

Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Schulung

Ziel des Gesetzes

Verhinderung und **Beseitigung** von **Benachteiligungen** aus Gründen

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

☞ Aufzählung der **acht** Benachteiligungsmerkmale abschließend

Erläuterung der Benachteiligungsmerkmale

- **Rasse**
 - Gesetz geht nicht vom Vorhandensein verschiedener menschlicher „Rassen“ aus (keine Anerkennung eines Rassenbegriffs)
 - Anknüpfungspunkt sind **rassistische** Motive
 - Maßgeblich ist die **subjektive** Vorstellung des Benachteiligten

Erläuterung der Benachteiligungsmerkmale

- **ethnische Herkunft**
 - im Sinne ethnischer Zugehörigkeit auszulegen
 - Hierzu zählen Benachteiligungen
 - aufgrund der Rasse
 - der Hautfarbe
 - der Abstammung
 - des nationalen Ursprungs
oder
 - des Volkstums

Erläuterung der Benachteiligungsmerkmale

(Fortsetzung)

- **Geschlecht**
 - männlich/weiblich/zweigeschlechtlich
- **Religion**
 - Religionsbegriff setzt eine **gewisse Transzendenz** voraus
- **Weltanschauung**
 - erfasst sind „**innerweltliche Bezüge**“ = gedankliche Systeme, die das Weltgeschehen in großen Zusammenhängen werten, nicht allgemeine politische Gesinnung

Erläuterung der Benachteiligungsmerkmale (Fortsetzung)

- **Behinderung**
 - entspricht gesetzlicher Definition in § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX;
 - (+), wenn körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit **länger als sechs Monate** von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher eine Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist

§ 2 Behinderung

(1) 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 Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Erläuterung der Benachteiligungsmerkmale (Fortsetzung)

- **Alter**
 - „**jedes**“ Lebensalter - also nicht nur Schutz „älterer Menschen“
- **sexuelle Identität**
 - sexuelle Ausrichtung
 - erfasst werden
 - homosexuelle Frauen und Männer
 - bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen

Sachlicher Anwendungsbereich

Erfasste „Stadien“ des Arbeitsverhältnisses:

- Begründung des Arbeitsverhältnisses (Bewerbungs-/ Ausschreibungsverfahren, Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen)
- Bestehendes Arbeitsverhältnis (einschließlich Arbeitsentgelt) und beruflicher Aufstieg
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Entlassungsbedingungen)
- Beendetes Arbeitsverhältnis, soweit noch Nachwirkungen gegeben sind

Persönlicher Anwendungsbereich

AGG gilt für:

- **Beschäftigte**
 - Arbeitnehmer/-innen
 - Auszubildende
 - arbeitnehmerähnliche Personen (wirtschaftliche Abhängigkeit)
 - Heimarbeiter
 - Bewerber
 - ausgeschiedene Arbeitnehmer
- **Arbeitgeber**
 - natürliche und juristische Personen (z.B. Arbeitgeber A; X-AG)
 - rechtsfähige Personengesellschaften (z.B. oHG, KG)
 - „Entleiher“ von Beschäftigten (neben dem Verleiher)
 - Auftraggeber oder Zwischenmeister bei Heimarbeitern

Persönlicher Anwendungsbereich

(Fortsetzung)

- **Selbständige** und **Organmitglieder** , insb. Geschäftsführer und Vorstände

Wichtig: Beschränkung des Anwendungsbereichs für diesen Personenkreis auf Bedingungen für

- den Zugang zur Erwerbstätigkeit
sowie
- den beruflichen Aufstieg

- **Ausgenommen sind**

- freie Dienstverhältnisse
- freie Mitarbeiter
- Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter

Benachteiligungen im Sinne des AGG

(Überblick)

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Unmittelbare Benachteiligung

- liegt vor, wenn eine Person wegen eines Benachteiligungsmerkmals eine ungünstigere Behandlung als andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde

Beispiel:

Ein männlicher Arbeitnehmer erhält eine höhere Vergütung als seine weibliche Kollegin in der gleichen Position.

