

AGG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AGG

besteht aus sieben Abschnitten

- Allgemeiner Teil
- Beschäftigtenschutz
- Zivilrechtlicher Teil
- Rechtsschutz
- Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Schlussvorschriften

Ziel des Gesetzes

§ 1 AGG

Verhinderung bzw. Beseitigung von Benachteiligungen

Wegen

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



Begriffsbestimmungen

Rasse

- Es gibt keine menschlichen Rassen!
- Angeknüpft wird an den Begriff des „Rassismus“
- Signalwirkung des Begriffes für konsequente Rassismusbekämpfung

Begriffsbestimmungen

Herkunft

- Ethnie ist eine Gruppe von Menschen, die durch gemeinsame Eigenschaften wie Sprache, Tradition, Kultur, Religion oder Gebräuche verbunden sind
- Diese gelten in der eigenen und fremden Wahrnehmung als kulturell unterscheidbar.
Beispiele Sorben, Sikhs, Roma
- Erfasst werden demnach Benachteiligungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs (Migrantenhintergrund) oder des Volkstums gemäß des ethnischen Ursprungs



Begriffsbestimmungen

Geschlecht



Begriffsbestimmungen

Religion

- alle anerkannten Religionsgemeinschaften
- Beispiel: Christentum, Islam, Buddhismus, Judentum

Weltanschauung

- Umfassendes Konzept oder Bild der Beziehung Mensch-Universum sowie zur Herkunft und zum Ziel menschlichen Lebens
- nicht allgemeine politische Gesinnung
- nicht Scientology (nach deutscher Rspr. anders aber in USA und Frankreich)



Begriffsbestimmungen

Behinderung

- ist nicht auf den sozialgesetzlichen Begriff der Schwerbehinderung beschränkt
- Menschen sind behindert, wenn
 - ihre körperlichen Funktionen
 - geistige Fähigkeit
 - 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.

Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist



Begriffsbestimmungen

Alter

- Gemeint ist das Lebensalter
- Merkmal erfasst sowohl Jüngere als auch Ältere

Begriffsbestimmungen

Sexuelle Identität

- wird synonym verwendet mit sexueller Orientierung
- Geschützt wird die Vorliebe der sexuellen Partnerwahl
- Beispielhaft: heterosexuell, homosexuell, bisexuell, etc.

Wann liegt eine Diskriminierung vor, was sind deren Merkmale und ihre Definition? – exemplarische Beispiele

Diskriminierung wird als Begriff im AGG selbst nicht verwendet ist Oberbegriff für

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung



Unmittelbare Benachteiligung

Eine Person erfährt

- wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe
- eine weniger günstige Behandlung
- als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde

Unmittelbare Benachteiligung

Beispiele

- Stellenausschreibung: „Wir suchen einen dynamischen Kantinenassistenten zwischen 20 und 35 Jahren.“
- Stellenausschreibung: „Wir stellen ein: Projektmanager/Projektmanagerin. Voraussetzung ist Englisch als Muttersprache, damit Sie mit unseren Kunden in den Dialog treten können.“
- Praktikumsangebot: „Die bieten körperlich uneingeschränkt belastbaren Studenten und Schülern die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Praktikum.“
- Weihnachtsgratifikationen erhalten nur Christen
- der einzige Mann in der Putzkolonie muss jeden Tag für alle Kolleginnen Kaffee kochen
- Arbeitnehmerin wird mit gleicher Qualifikation und Leistung für die gleiche Tätigkeit schlechter vergütet als ihre männlichen Kollegen



Mittelbare Benachteiligung

- Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren
- können Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes
- gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.
- Dies gilt jedoch nicht, wenn diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren
- durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind
- und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.



Mittelbare Benachteiligung

Beispiele

- Bewerber um eine Stelle als Putzhilfe müssen einen schriftlichen Deutsch-Test absolvieren, obwohl es für die Tätigkeit ausreicht, Deutsch zu sprechen und die Beherrschung von Deutsch in Schrift für die Ausübung dieser Tätigkeit im Einzelfall nicht erforderlich ist. Die Durchführung eines solchen Tests könnte zur Folge haben, dass Bewerberinnen und Bewerber mit einer anderen Muttersprache ausgeschlossen werden.
- Stellenausschreibung enthält die Anforderung „körperliche Belastbarkeit“. Dies könnten Behinderte abhalten, sich auf die Stelle zu bewerben, weil sie davon ausgehen müssen, dass nur Männer eingestellt werden.
- Ausdrückliche Aufforderung, der Bewerber ein Foto beizulegen, kann eine mittelbare Benachteiligung wegen verschiedener Merkmale indizieren.
- Ausschluss von Teilzeitkräften von Weiterbildungsmaßnahmen kann insbesondere Frauen mittelbar benachteiligen.



Belästigung

- Unerwünschte Verhaltensweisen,
- die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken,
- dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird
- und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.



Belästigung

Beispiele

- Der farbige Bauhelfer bekommt von den Kollegen während der Frühstückspause unter Anspielung auf seine Hautfarbe regelmäßig Bananen „geschenkt“ oder wird statt mit seinen Namen mit auf seine Hautfarbe abstellenden „Spitznamen“ (z. B. „Brikett-Jonny“) angesprochen.
- Der homosexuelle Kollege des Schreibdienstes in der Verwaltung wird von seinen Kolleginnen immer als „Schwuchtel“ angesprochen.



