

Antidiskriminierung und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es nach § 1 AGG Benachteiligungen aus Gründen:

- × der (vermeintlichen) Rasse/ethnischen Herkunft,
- × des Geschlechts,
- × der Religion oder Weltanschauung,
- × einer Behinderung,
- × des Alters oder
- × der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen.

Persönlicher Geltungsbereich, § 6 AGG

Wer wird vom AGG erfasst?

§ 6 AGG: Anwendbar auf „Beschäftigte“:

- × Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- × die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten
- × Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis
- × Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, bei denen aber noch Nachwirkungen eintreten können (z.B. Altersvorsorge)

Persönlicher Geltungsbereich, §§ 6, 7 AGG Wer wird vom AGG erfasst?

Verpflichtete Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes sind:

- × Natürliche und juristische Personen sowie Personengesellschaften, die Arbeitskräfte beschäftigen (§ 6 II 1)
- × Bei Arbeitnehmerüberlassung **auch** der Entleiher, bei dem die Arbeitskräfte tatsächlich arbeiten (§ 6 II 2)
- × Kollegen (mittelbar §§ 7 III, 12 III)

Sachlicher Geltungsbereich

Die Benachteiligungsbereiche, § 2 AGG

Schutz in sämtlichen Phasen des Arbeitsrechts:

- × Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit
- × Bedingungen für den beruflichen Aufstieg
- × Beschäftigungs – und Arbeitsbedingungen einschl. Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen
- × Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschl. der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung

Benachteiligungshandlungen

Verbot der unmittelbaren Benachteiligung, §§ 3 I, 7 AGG:

- × unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals (Geschlecht, Herkunft ...etc.) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Beachte:

- × Unmittelbare Benachteiligung setzt keine bewusste und zielgerichtete Benachteiligung voraus. Die objektive Möglichkeit der Benachteiligung reicht aus.
- × Nachteil muss tatsächlich eintreten.

Benachteiligungshandlungen

Verbot der mittelbaren Benachteiligung, §§ 3 I, 7 AGG:

mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn

- × dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren,
- × Personen oder Personengruppen,
- × bei denen ein in § 1 AGG genanntes Merkmal vorliegt,
- × in besonderer Weise gegenüber Personen (-gruppen) benachteiligen, bei denen das Merkmal nicht vorliegt

Benachteiligungshandlungen

Beispiele für mittelbare Benachteiligungen:

- × Ununterbrochene Beschäftigung als Vorr. für Beförderungen – mittelbare Diskriminierung von Frauen
- × Kandidaten müssen akzentfrei deutsch sprechen, obwohl dies für den zu besetzenden Arbeitsplatz keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist – mittelbare Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer

Benachteiligungshandlungen

Verbot der Belästigung, § 3 III AGG:

Eine Belästigung liegt vor, wenn

- × unerwünschte Verhaltensweisen
- × die mit einem in § 1 AGG genannten Grund im 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 – sog. "feindliches Umfeld".

Vorsatz ist nicht erforderlich

Benachteiligungshandlungen

Belästigung:

- Verbal
- Nonverbal (ausgestreckter Mittelfinger)
Beispiele:
 - Verleumdung
 - Beleidigung
 - abwertende Äußerungen
 - Anfeindungen
 - Drohungen
 - körperliche Übergriffe
- sofern im Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Grund

Benachteiligungshandlungen

Verbot der sexuellen Belästigung, § 3 IV AGG

Definition:

unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das 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 – sog. "feindliches Umfeld".

Benachteiligungshandlungen

Sexuelle Belästigung liegt nach AGG ausdrücklich vor bei:

- unerwünschten sexuellen Handlungen und
- Aufforderung zu diesen
- sexuell bestimmten körperlichen Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts (Bsp.: zweideutige Witze)
- unerwünschtem Zeigen und sichtbarem Anbringen von pornographischen Darstellungen; wohl weit aufzufassen, d.h. Bildmaterial mit sexuellen Bezügen (Bsp.: sog. Autokalender oder Bildschirmschoner)

Und: Wenn Handlung nach dem Strafgesetzbuch strafbar ist, wie Vergewaltigung

Benachteiligungshandlungen

Anweisung des AG zur Benachteiligung gilt als Benachteiligung und ist verboten ,§ 3 V AGG:

- × liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, dass eine andere Person benachteiligt
- × oder benachteiligen kann.

Die Weisung muss vorsätzlich erfolgen.

Der Anweisende muss nicht wissen, dass die angewiesene Handlung verboten ist.

Allgemeine Rechtfertigungsgründe

Positive Maßnahmen, § 5 AGG:

- × Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig,
- × wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen
- × bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmals verhindert oder ausgeglichen werden sollen

Frauenförderungs- und Behindertenförderungsmaßnahmen bleiben damit zulässig – aber keine starren Quoten

Kein absoluter Vorrang der zu fördernden Gruppe; „ Wir stellen nur Frauen ein „

Möglich bleibt: „Bei gleicher Eignung werden Behinderte bevorzugt eingestellt“

Allgemeine Rechtfertigungsgründe

Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung, § 8 I AGG:

- × nur zulässig, wenn der Benachteiligungsgrund (Rasse, Geschlecht ... etc.) wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine **wesentliche** und **entscheidende** berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderungen angemessen sind.