Weihnachtsgeld wird nur an Arbeitnehmer gezahlt, die einer christlichen Glaubensgemeinschaft angehören.

Mittelbare Benachteiligung

- „anscheinend“ neutrale Regelungen, die wegen eines Benachteiligungsmerkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen kann,
- sofern nicht durch rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und
- Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich

Beispiel:

Teilzeitbeschäftigte erhalten keine Einmalzahlungen.

Da Teilzeitbeschäftigte - nachweislich - in der Mehrzahl Frauen sind, dürfte eine mittelbare geschlechtsbezogene Benachteiligung vorliegen.

Belästigung

- Unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem Benachteiligungsmerkmal,
 - die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und
 - ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- **Beispiele:** Verleumdungen, Beleidigungen, abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen, körperliche Übergriffe

Sexuelle Belästigung

- 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.

Beispiele: Versprechen beruflicher Vorteile für sexuelle Gefälligkeiten, Klapsen des Gesäßes, anzügliche Bemerkungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben

Anweisung zur Benachteiligung

- Anweisungen zur Benachteiligungen einer Person wegen eines Benachteiligungsmerkmals gelten als Benachteiligung;
- eine Anweisung liegt insb. vor, wenn eine Person zu einem benachteiligenden Verhalten gegenüber Beschäftigten bestimmt wird

Beispiel:

Der Arbeitgeber weist einen Abteilungsleiter an, nur den deutschen Mitarbeitern eine Weiterbildungsmaßnahme zu genehmigen.

Rechtfertigungsgründe

Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn:

- dadurch bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden - sog. **positive Maßnahmen** (z.B. Regelungen zur Frauenquote, wenn keine absolute Bevorzugung)
- der Grund der Ungleichbehandlung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** ist (z.B. Vorführung von Damenmode durch Frauen; Untersagen des Tragens eines Kopftuchs bei Gefährdung der Arbeitssicherheit)
- bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften nach ihrem Selbstverständnis oder nach Art der Tätigkeit eine bestimmte **Religion** oder **Weltanschauung** eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (z.B. Beschäftigung in kirchlichen Kindergärten)

Rechtfertigungsgründe

(Fortsetzung)

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist gerechtfertigt, wenn:

- Ungleichbehandlung objektiv und angemessen ist, durch legitimes Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind;
z.B. - Entgeltregelungen, die an Berufserfahrung anknüpfen
 - Begründete - nicht willkürliche - Höchstaltersregelungen
 - einzelvertraglich oder tarifvertragliche Altersgrenzenvereinbarungen (bisläng 65-Klausel)
 - altersbezogene Differenzierungen in Sozialplänen

Organisationspflichten des Arbeitgebers

- **Neutrale Arbeitsplatzausschreibung:** Es ist zukünftig nicht nur eine „geschlechtsneutrale“ Stellenausschreibung geboten, sondern eine „neutrale“ Stellenausschreibung mit Blick auf alle **acht** Benachteiligungsmerkmale.
- Arbeitgeber muss **erforderliche Maßnahmen** zum Schutz vor Benachteiligungen treffen (auch vorbeugende Maßnahmen); **Schulung** der Beschäftigten zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen gilt als „erforderliche Maßnahme“

Organisationspflichten des Arbeitgebers

(Fortsetzung)

- **Pflicht zur Unterbindung** von Benachteiligungen; ggf. mittels **Sanktionen** gegen Beschäftigte (z.B. Abmahnung, Versetzung, Kündigung) und Dritte (z.B. Kunden), die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen
- **Bekanntmachung** des AGG sowie des § 61 b ArbGG (Aushang/Auslegung der Gesetzestexte) und der Information, wo/wie Benachteiligter sein Beschwerderecht ausüben kann