Sexuelle Belästigung

- Ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten
 - auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderung zu diesen
 - sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts
 - unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen
- bezweckt oder bewirkt,
- dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird
- insbesondere wenn ein von ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.



Sexuelle Belästigung

Beispiele

- Kollege A fordert den schüchternen Kollegen B auf, der Verwaltungshelferin V kräftig auf den Hintern zu klopfen.
- Kollege A legt der Kollegin B ein Pornoheft auf den Schreibtisch.
- Zum Wochenausklang versendet Kollege A an alle Kollegen und Kolleginnen der Abteilung eine E-Mail mit diversen Pin-Up-Bildern. Er weiß jedoch, dass zwei Kolleginnen sehr schüchtern und prüde sind. Darüber macht er sich mit zwei männlichen Kollegen dann lustig.
- Die Kolleginnen aus der Registratur „pfeifen“ einem jungen, attraktiven und sehr schüchternen Kollegen aus der Buchhaltung regelmäßig „nach“, wenn er über den Flur an der Registratur vorbeigeht.



Was sind die neuen Schutz- und Organisationspflichten des Arbeitgebers nach AGG?

- Wer gehört zum geschützten Personenkreis des AGG?
- Für welche Bereiche des Arbeitslebens gelten die neuen Vorschriften?
- Welche Maßnahmen sind vom Arbeitgeber einzuleiten, um Benachteiligungen vorzubeugen?
- Welche Maßnahmen sind vom Arbeitgeber zu treffen, wenn Arbeitnehmer benachteiligt bzw. diskriminiert werden?
- Was sind Rechtfertigungsgründe für Benachteiligungen?



Wer gehört zum geschützten Personenkreis des AGG?

- Alle Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Auszubildende
- Arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter/-innen
- Bewerberinnen und Bewerber
- Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist
- Leiharbeitnehmer: Verleiher und Entleiher gelten als Arbeitgeber



Wer gehört zum geschützten Personenkreis des AGG?

- Selbstständige (nur natürliche Personen: z. B. Einzelkaufleute und Freiberufler)
- Organmitglieder (Geschäftsführer einer GmbH; OHG oder KG; Vorstände einer AG, Genossenschaft oder eines Vereins

werden vom AGG umfasst, nur soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft.

Für welche Bereiche des Arbeitslebens gelten die neuen Vorschriften?

Das AGG gilt in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses

- bei der Einstellung (erfasst werden auch Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen)
- für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (auch Entgeltfragen sind erfasst)
- für den beruflichen Aufstieg (z. B. Beförderung)
- für den Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung
- für die Berufsbildung und Berufsausbildung
- für die berufliche Weiterbildung und Umschulung
- bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den Entlassungsbedingungen
- für die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden



Welche Maßnahmen sind vom Arbeitgeber einzuleiten, um Diskriminierungen vorzubeugen?

- In geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung soll auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hingewiesen werden.
- Der Arbeitgeber soll darauf hinwirken, dass solche Benachteiligungen unterbleiben. Das heißt, er hat tatsächliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass Benachteiligungen unterbleiben.
- Bei konkreter Gefahr einer Benachteiligung müssen vom Arbeitgeber auch präventive Maßnahmen ergriffen werden.
- Aushangspflicht für das AGG, § 61b ArbGG und über die Beschwerdestellen im Unternehmen z. B. am Schwarzen Brett oder im Intranet.
- Aufnahme in Allgemeine Geschäftsbedingungen, dass sich das Unternehmen dem Gebot der Antidiskriminierung verpflichtet fühlt und etwaige Verstöße durch geeignete Maßnahmen ahndet.
- Einrichtung Beschwerdestelle: Pflicht zur inhaltlichen Prüfung der Beschwerde und zur Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung gegenüber dem Beschwerdeführer.



Maßnahmen gegen Beschäftigte wenn Arbeitnehmer benachteiligt bzw. diskriminiert werden?

- Maßnahmen gegen Beschäftigte, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, müssen im Einzelfall geeignet, erforderlich und angemessen sein, um die Benachteiligung zu unterbinden:
 - Hinweis
 - Ermahnung
 - Abmahnung
 - Umsetzung
 - Versetzung
 - Kündigung in allen „Spielarten“

Maßnahmen gegen Dritte, wenn Arbeitnehmer benachteiligt bzw. diskriminiert werden?

Bei Benachteiligungen durch Dritte hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen:

- Gespräch mit dem Dritten
- Aufforderung an den Arbeitgeber des Dritten, einen anderen Arbeitnehmer zu schicken
- Androhung von Nachteilen für die Geschäftsbeziehung
- Beendigung der Geschäftsbeziehung
- Umsetzung oder Versetzung des betroffenen Mitarbeiters



Was ist im Unternehmen sowie auch im Umgang mit freien Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Externen zu beachten? – Tipps –

- Klare Verhaltensleitlinien im Unternehmen kommunizieren und vorleben
- Diskriminierung ist kein Kavaliersdelikt sondern verurteilungswürdiges Verhalten und ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten
- Witze und Äußerungen mit diskriminierenden Inhalten sind im Unternehmen zu unterlassen
- Verbot von E-Mails mit diskriminierenden Inhalten, vor allem mit sexuell belästigenden Inhalten
- Keine Bilder am persönlichen Arbeitsplatz, die auf andere diskriminierend wirken könnten
- Keine herabsetzende Darstellung von religiösen Sachverhalten

Was ist im Unternehmen sowie auch im Umgang mit freien Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Externen zu beachten? – Tipps –

- ACHTUNG!!! Auch untaugliche Versuche sind Benachteiligungen
- Beispiel: A wird nicht befördert, weil der Vorgesetzte V davon ausgeht, dass A homosexuell ist. In Wirklichkeit ist A aber heterosexuell
- Potenziell diskriminierendes Verhalten als solches wird bereits durch das Gesetz sanktioniert

Was sind die Risiken bei Einstellungs-, Vergütungs-, Beförderungs- Beurteilungs- und Kündigungsgesprächen?

Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

- Stellenausschreibungen benachteiligungsfrei gestalten und formulieren. Das heißt, nicht nur geschlechtsneutral formulieren, sondern auch in Bezug auf die übrigen Diskriminierungsmerkmale sorgfältig prüfen und formulieren. Nach wie vor zulässig ist es, Qualitätsanforderungen an die Tätigkeit aufzuführen.
- Im Bewerbungsgespräch keine Fragen stellen, die gegen einen der acht Diskriminierungsmerkmale verstoßen. Auswahlkriterien optimalerweise bereits zu Beginn des Auswahlverfahrens festlegen und dokumentieren
- Bewerbungsgespräche stets mit mindestens zwei Teilnehmern/Teilnehmerinnen seitens des Arbeitgebers führen. Kurzes Protokoll bzw. standardisierte Checkliste verwenden.
- Absageschreiben neutral und ohne Angabe von Gründen formulieren
- Keine telefonischen Absagen oder Auskünfte über den Grund der Absage



Was sind die Risiken bei Einstellungs-, Vergütungs-, Beförderungs- Beurteilungs- und Kündigungsgesprächen?

Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

- Fragen des Arbeitgebers nach der Zugehörigkeit zur Scientology-Organisation:
- Das AGG definiert weder den Begriff „Religion“ noch „Weltanschauung“ (s.o.). Die deutsche Rechtsprechung verneint bisher bei der Scientology-Organisation die Eigenschaft als Kirche – anders jedoch die Rechtsprechung in den USA und in Frankreich
- Daran kann man sich bis auf Weiteres orientieren. Entsprechende Fragen werden also auch nach In-Kraft-Treten des AGG zulässig sein.

Was sind die Risiken bei Einstellungs-, Vergütungs-, Beförderungs- Beurteilungs- und Kündigungsgesprächen?

Beförderung

Negativbeispiel: Regelung des beruflichen Aufstiegs über Assessment-Center.

Zu den Auswahlkriterien gehören:

- Dynamisches, junges Auftreten
- Sprachliche Sicherheit in Wort und Schrift
- Keine normabweichenden Einstellungen und Neigungen



Was sind die Risiken bei Einstellungs-, Vergütungs-, Beförderungs- Beurteilungs- und Kündigungsgesprächen?

Vergütung

Negativbeispiel:

Das Unternehmen beschäftigt 50 Monteure. Wegen eines unerwartet hohen Arbeitsanfalls sollen Überstunden angeordnet werden. Dies ist für die Monteure lukrativ.

Allerdings werden die Überstunden nur den 20 jungen Monteuren angeboten, die unter 35 Jahre alt sind und nach Meinung des Montagechefs besonders leistungsfähig sind.



Was sind die Risiken bei Einstellungs-, Vergütungs-, Beförderungs- Beurteilungs- und Kündigungsgesprächen?

Beurteilungs-/Mitarbeitergespräche

Negativbeispiel: Kandidatin A ist eine von fünf Beschäftigten im Marketing, die im jährlichen Mitarbeitergespräch vom Vorgesetzten V mitgeteilt bekommt, dass sie aufgrund der guten Leistungen im laufenden Jahr in der engeren Auswahl für die Position der Gruppenleitung sei. Schließlich erhält B, ein Mann, die Beförderung. Er berichtet A und ihren Kolleginnen, dass ihm im Mitarbeitergespräch „im Vertrauen“ von V gesagt worden sei, dass „er, V, doch nicht so blöd sei und sich eine Karrierezicke, wie es alle Frauen im Marketing seien, in´s Nest setze.“



Was sind Rechtfertigungsgründe für Benachteiligungen?

Grundsatz: Verbot der Benachteiligung aus einem der in § 1 AGG genannten Kriterien

Ausnahmen:

- bei unmittelbarer Ungleichbehandlung sind die Rechtfertigungsgründe im Gesetz genannt
- bei mittelbarer Benachteiligung rechtfertigt ein sachlicher Grund die Ungleichbehandlung, wenn das eingesetzte Mittel erforderlich und angemessen ist

Was sind Rechtfertigungsgründe für unmittelbare Benachteiligungen?