Die Benachteiligung muss damit – wie schon bei § 611a BGB (Geschlechtsdiskriminierung) – **unverzichtbare Voraussetzung** für die betreffende Tätigkeit sein

Allgemeine Rechtfertigungsgründe

Rechtfertigung der mittelbaren Benachteiligung, § 3 II, 2 HS AGG:

- × wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt **und**
- × die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind

Rechtfertigung der mittelbaren Benachteiligung ist damit wesentlich einfacher

Besondere Rechtfertigungsgründe

Rechtfertigung der Ungleichbehandlung wegen des Alters, § 10 AGG

Zulässig wenn:

- × sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist
- × die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind

Im Ergebnis wie Rechtfertigung der mittelbaren Benachteiligung

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Neutrale Stellenausschreibung, § 11 AGG:

- × AG darf nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausschreiben
- × für Geschlechterneutralität (m/w) bereits bekannt, § 612 b BGB
- × erfasst externe und interne Ausschreibungen – auch Aus- und Weiterbildung
- × AG haftet über § 278 BGB auch für Ausschreibungen, mit denen er Dritte beauftragt hat (head - hunter oder Arbeitsamt). Eine Auslagerung des Haftungsrisikos kommt daher nicht in Betracht (BAG, Urteil v. 5.2.04)

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Maßnahmen **zum Schutz der Beschäftigten** vor Benachteiligungen, § 12 I AGG:

- × AG muss die „erforderlichen“ Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals durch Arbeitskollegen oder Dritte treffen
- × was „erforderlich“ ist, wird objektiv bestimmt. Nicht nach subjektiver Einschätzung des AG
- × umfasst auch vorbeugende Maßnahmen, z.B. erstellen betrieblicher Verhaltensregeln, Aufklärung über unerwünschte Verhaltensweisen, Beleuchtung von Parkplätzen, Entfernung von Pornographie oder Verlangen arbeitsadäquater Kleidung

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Schulungspflichten, § 12 II AGG:

- × AG soll in geeigneter Weise, insbesondere durch Schulungen, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben
- × was geeignet ist, hängt von der Größe des Unternehmens und von der Position der Mitarbeiter ab
- × geschult werden müssen aber **alle** Mitarbeiter in irgendeiner Weise; bei gewerblichen Mitarbeitern wohl über Betriebsversammlung möglich

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Verhaltenskodex aufstellen

Mindestinhalt:

- Verbote im einzelnen aufführen, z.B.:
 - Witze über bestimmte Personengruppen
 - sexuelle Anspielungen
 - bestimmte Aufgaben nur bestimmten Gruppen zuweisen (z.B. Kaffee holen – Frauen)
 - bestimmte Gruppen sind von berufsfördernden Maßnahmen ausgenommen (junge Frauen die noch schwanger werden können)
- als gelesen und akzeptiert gegenzeichnen lassen

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Kleiderordnung:

AG kann von seinen Mitarbeitern eine kultur- und kontextadäquate Bekleidung verlangen. So kann eine ständig nur mit bauchfreiem und tief ausgeschnittenen Oberteil bekleidete Mitarbeiterin durchaus zu einer sexuellen Belästigung eines muslimischen Kollegen führen. Zwar hat jeder Mensch das Recht, seine Bekleidung nach Geschmack auszuwählen. Dabei dürfen aber die Rechte anderer nicht zu stark beschränkt werden.

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Sexuelle Belästigung:

Verbot von:

- Nackt - und Halbnacktbildern
- Internetnutzung: pornographische Seiten
- Körperkontakt z.B. auf Betriebsfeier
- sexuellen Anzüglichkeiten und Witzen
- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Maßnahmen gegen diskriminierende Mitarbeiter § 12 III AGG:

- × Unterbindung der Benachteiligung durch erforderliche und angemessene Maßnahmen, wie:
 - Ermahnung
 - Abmahnung
 - Umsetzung
 - Versetzung
 - Kündigung
- × bei der Wahl der zu treffenden Maßnahme ist entscheidend auf die Schwere und Häufigkeit des Verstoßes abzustellen
- × dabei sind die Mitwirkungsrechte des BR zu beachten

Rechtsfolgen unzulässiger Diskriminierung

Schadensersatz, § 15,I,II AGG:

- × Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens/materieller Schaden
- × Anspruch auf Ersatz Nichtvermögensschaden/Schmerzensgeld

Unterlassungsanspruch, § 15 V i.V.m. § 1004 BGB

Rechtsfolgen unzulässiger Diskriminierung

Persönliche Haftung des (auf Anweisung) diskriminierenden Beschäftigten ?

Persönliche Haftung nicht im AGG geregelt, aber voraussichtlich Haftung nach Grundsätzen der AN – Haftung

UND

persönliche Haftung des Beschäftigten über § 823 I BGB wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts möglich – aber Vollbeweis erforderlich

Geltendmachung von Ansprüchen

Ausschlussfristen für die Erhebung von Ansprüchen, § 15 IV:

- × Schriftliche Geltendmachung des Anspruchs innerhalb von **zwei Monaten**, es sei denn Tarifvertragsparteien vereinbaren kürzere Fristen
- × Fristbeginn:
 - mit dem Zeitpunkt der Kenntniserlangung von der Benachteiligung
 - bei Bewerbungen oder beruflichem Aufstieg mit dem Zugang der Ablehnung
- × Klageerhebung innerhalb von **drei Monaten** nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, § 61b ArbGG n.F.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !