, Labore,
Apotheken



**Informationspflicht erfüllen
Bußgelder vermeiden**

[Wissen für die Praxis]

Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Arbeitsschutzgesetze an geeigneter Stelle, etwa am „schwarzen Brett“ oder beim Personalbüro, zugänglich machen, erfüllen die vom Gesetzgeber vorgegebene Fürsorgepflicht; sie vermeiden auch Geldbußen und etwaige Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmer.

Allgemeine Vorschriften

- Arbeitssicherheit
- Arbeitsschutz, Jugendarbeitsschutz
- Arbeitsstätte und Arbeitsplatz, Ausstattung
- Arbeitszeit, Teilzeit, Befristung
- Benachteiligungsverbot
- Elternzeit, Elterngeld
- Kündigungsschutz
- Mindestlohn, Entgeltfortzahlung
- Mutterschutz
- Unfallverhütungsvorschrift – Grundsätze der Prävention (DGUV Vorschrift 1)

Spezifische Vorschriften

- Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche
- Biostoffverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Röntgenverordnung
- Strahlenschutzverordnung

Mit der Mutterschutznovelle zum 1. Januar 2018.

Aushangpflichtige

Gesetze 2018

Bereich Medizin

Für Arztpraxen, ambulante und stationäre
Kranken- und Pflegeeinrichtungen, Labore,
Apotheken



Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, sodass folgender Zitiervorschlag verwendet werden kann:

Aushangpflichtige Gesetze 2018 Bereich Medizin

Walhalla Fachverlag, Regensburg

Hinweis: Unsere Fachbücher sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren.

Die vorliegende Ausgabe beruht auf dem Stand von Januar 2018; die bis dahin veröffentlichten Änderungen sind eingearbeitet. Verbindliche Auskünfte holen Sie gegebenenfalls in Ihrem Personalbüro oder bei Ihrem Rechtsanwalt ein.

WALHALLA Digital:

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf www.WALHALLA.de finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nur erlaubt, wenn eine gesonderte Lizenzvereinbarung vorliegt.

Sollten Sie an einer Campus- oder Mehrplatzlizenz interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-E-Book-Service unter 0941 5684-0 oder walhalla@walhalla.de.

Weitere Informationen finden Sie unter www.walhalla.de/b2b.

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg

Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 1419600

Vorwort

Für jeden Mitarbeiter müssen die sogenannten „aushangpflichtigen Gesetze“ stets in der neuesten Fassung zugänglich sein. Das verpflichtet Arbeitgeber, bestimmte Vorschriften „an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen“.

Die Aushangpflicht stellt sicher, dass sich der Arbeitnehmer über die für ihn geltenden Schutzvorschriften zuverlässig informieren kann. Zudem sollen die Gesetze leicht zugänglich sein. Als geeignete Stelle empfiehlt sich deshalb das sogenannte „Schwarze Brett“ oder eine andere für alle Mitarbeiter jederzeit gut zugängliche Stelle im Betrieb.

Wichtig: Verstößt ein Arbeitgeber gegen die Aushangpflicht, begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann. Dies gilt unabhängig davon, ob die Vorschriften gar nicht oder nicht in der aktuell geltenden Fassung frei zugänglich sind.

Häufig führen auch Unwissenheit oder Unachtsamkeit zum Verstoß gegen die Aushangpflicht.

Wenn Sie „Aushangpflichtige Gesetze 2018 Bereich Medizin“ an zentraler Stelle für Mitarbeiter zur Verfügung stellen, machen Sie alles richtig: Enthalten sind neben den allgemeinen Schutzvorschriften für Arbeitnehmer auch die in Praxen und im medizinischen Bereich aushangpflichtigen Gesetze und Verordnungen.