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen

- Beruflicher Anforderungen (§ 8 AGG)
- Religion oder Weltanschauung (§ 9 AGG)
- Alters (§ 10 AGG)

Was sind Rechtfertigungsgründe für Benachteiligungen?

Zulässig unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen:

- Wenn wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung ein bestimmtes Diskriminierungsmerkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt
- und der Zweck rechtmäßig ist
- und die Anforderung angemessen ist.
- Zweckmäßigkeitserwägungen alleine genügen aber nicht.

Fallgruppen:

- Sprachkenntnisse (fließende Deutschkenntnisse und Beherrschung der Sprache in Wort und Schrift etwa im Vertrieb, Call-Center, Fahrkartenverkauf nicht aber für einen Bauhelfer, Putzhilfe etc.)
- Körperliche Voraussetzungen (Sicherheitspersonal bei der Bahn sollte körperlich in der Lage sein, im Bedarfsfall aggressiven Fahrgästen auszuweichen /sie überwältigen zu können. Erfolgt die Überwachung jedoch durch Beobachtung von Monitoren und Benachrichtigungen an die Polizei etc., sind Anforderungen an körperliche Fitness unzulässig)
- Kundenerwartungen (Bereich ist rechtlich sehr streitig. Hier muss die Rechtsprechung abgewartet werden)



Was sind Rechtfertigungsgründe für Benachteiligungen?

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen Alters

- wenn sie objektiv
- und angemessen
- und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Fallgruppen

- im Gesetz aufgezählt
- aber kein abschließender Katalog
- Gerichte werden weitere Fallgruppen bilden

Was sind Rechtfertigungsgründe für Benachteiligungen?

Gesetzliche Fallgruppen zur zulässigen und unterschiedlichen Behandlung wegen Alters

- Arbeitsmarktpolitische Förderung (z. B. Ausbildungsförderungsprogramme bis 25 Jahre, Initiative 50+)
- Mindestalter, Berufserfahrung; Dienstalter
- (Stellenausschreibung verlangt mindestens zwei Jahre Berufserfahrung)
- Höchstalter (bei Einstellung höchstens 50 Jahre alt)
- Betriebliche Altersversorgung
- Renteneintrittsalterklausel (Automatische Beendigung des Arbeitsvertrages mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters; aber Verfahren beim EuGH anhängig)
- Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung
- Unkündbarkeitsklauseln (Tarifverträge)
- Sozialplan



Was sind Rechtfertigungsgründe für Benachteiligungen?

Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von bestehenden Nachteilen

- zulässig sind gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen
- bereits bestehende Gesetze wie
 - Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen oder
 - Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
- bleiben daher zulässig
- sind im Betrieb nur wenige Frauen in Führungspositionen, dürfen entsprechende Stellenausschreibungen den Zusatz enthalten „Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.“
- Aber stets Einzelfallbetrachtung und Interessenabwägung vornehmen!



Rechtsfolgen bei Diskriminierung

- Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers: Tipps zum Umgang mit Beschwerden
- Leistungsverweigerung, Schadensersatz und Schmerzensgeld als weitere Rechtsfolgen
- Die Rechte des Betriebsrats/ Personalrats
- Antidiskriminierungsverbände
- Umgang mit Beweislast und Rechtfertigungspflicht des Arbeitgebers – Handlungsempfehlungen –



Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers: Tipps zum Umgang mit Beschwerden

§ 13 AGG Beschwerderecht

Voraussetzungen:

- Beschwerdeführer ist Beschäftigter im Sinne des AGG
- gilt nicht für Bewerber
- Benachteiligungen wegen eines der 8 Kriterien
- im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis
 - sachlicher
 - räumlicher
 - inhaltlicher Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Leistung
 - also kein Beschwerderecht wegen Benachteiligungen, die unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis erfolgen



Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers: Tipps zum Umgang mit Beschwerden

Voraussetzungen

–Benachteiligung erfolgte durch

- Arbeitgeber
- Vorgesetzten
- Anderen Beschäftigten oder
- Dritten

**Das Beschwerderecht deckt also alle
denkbaren Benachteiligungsmöglichkeiten im
Zusammenhang mit der Beschäftigung ab**



Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers: Tipps zum Umgang mit Beschwerden

- Die Entscheidung, ob sich der Beschäftigte überhaupt beschweren will, ist höchstpersönlich
- Wenn Beschwerde, dann ist diese an die zuständigen Stellen im Unternehmen zu richten
 - Sofern die Beschwerdestelle bereits eingerichtet ist, sind die Beschäftigten verpflichtet sich zunächst auch an diese Stelle zu wenden
 - Zusätzlich besteht die Möglichkeit, die Beschwerde auch an andere Stellen im Unternehmen zu richten
 - Sofern Beschwerdestelle noch nicht eingerichtet, u. a. Beschwerdemöglichkeit bei
 - Vorgesetzten
 - Personalleiter
 - Betriebsrat
 - Gleichstellungsbeauftragten



Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers: Tipps zum Umgang mit Beschwerden

