

Einführung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes

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.

Aufzählung ist abschließend.

Wen schützt das AGG?

§ 6 AGG

Das AGG schützt u.a. alle Beschäftigten. Dazu zählen:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Auszubildende,
- arbeitnehmerähnliche Personen,
- Bewerberinnen und Bewerber,
- ehemals Beschäftigte,
- Leiharbeiterinnen und –arbeitnehmer

aber auch Schutz vor Benachteiligungen im allgemeinen
Zivilrechtsverkehr

Formen der Benachteiligung

- Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines geschützten Merkmals schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.
- Von **mittelbarer Benachteiligung** kann gesprochen werden, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen benachteiligen.
- **Anweisung zur Benachteiligung**

Belästigung und sexuelle Belästigung

- **Belästigung** - wenn durch das belästigende Verhalten die Würde der betroffenen Person verletzt und „ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ geschaffen wird.
- **Sexuelle Belästigung** – unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten; dazu gehören insbesondere körperliche Berührungen, Bemerkungen und das Zeigen pornografischer Darstellungen.

Was ist eine Benachteiligung aus Gründen der „Rasse“?

z.B. äußere Erscheinungsmerkmale wie Körperbau, Physiognomie, Hautfarbe,...

Achtung! Nach den Richtlinien und der dem Gesetzesintention gibt es keine unterschiedlichen menschliche Rassen !

Was ist eine Benachteiligung auf Grund der ethnischen Herkunft?

- Menschengruppe, die kulturell, sozial und historisch eine Einheit bildet und als einheitlich wahrgenommen wird (Sprache, Kultur, Gebräuche)
- z.B. Sinti und Roma, Sikhs, Sorben etc..
- Achtung: Nicht identisch mit der Staatsangehörigkeit!

Was ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts?

- Maßgeblich ist allein die objektive Zugehörigkeit zu einem der beiden Geschlechter.
- laut EuGH männlich, weiblich, hermaphroditisch, transsexuell

Was ist eine Benachteiligung wegen einer Behinderung?

- Menschen sind behindert,
„wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“
, § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, § 3 BGG.

Was ist eine Benachteiligung wegen des Alters?

- Gewährleistet ist der Schutz vor einer ungerechtfertigten, unterschiedlichen Behandlung, welche an das **konkrete biologische Lebensalter** anknüpft.

Was ist eine Benachteiligung wegen Religion oder Weltanschauung?

Religion:

- Geschützt ist die Freiheit des Glaubens an eine transzendente übermenschliche Wirklichkeit sowie die Freiheit, diesen Glauben zu verwirklichen, Art. 4 GG.

Was ist eine Benachteiligung wegen Religion oder Weltanschauung?

Weltanschauung:

- Glauben in eine Ordnung der erlebten Wirklichkeit
- nicht gemeint sind allgemeine tagespolitische Richtungsvorstellungen

Was ist eine Benachteiligung wegen der sexuellen Identität?

- „Sexuelle Identität“ = Sexuelle Orientierung
- Hauptzielrichtung der sexuellen Interessen einer Person im Hinblick auf den gewünschten Partner.

Wann ist eine Benachteiligung gerechtfertigt?

Zulässige unterschiedliche Behandlungen wegen:

- beruflicher Anforderungen, § 8 AGG
- der Religion oder der Weltanschauung, § 9 AGG
- des Alters, § 10 AGG

Berufliche Anforderungen, § 8 AGG

- wenn der Grund wegen der Tätigkeitsart oder den Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist.

Religion oder Weltanschauung, § 9 AGG

➤ wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist, sie also eine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung ist.

Zulässige Ungleichbehandlung wegen des Alters, § 10 AGG

- Ungleichbehandlung muss objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein.
- Prüfung der Angemessenheit und Erforderlichkeit der eingesetzten Mittel.

Was müssen Arbeitgebende gegen auftretende Benachteiligungen unternehmen?

Arbeitgebende müssen **geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen** treffen.

Z.B.

- Gespräche mit dem Betroffenen,
- Anweisungen,
- Umsetzungen oder Versetzungen,
- Ermahnungen oder Abmahnungen,

Im Extremfall - Kündigung

Arbeitgeberpflichten, §§ 11, 12 AGG

- Diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen
- Vorbeugende Maßnahmen
- Aushang des Gesetzes
- Aufklärung über das Gesetz

(mündlich, schriftlich oder z.B. im Rahmen einer Betriebsversammlung)

- Aus- und Fortbildungsmaßnahmen

Pflichten der Beschäftigten

- Belästigungs- und Benachteiligungsverbot
- Verbot sexueller Belästigung

- Folgen bei Verstößen:

Arbeitnehmende, die Kolleginnen oder Kollegen diskriminieren, riskieren u.U. ihren Arbeitsplatz!

Rechte Betroffener

- Beschwerderecht, § 13
- Unterlassensanspruch
- Verbot der Maßregelung, § 16
- Entschädigungs- und Schadensersatzanspruch, § 15
- Leistungsverweigerungsrecht, § 14

Aber, kein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung!

Schadenersatz und Entschädigung, § 15

Materielle Schäden:

- sofern die Pflichtverletzung zu vertreten (Verschulden)
- auch für Erfüllungsgehilfen!!!

Immaterielle Schäden:

- Schäden, die nicht Vermögensschäden sind = angemessene Entschädigung
- **VERSCHULDENSUNABHÄNGIG!!!**

Beweislast

- Der Benachteiligte muss im Streitfall Indizien beweisen, welche eine Benachteiligung i.S.v. § 1 AGG vermuten lassen, § 22 AGG.
- In diesem Falle trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG vorliegt.

Fristen

- Frist: 2 Monate für schriftliche Geltendmachung, § 15 Abs. 4
- Klagefrist: 3 Monate, § 61b ArbGG

Die Rechte des Betriebsrates und der Gewerkschaften

- eigenes Klagerecht, § 17 II AGG bei einem **groben Verstoß** gegen das AGG,
(§ 17 Abs. 2 AGG i.V.m. § 23 Abs. 3 BetrVG)

Welche Rechte haben Antidiskriminierungsverbände?

➤ Gerichtliche (als Beistand) und außergerichtliche Unterstützung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin sofern sie mehr als 75 Mitglieder haben oder aus mindestens 7 Verbänden bestehen, § 23 AGG.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, § 25

➤ BMFSFJ

Aufgaben

- Förderung der Gleichbehandlung,
- Vermittlung von Beratung durch andere Stellen,
- Anstreben gütlicher Beilegung von Streitigkeiten,
- Öffentlichkeitsarbeit, wiss. Untersuchungen etc.