Harald Tötl

Geschäftsführer

Leiter des Geschäftsbereichs Berufsbildung

IHK Rhein-Neckar

Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BioStoffV	Biostoffverordnung
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
DGUV 1	Unfallverhütungsvorschrift – Grundsätze der Prävention
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MiLoG	Mindestlohnsgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PflegeArbbV	Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung
RöV	Röntgenverordnung
StrlSchV	Strahlenschutzverordnung
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Schnellübersicht

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	9
Arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV)	20
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	31
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	42
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	49
Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	66
Biostoffverordnung (BioStoffV)	77
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	97
Bundesurlaubsgesetz (BUrLG)	115
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)	119
Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)	125
Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	131

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13	Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	153
14	Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	172
15	Mindestlohngesetz (MiLoG)	181
16	Mutterschutzgesetz (MuSchG)	189
17	Pflegearbeitsbedingungenverordnung (3. PflegeArbbV)	205
18	Röntgenverordnung (RöV)	208
19	Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)	256
20	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	289
21	Unfallverhütungsvorschrift – Grundsätze der Prävention (DGUV Vorschrift 1)	295
	Stichwortverzeichnis	309

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897)

Zuletzt geändert durch
SEPA-Begleitgesetz
vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610)

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes 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.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mit-

glieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 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 in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 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.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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 pornographischen Darstellungen gehören, 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.

(5) 1Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. 2Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach

den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) 1Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

2Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) 1Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. 2Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. 3Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen

Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen,

auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. „Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. „Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Not-

wendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2

Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 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.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) „Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. „Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3

Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

(1) „Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. „Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der

oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

1Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. 2§ 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) 1Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. 2Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) 1Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. 2Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektiv-rechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) 1Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. 2Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 61b Arbeitsgerichtsgesetz lautet wie folgt:

§ 61b Klage wegen Benachteiligung

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.

(3) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) 1Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. 2Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeugen oder Zeugen aussagen.

(2) 1Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. 2Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3

Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nut-

zen. 3Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) 1Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. 2Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
 3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
 4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.
- (2) 1Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. 2Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

- (1) 1Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. 2Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) 1Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. 2Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. 3Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
- (3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.
- (4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.
- (5) 1Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. 2Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- (1) 1Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen.

Stichwortverzeichnis

Sie finden das jeweilige Stichwort über die fettgedruckte Angabe der Leitziffer gefolgt durch die Vorschriftenabkürzung.

Abfindung

- bei betriebsbedingter Kündigung
14/KSchG § 9
- Höhe 14/KSchG § 10

Änderungskündigung 14/KSchG § 2

Angestellte in leitender Stellung 14/KSchG § 14

Antidiskriminierungsstelle 1/AGG § 25

Anzeigepflicht 14/KSchG § 17

Arbeit auf Abruf 20/TzBfG § 12

Arbeitsmedizinische Vorsorge 2/ArbMedVV § 1 ff., 3/ArbSchG § 11, 7/BioStoffV § 12, 12/GefStoffV § 15, 18/RöV § 37 ff., 19/StrlSchV § 60

Arbeitsplatzausschreibung 20/TzBfG § 7

Arbeitsplatzteilung 20/TzBfG § 13

Arbeitsräume 5/ArbStättV § 6

Arbeitsschutz 3/ArbSchG § 1 ff., 10/BGB § 618, 21/DGUV § 19 ff.

Arbeitsstätten, Instandhaltung 5/ArbStättV Anhang

Arbeitsschutzausschuss 4/ASiG § 11

Arbeitszeit 6/ArbZG § 2, 13/JArbSchG § 4

Arbeitszeitgestaltung 6/ArbZG § 1 ff.

Arbeitszeitrachweis 6/ArbZG § 16

Arbeitszeitverringerung 20/TzBfG § 8

Ärztliche Untersuchungen 13/JArbSchG § 36

Aufenthaltsräume 13/JArbSchG § 11

Auflösend bedingte Arbeitsverträge 20/TzBfG § 21

Auflösung des Arbeitsverhältnisse 14/KSchG § 9, § 16, § 12

Aus- und Weiterbildung 20/TzBfG § 10, § 19

Aushang 6/ArbZG § 16, 13/JArbSchG § 46

Ausnahmebetriebe 14/KSchG § 22

Ausschuss für Arbeitsstätten 5/ArbStättV § 7

Außerordentliche Kündigung 14/KSchG § 13

Außerordentliche Nachuntersuchung 13/JArbSchG § 35

Beendigung des Arbeitsverhältnisses 10/BGB § 620

Befristete Arbeitsverträge 20/TzBfG § 14 ff., 8/BEEG § 21

Benachteiligungsverbot 1/AGG § 1 ff., § 7, 10/BGB § 612a, 20/TzBfG § 5

Berufsschule 13/JArbSchG § 9

Beschwerderecht 1/AGG § 13

Beschäftigung

- im Straßentransport 6/ArbZG § 21a
- im Vollzug einer Freiheitsentziehung
13/JArbSchG § 62
- im öffentlichen Dienst 6/ArbZG § 19
- in der Binnenschifffahrt 6/ArbZG § 21
- in der Luftfahrt 6/ArbZG § 20
- von nicht vollzeitschulpflichtigen
Kindern 13/JArbSchG § 7