- Inhaltliche Prüfung der Beschwerde durch die zuständige Stelle bedeutet umfassende Aufklärung des Sachverhalts
 - z. B. durch Zeugenbefragung
 - Unterlageneinsicht
 - Besichtigung des „Tatortes“
- Ergebnis der Prüfung kann sein:
 - Beschwerde ist unbegründet
 - Beschwerde ist begründet
 - Sachverhalt nicht aufklärbar
- Das Ergebnis der Prüfung muss dem Beschwerdeführer und dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.
- Begründung ist nicht vom Gesetz vorgeschrieben, wird aber empfohlen, v. a. wenn keine konkreten Maßnahmen ergriffen werden
- Beschwerdeverfahren ist keine Voraussetzung für die Geltendmachung anderer Rechte des Beschäftigten !!!



Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers: Tipps zum Umgang mit Beschwerden

- Einrichtung einer Stelle, die für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden zuständig ist
- Kommunikative Fähigkeiten der zuständigen Person(en)
 - Beschwerde ernst zu nehmen
 - Anliegen in guten Händen
 - Betriebsfrieden im Auge behalten
- Zuständige sollten Vertrauen aber auch Respekt bei den Beschäftigten genießen
- Zusätzlich kann es empfehlenswert sein, eine Vertrauensperson der Geschäftsleitung zu bestimmen, um den Stellenwert des Themas im Unternehmen zu unterstreichen
- Dokumentation notwendig
- Beschwerdemanagement optimalerweise als Prozess aufsetzen



Rechtsfolgen

- Leistungsverweigerung, Schadensersatz, und Schmerzensgeld als weitere Rechtsfolgen
- § 14 AGG Leistungsverweigerungsrecht
- Voraussetzungen
 - Vorliegen einer Belästigung oder
 - sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz
 - Arbeitgeber ergreift keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung
 - Die Einstellung der Arbeit muss zum Schutz des Belästigten vor weiterer Beeinträchtigung erforderlich sein

§ 14 AGG

Leistungsverweigerungsrecht

- Vorschrift gilt also nicht für
 - unmittelbare,
 - mittelbare oder
 - Anweisung zur Benachteiligung
- Mit dem Begriff „am Arbeitsplatz“ ist die gesamte berufliche Sphäre gemeint, auf die der Arbeitgeber durch organisatorische und gestalterische Maßnahmen Einfluss nehmen kann
- Vorschrift greift immer nur bei konkreten einzelfallbezogenen Belästigungen
 - Aber auch z. B. bei unzureichender Reaktion auf eine Beschwerde
 - Arbeitgeber wurde vom Betroffenen bzw. durch einen Dritten auf die Belästigung hingewiesen oder er hat die Belästigung selbst wahrgenommen und es besteht Wiederholungsgefahr. Dennoch werden keine Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung getroffen
- Belästigung muss nicht zwingend bereits stattgefunden haben. Es muss aber eine konkrete Gefahr der Belästigung bestehen.
- Reine Vermutungen genügen nicht !!!



§ 14 AGG

Leistungsverweigerungsrecht

- Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers im Hinblick auf die zu ergreifenden Maßnahmen
- Leistungsverweigerung also nur dann, wenn gar keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergriffen werden
 - Eine Maßnahme ist offensichtlich ungeeignet, wenn ein objektiver Beobachter zu dem Schluss kommt, dass die gewählte Maßnahme den Eintritt oder die Wiederholung der Belästigung nicht zu verhindern mag
- Einstellung der Arbeit muss zum Schutz des Belästigten vor weiteren Beeinträchtigungen erforderlich sein. Verhältnismäßigkeit von Belästigung und Reaktion darauf ist zu beachten.
 - z. B. kein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Belästigte sich erfolgreich selbst gegen weitere Belästigungen oder mit Hilfe von Kollegen wehren kann



Rechtsfolge des § 14 AGG

- Einstellung der Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts
 - ABER! Nur bezogen auf die konkrete Tätigkeit am Ort der Belästigung
 - Pflicht zur Leistungserbringung besteht außerhalb des „Tatorts“ weiterhin
 - Belästigter muss also eine vertragliche Arbeitsleistung an derer Stelle im Betrieb erbringen, sofern er dort vor einer Fortsetzung bzw. Wiederholung der Belästigung geschützt ist
 - Eine vollständige Einstellung der Arbeit kommt nur dann in Frage, wenn der Belästigte seine Arbeitsleistung an keinem anderen Ort im Betrieb erbringen kann, ohne erneut bzw. fortgesetzt belästigt zu werden
- Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen des § 14 AGG liegen beim Arbeitnehmer
 - Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer damit das Risiko, dass er bei einer Fehleinschätzung bzw. Nichtbeweisbarkeit eine Abmahnung oder Kündigung wegen Arbeitsverweigerung erhält



§ 15 AGG Entschädigung und Schadensersatz

- Die Vorschrift unterscheidet zwischen
 - Ersatz des entstandenen Vermögensschadens
- (Abs. 1: Schadensersatz) und
 - Ersatz des Nichtvermögensschadens
- (Abs. 2: „Schmerzensgeld)
- Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten und Bewerber
- Anwendungsbereich geht über das Einstellungsverfahren hinaus. Vorschrift erstreckt sich zeitlich gesehen auf die gesamte Laufzeit des Arbeitsverhältnisses und auf seine Beendigung
- Soweit es um Benachteiligung bei der Einstellung bzw. den beruflichen Aufstieg geht, können Ansprüche aus § 15 AGG auch von Organmitgliedern und Selbstständigen geltend gemacht werden.



§ 15 Abs. 1 AGG Anspruch auf Schadensersatz

Voraussetzungen

- Objektiver Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot
- Vermögensschaden beim Benachteiligten entstanden
- Vermögensschaden muss durch den Verstoß verursacht worden sein (Kausalität)
- Arbeitgeber hat den Verstoß zu vertreten (Vorsatz oder Fahrlässigkeit)

Beispiel: Rollstuhlfahrerin bewirbt sich und wird mit der Begründung abgelehnt, die Firma übererfülle bereits die Schwerbehindertenquote. Weitere Behinderte werde man nicht einstellen, weil sie einen hohen Belastungsfaktor für das Unternehmen darstellen.

- Objektive, unmittelbare Benachteiligung wegen Behinderung
- Vermögensschaden entstanden in Höhe der aufgewendeten Kosten für die Bewerbung
- Hätte die Bewerberin gewusst, dass sie wegen ihrer Behinderung benachteiligt würde, hätte sie sich die Kosten für die Bewerbung gespart (Kausalität)



§ 15 Abs. 2 AGG Entschädigung („Schmerzensgeld“)

- Voraussetzungen
 - Objektiver Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot
 - Kein Verschulden des Arbeitgebers notwendig !!!
- Rechtsfolge ist eine angemessene Entschädigung in Geld
- Der Anspruch ist nicht der Höhe nach beschränkt !!!
Genugtuung wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechtes
- Gerichte werden darüber zu befinden haben, was im Einzelfall angemessen ist
- Für den Bereich der Einstellung ist der Anspruch auf drei Monatsgehälter beschränkt, wenn der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre



Exkurs: Ernsthaftigkeit der Bewerbung

- Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu den Voraussetzungen für Ansprüche auf Entschädigung bei Benachteiligung im Einstellungsverfahren verlangt, dass die Bewerbung ernsthaft sein muss. Das ist zweifelhaft, wenn
 - gleichzeitige und identische Bewerbung ausschließlich auf Stellenangebote erfolgt, die unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben sind
 - Bewerber offensichtlich nicht qualifiziert für die Stelle ist
 - Ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis des Bewerbers mit höherer Vergütung besteht
 - Eine Bewerbung offensichtlich schlampig und nicht ernsthaft formuliert ist
- Im Streitfall muss der Arbeitgeber die Nichternsthaftigkeit der Bewerbung darlegen und beweisen



Rechtsfolgen geht immer auf Entschädigung in Geld

- ABER! Das AGG gibt keinen Anspruch des Betroffenen auf
 - Begründung eines Arbeitsverhältnisses,
 - Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses oder
 - einen beruflichen Aufstieg

Frist zur Geltendmachung

- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden
- Fristbeginn
 - bei Benachteiligung im Zusammenhang mit der Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs: mit Zugang der Ablehnung
 - Bei sonstigen Fällen der Benachteiligung: Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt
- Praxishinweis:
 - Bei jedem Einstellungsverfahren eine Liste aller eingehenden Bewerbungen anlegen
 - Datum der Rücksendung der Unterlagen in der Liste vermerken
 - Unterzeichnung durch den zuständigen Personalmitarbeiter, dass zu dem angegebenen Datum die Bewerbungsunterlagen zur Post gegeben wurde
 - Interne Postlaufdauer feststellen und auf die Frist dazu rechnen
 - Teure Alternative ist die Rücksendung per Einschreiben mit Rückschein



Betriebsrat

- § 17 Abs. 1 AGG fordert auch die Interessenvertretungen dazu auf, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Zielsetzung des AGG mitzuwirken. § 75 Abs. 1 BetrVG wurde daher neu gefaßt.
- § 17 Abs. 2 AGG gibt dem Betriebsrat und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eigenständige Verfolgungsrechte



Betriebsrat

§ 75 BetrVG [1]

Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.
- (2) 1Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. 2Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

[1] § 75 Abs. 1 BetrVG neu gef. mWv 18. 8. 2006 durch G v. 14. 8. 2006 (BGBl. I S. 1897)



Tätigwerden des Betriebsrats

Voraussetzung: Arbeitgeber verstößt in grober Weise gegen eine Regelung zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