Beschäftigungsverbot

- Kinder 13/JArbSchG § 5
- werdende Mütter 16/MuSchG § 3
- nach der Entbindung 16/MuSchG § 3

Betriebliche Daten 3/ArbSchG § 23

Betriebsärzte 4/ASiG § 2 ff., 21/DGUV § 19

Betriebsübergang 10/BGB § 613a

Beurteilung der Arbeitsbedingungen
3/ArbSchG § 5, 13/JArbSchG § 28a

Biologische Arbeitsstoffe
7/BioStoffV § 1 ff.

Diskriminierungsverbot 1/AGG § 1 ff.,
20/TzBfG § 3

Dokumentation 3/ArbSchG § 6

**Einrichten und Betreiben von Arbeits-
stätten** 5/ArbStättV § 3

Elterngeld
– Bezugszeitraum 8/BEEG § 4
– Höhe 8/BEEG § 2

Elternzeit 8/BEEG § 15 ff.

Ende des befristeten Arbeitsvertrages
20/TzBfG § 15

Entgeltfortzahlung
– bei Verhinderung 9/BGB § 616
– bei Organspenden 12/EFZG § 3a
– im Krankheitsfall 12/EFZG § 3, § 10
– Höhe 12/EFZG § 4

Entlassungssperre 14/KSchG § 18

Entschädigung und Schadensersatz
1/AGG § 15

Ergänzungsuntersuchung
13/JArbSchG § 38

Erholungsurlaub 9/BUrlG § 1,
16/MuSchG § 24

Erkrankung während des Urlaubs
9/BUrlG § 9

Erste Hilfe 3/ArbSchG § 10,
21/DGUV § 24 ff.

Erste-Hilfe-Räume 5/ArbStättV § 6

Erstuntersuchung 13/JArbSchG § 32

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs
9/BUrlG § 8

Fachkräfte für Arbeitssicherheit
4/AsiG § 5 ff.

Feiertagsbezahlung 11/EFZG § 2

Feiertagsruhe 13/JArbSchG § 18,
6/ArbZG § 1 ff.

Freistellung
– für Untersuchungen 13/JArbSchG § 43,
16/MuSchG § 7

Freizeit, tägliche 13/JArbSchG § 13

Fristlose Kündigung 10/BGB § 626, § 627

Gefährdungsbeurteilung
7/BioStoffV § 4 ff., 12/GefStoffV § 7

Gefährliche Arbeiten 6/ArbZG § 8,
13/JArbSchG § 22, 21/DGUV § 8

Gefahrstoffe 2/ArbMedVV § 4, Anlage,
12/GefStoffV § 1 ff.

Geschlechtsbedingte Benachteiligung,
Klage 1/AGG § 15

Geschwisterbonus 8/BEEG § 2a

Gestaltung der Arbeitsbedingungen
16/MuSchG 2018 § 9, § 13

Gesundheitsschutz 3/ArbSchG § 1 ff.,
7/BioStoffV § 1 ff.

Gleichbehandlung 1/AGG § 1 ff.

Grundpflichten des Arbeitgebers
3/ArbSchG § 3

Haftung des Arbeitnehmers
10/BGB § 619a

Heilkunde 19/StrlSchV § 80 ff.

Ionisierende Strahlen 19/StrlSchV § 1 ff.

Jahresurlaub 9/BUrlG § 5

Job-Sharing 20/TzBfG § 13

Jugendarbeitsschutz 13/JArbSchG § 1 ff.

Klage wegen Benachteiligung 1/AGG § 15

Kosten der Untersuchungen
13/JArbSchG § 44

Kündigungsfrist 10/BGB § 622, § 624

Kündigungsschutz

- allgemeiner 14/KSchG § 1
- Angestellte in leitender Stellung 14/KSchG § 14
- Betriebsrat 14/KSchG § 15
- Elternzeit 8/BEEG § 18

Kündungsverbot 16/MuSchG § 17,
20/TzBfG § 11

Kurzarbeit 14/KSchG § 19

Labor, Sicherheitsmaßnahmen
7/BioStoffV Anhang II

Maßregelungsverbot 1/AGG § 16

Medizinische Forschung 18/RöV § 28a ff.,
19/StrlSchV § 87 ff.

Mehrlingsgeburten 8/BEEG § 2a

Mindestlohn 15/MiLoG § 1 ff.
– in der Pflege 17 § 1 ff.

Mindesturlaub 9/BUrlG § 1 ff.

Mutterschaftsgeld 16/MuSchG § 19

Mutterschutz 16/MuSchG § 1 ff.

Nacharbeit 6/ArbZG § 2, § 6,
16/MuSchG § 5

Nachruhe 13/JArbSchG § 14

Nachuntersuchung 13/JArbSchG § 33

Nachweispflicht 11/EFZG § 5

Nichtraucherschutz 5/ArbStättV § 5

Notfallmaßnahmen 12/GefStoffV § 13

Pausen- und Bereitschaftsräume
5/ArbStättV § 6

Pflichtvorsorge 2/ArbMedVV § 4, Anlage

Praktikanten 15/MiLoG § 22

Präventionsgrundsätze 21/DGUV § 1 ff.

Röntgeneinrichtung 18/RöV § 3 ff.

Röntgenräume 18/RöV § 20

Röntgenstrahlung 18/RöV § 1 ff.

Röntgenverordnung 18/RöV § 1 ff.

Ruhepausen 6/ArbZG § 4,
13/JArbSchG § 11

Ruhezeit 6/ArbZG § 5

Samstagsruhe 13/JArbSchG § 16

Sanitärräume 5/ArbStättV § 6

Schadensersatz wegen Verdienstaufschlag
11/EFZG § 6

Schichtarbeit 6/ArbZG § 6

Schichtzeit 13/JArbSchG § 12, § 4

Schutzausrüstung 7/BioStoffV § 9,
21/DGUV § 29 ff.

Schutzstufe 12/GefStoffV § 8 ff.

Sittenwidrige Kündigungen
14/KSchG § 13

Sondervergütungen 11/EFZG § 4a

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung
6/ArbZG § 10

Sonn- und Feiertagsruhe 6/ArbZG § 9,
13/JArbSchG § 17

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen
14/KSchG § 1

Stellensuche 10/BGB § 629

Stillzeit 16/MuSchG § 7

Strahlenschutzbeauftragter 18/RöV § 13,
19/StrlSchV § 31

Strahlenschutzgrundsätze 18/RöV § 2a

Strahlenschutzverordnung
19/StrlSchV § 1 ff.

Teilurlaub 9/BUrlG § 5	Verlängerung der Arbeitszeit 20/TzBfG § 9
Teilzeitbeschäftigung 20/TzBfG § 2	Verringerung der Arbeitszeit 20/TzBfG § 8
Tempoabhängige Arbeiten 13/JArbSchG § 23	Verzeichnisse der Jugendlichen 13/JArbSchG § 49
Tierheilkunde, Röntgen 18/RöV § 29	Vorsorgeuntersuchung 2/ArbMedVV § 2
Unfallverhütungsvorschriften 21/DGUV § 1 ff.	Wartezeit 9/BUrlG § 4
Unterkünfte 5/ArbStättV § 6	Weiterbildung 20/TzBfG § 10, § 19
Unterweisung über Gefahren 3/ArbSchG § 12, 13/JArbSchG § 29	Werktägliche Arbeitszeit 6/ArbZG § 3 ff.
Unwirksame Befristung 20/TzBfG § 16 ff.	Zahnheilkunde 19/StrlSchV § 80 ff.
Unzulässigkeit der Kündigung 14/KSchG § 15	Zeugniserteilung 10/BGB § 630
Urlaub 9/BUrlG § 1, 13/JArbSchG § 19, 8/BEEG § 17 – im Bereich der Heimarbeit 9/BUrlG § 12 – Dauer 9/BUrlG § 3 – Engelt 9/BUrlG § 11	Züchtigungsverbot 13/JArbSchG § 31
Vergütung 10/BGB § 612, § 614	Zulässige unterschiedliche Behandlung 1/AGG § 20 – wegen beruflicher Anforderungen 1/AGG § 8 – wegen der Religion oder Weltanschauung 1/AGG § 9 – wegen des Alters 1/AGG § 10