- z. B. bei einer Verletzung grundsätzlicher und offensichtlicher vorbeugender Schutzpflichten (keinerlei Schulung der Mitarbeiter zum Thema AGG, kein Aushang bzw. keine Veröffentlichung des AGG im Betrieb)
- bei einem offensichtlichen Verstoß gegen das Verbot, Beschäftigte, die sich gegen eine Benachteiligung zur Wehr setzen, zu maßregeln



maria timmermann

Rechtsanwaltskanzlei

Betriebsrat - Welches sind die Verfolgungsrechte im Einzelnen

- Klage
 - auf Unterlassung der Benachteiligung
 - auf Duldung von Handlungen, die der Benachteiligung entgegenwirken oder
 - darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Handlungen vornimmt, um Benachteiligungen zu beseitigen
- Beispiele
 - Unterlassung einer bisher praktizierten Einstellungspraxis, die die in § 1 AGG geschützten Gruppen ausgrenzt
 - Duldung des Arbeitgebers in Bezug auf die Ausübung des Beschwerderechts, sofern er dies vorher vereitelt hat
 - Klage darauf, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiter einer ganzen Abteilung im Umgang mit dem AGG schult, da es dort gehäuft zu Benachteiligungen kommt



Betriebsrat - Welches sind die Verfolgungsrechte im Einzelnen

- Der Betriebsrat und die Gewerkschaften haben kein Recht, die individuellen Ansprüche eines konkret betroffenen Arbeitnehmers geltend zu machen
- Also keine Klagen als sogenannte Prozessstandschafter auf Schadensersatz bzw. „Schmerzensgeld“ für die Benachteiligten
- Verfolgungsrecht des Betriebsrats und der Gewerkschaften ist ein eigenständiges Klagerecht, um den Betriebsfrieden wiederherzustellen

Antidiskriminierungsverbände

Benachteiligte Personen und Personengruppen können sich durch Antidiskriminierungsverbände unterstützen lassen

Was ist ein Antidiskriminierungsverband?

- Personenzusammenschluss
- der nicht gewerksmäßig
- und nicht nur vorübergehend
- entsprechend seiner Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen und Personengruppen nach Maßgabe des § 1 AGG wahrnimmt

Beispiele:

- Vereine, die sich für die besonderen Interessen älterer Menschen oder für Menschen mit Behinderungen engagieren
- Vereine, die sich um die besonderen Interessen von Homosexuellen oder Migranten kümmern



Befugnisse der Antidiskriminierungsverbände

- Allgemeine Befugnis zur Beratung und sonstigen Unterstützung von Personen bzw. Personengruppen (z. B. Empfehlung spezialisierter Rechtsanwälte, Tipps zur Prozessführung)
- Besondere Befugnisse
 - Beistand im gerichtlichen Verfahren, sofern kein Anwaltszwang besteht (beim Arbeitsgericht und Amtsgericht)
 - Besorgung von Rechtsangelegenheiten (z. B. Rechtsberatung vor und im Gerichtsverfahren; Hilfe bei der Vorbereitung von Klagen und Schriftsätzen)
- Besondere Befugnisse bestehen nur dann, wenn
 - der Personenzusammenschluss mindestens 75 Mitglieder hat oder
 - ein Zusammenschluss aus mindestens 7 Verbänden bildet



Beispiel zu den Befugnissen der Antidiskriminierungsverbände

- Firma A sucht einen Assistenten der Geschäftsführung, der jung, dynamisch und nicht älter als 35 Jahre alt sein sollte. Bewerbung von 300 Personen, davon 80 Frauen, von denen 30 älter als 35 Jahre alt sind. Außerdem 45 Männer, die älter als 35 Jahre als sind. Eingestellt wird ein Mann mit 31 Jahren.
- Es ist davon auszugehen, dass Antidiskriminierungsverbände aktuell Stellenausschreibungen, die gegen das AGG verstoßen, verstärkt zum Anlass nehmen, die potenziell Benachteiligten gezielt zu adressieren und zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen aufzufordern. Das kann etwa durch Anzeigen in der Tagespresse o. ä. erfolgen.



Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- **Neu eingerichtet und zugeordnet dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**
- **Aufgaben u. a.**
 - Anlaufstelle für alle Personen, die der Ansicht sind, aus einem in § 1 AGG genannten Grund benachteiligt worden zu sein
 - Allgemeine Informationen und Rechtsberatung
 - Vermittlung von Betroffenen an örtliche Antidiskriminierungsverbände oder an Rechtsanwälte
 - Versuch der gütlichen Beilegung zwischen den Beteiligten, Hinwirken auf einvernehmliche Konfliktbeilegung
 - Einforderung von Stellungnahmen mit Einwilligung des Betroffenen (Kein Zwang zur Abgabe der Stellungnahme für Arbeitgeber; aber empfehlenswert zur Streitvermeidung)



Umgang mit Beweislast und Rechtfertigungspflicht des Arbeitgebers – Handlungsempfehlung

- Grundsätzlich muss in einem Rechtsstreit derjenige, der einen Anspruch geltend macht, alle Tatsachen beweisen, die den Anspruch begründen
- Wer sich auf eine Benachteiligung beruft, muss also ihr Vorliegen und den Zusammenhang zwischen Benachteiligung und Schadenseintritt beweisen.
- Bei Fällen der Benachteiligung wird es jedoch oft vorkommen, dass der Benachteiligte zwar Anhaltspunkte aufzeigen kann, aber keine Mittel hat, diese auch zu beweisen und damit seine Rechte durchzusetzen

Beweislast bei Entschädigung und Schadensersatz

- § 22 AGG enthält daher eine gesonderte Regel zur Beweislast
- Der Benachteiligte muss im Streitfall Indiztatsachen beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen
- Beweiserleichterung erfasst
 - das Vorliegen einer Benachteiligung und
 - die Kausalität zwischen Benachteiligung und Schadenseintritt
- Der Benachteiligte muss also zunächst den vollen Beweis antreten, dass er gegenüber einer anderen vergleichbaren Person ungünstiger behandelt worden ist
- Beispiel: Dem homosexuellen A ist im Gegensatz zu anderen vergleichbaren Arbeitnehmern gekündigt worden. A muss darlegen und beweisen, dass er ungünstiger behandelt wird.
- Beweisen muss er auch sog. Indiztatsachen, die auf eine Benachteiligung wegen seiner sexuellen Orientierung schließen lassen, also wahrscheinlich erscheinen lassen



Beweislast bei Entschädigung und Schadensersatz - Beispiele

- Bewerbung eines Rollstuhlfahrers. Keine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Deshalb macht er Schadensersatz und „Schmerzensgeld“ gerichtlich geltend und trägt vor, bei den Gesprächen sei kein einziger Behinderter eingeladen worden.
- Diese Behauptung „in´s Blaue hinein“ genügt nicht als Indiztatsache. Aus dem Umstand, dass kein Bewerber eingeladen wurde, der ein Benachteiligungsmerkmal erfüllt, kann nicht die Vermutung abgeleitet werden, dass eine Benachteiligung vorliegt.
- Bewerberin A behauptet vor Gericht, dass zum Vorstellungsgespräch ausschließlich 8 Männer und keine Frauen eingeladen wurden, obwohl sich auf die Stelle mindestens 45 % Frauen beworben hätten.
- Aus der hier genannten Relation dürfte sich die Zulässigkeit des Vortrages als Indiztatsache ergeben



Handlungsempfehlung für Stellenausschreibungen und Bewerbungen

- Der Beweis von Indiztatsachen, die eine Benachteiligung aus den Gründen des § 1 AGG vermuten lassen, ist gerade für Bewerber nicht einfach
- Daher ist besondere Sorgfalt auf die Formulierung von Stellenausschreibungen zu verwenden, da hier das größte Gefahrenpotential für nachweisbare Benachteiligungen im Sinne von § 1 AGG liegt
- Gleiches gilt bei der Verwendung von Personalfragebögen
- Für Bewerbergespräche Gesprächsleitfaden entwickeln und verbindlich verwenden
- Niemals ein Bewerbungsgespräch alleine führen



Beweislast bei Entschädigung und Schadensersatz

Sind vom Betroffenen Indiztatsachen bewiesen, die auf eine Benachteiligung schließen lassen,

- muss der Arbeitgeber seinerseits beweisen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz von Benachteiligung vorgelegen hat.
 - d. h., er muss konkret zu den vorgetragenen Tatsachen Stellung zu nehmen
 - z. B. genaue Ausführungen dazu machen, dass die Schlechterstellung aus rechtlich zulässigen Gründen erfolgt ist
- Bei objektivem Vorliegen einer Benachteiligung muss der Arbeitgeber für den Fall des Schadensersatzanspruchs beweisen, dass er den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nicht zu vertreten hat;
 - also dass ihm hinsichtlich der Benachteiligungshandlung
 - weder Vorsatz
 - noch Fahrlässigkeit vorgeworfen werden kann



Handlungsempfehlung im Hinblick auf gerichtliche Auseinandersetzung

:

- Personalprozess (z. B. Einstellungsverfahren, Mitarbeitergespräche zur Zielerreichung oder zur Weiterbildung, Kündigung) definieren und aufgesetzte Standards zwingend einhalten
- Genaue Dokumentation aller personalrelevanten Entscheidungen



Geschafft!

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

AGG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Vom 14. August 2006

Zuletzt geändert durch Art. 8 Abs. 1 G zur Änd. des
BetriebsrentenG und and. G vom 2. 12. 2006



maria timmermann

Rechtsanwaltskanzlei

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.

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 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 Mitglieder 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) 1Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. 2Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.
- (3) 1Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. 2Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.
- (4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.



Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) 1Eine 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. 2Eine 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.



Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

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.



Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 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.

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 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 auszuübenden 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.

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 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.

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 10 [1] Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

1 Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. 2 Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. 3 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 Notwendigkeit 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) 1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. 2Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) 1Der 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. 2Hat 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) 1Dieses 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. 2Die 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) 1Die 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. 2Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.



Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

1 Ergreift 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.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 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 kollektivrechtlicher 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.



Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 16 Maßregelungsverbot

- (1) 1Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. 2Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen 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) 1In 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. 2Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.



Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 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 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.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- (1) 1 Antidiskriminierungsverbände 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. 2 Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.
- (2) 1 Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. 2 Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.
- (3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.
- (4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.



ArbGG Arbeitsgerichtsgesetz

Rechtsstand: 1.2.2007

§ 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) 1Machen 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.
2Die 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.



AGG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Skript abrufbar unter

http://www.timmermann-rechtsanwaelte.de/kanzlei_intern.htm

Geschlossener Bereich für Mandanten:

Username: id

Passwort: idmedia



maria timmermann

Rechtsanwaltskanzlei