Rechte der Beschäftigten bei unzulässiger Benachteiligung

- **Beschwerderecht:**

Beschäftigte haben bei „gefühlter“ Benachteiligung wegen eines Benachteiligungsmerkmals durch Arbeitgeber, Vorgesetzte, andere Beschäftigten oder Dritte das Recht, sich bei zuständiger Stelle im Unternehmen zu beschweren;
Prüfungs- und Bescheidungspflicht des Arbeitgebers

Rechte der Beschäftigten bei unzulässiger Benachteiligung (Fortsetzung)

- **Leistungsverweigerungsrecht:**
Ergreift Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung des Beschäftigten (nicht andere Benachteiligung!) am Arbeitsplatz, kann Beschäftigter seine Tätigkeit - ohne Verlust des Arbeitsentgelts - einstellen

Rechte der Beschäftigten bei unzulässiger Benachteiligung (Fortsetzung)

- **Schadensersatzanspruch:**
Arbeitgeber ist zum Ersatz eines von ihm zu vertretenden Schadens (materieller Schaden), der aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot eingetreten ist, verpflichtet
- **Entschädigungsanspruch:**
Arbeitgeber ist bei Eintritt eines immateriellen Schadens aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot zur Zahlung einer angemessenen Entschädigung verpflichtet; Entschädigung auf max. 3 Monatsgehälter begrenzt, wenn Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre

Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigung

- Schadens- und Entschädigungsansprüche sind innerhalb von **2 Monaten** ab Zugang der Ablehnung bzw. ab Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung **schriftlich geltend** zu machen; Klage innerhalb von **3 Monaten** nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs (§ 61 b ArbGG)

Darlegungs- und Beweislast

- **Beschäftigter:**
 - Beweis von Indizien, die unterschiedliche Behandlung wegen eines Benachteiligungsmerkmals vermuten lassen
 - Erklärung „ins Blaue“ hinein nicht ausreichend
- **Arbeitgeber:**
 - wenn Indizien vom Beschäftigten bewiesen:
Beweis, dass kein Verstoß gegen Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- **Antidiskriminierungsverbände**
 - Personenzusammenschlüsse
 - Interessenwahrnehmung benachteiligter Personen oder Personengruppen entsprechend der Satzung
 - nicht gewerbsmäßig/nicht vorübergehend
 - mindestens 75 Mitglieder
- **Befugnisse**
 - Beistände Benachteiligter in gerichtlichen Verfahren (im Rahmen der Satzung)
 - Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter (im Rahmen des Satzungszwecks)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- **Unterstützungsfunktion** hinsichtlich der Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen
 - Unterstützung in Form der **Information** über Ansprüche und Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens gegen Benachteiligungen
 - **Vermittlung einer Beratung** durch eine weitere Stelle
 - **Versuch gütlicher Einigung**

Gültigkeit - Unabdingbarkeit

- Gültigkeit des Gesetzes seit dem 18.8.2006
- Von den Vorschriften des AGG darf nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden

Übersicht Anwendungsbereiche

- Allgemeine Feedbackgespräche
- Krankenrückkehrgespräche
- Personalentwicklungs- / Gehaltsgespräche
- Einstellungen
- Versetzungen

Krankenrückkehrgespräche und Personalentwicklungs- / Gehaltsgespräche

- Mit jedem Mitarbeiter/in in gleicher Form Gespräch strukturiert führen und dokumentieren
 - Keine Unterschiede in der Behandlung einzelner Mitarbeiter, die auf eines der 8 Merkmale passen könnten
 - Begründungen für oder gegen eine Maßnahme auf fachlicher oder persönlicher Ebene ohne eines der 8 Merkmale zu berühren
 - Unterschiede müssen auf unterschiedlicher Aufgabe (mehr / weniger Verantwortung) oder unterschiedlicher erbrachter Leistung beruhen
- > kein Bezug auf Alter, Behinderung, Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität!

Krankenrückkehrgespräche und Personalentwicklungs- / Gehaltsgespräche

- Beispiel Gehalt: Erhöhung wegen nachweisbarer Leistung, Ablehnung wegen häufigen unentschuldigtem Fehlens, hoher Fehlerquote etc., nicht weil jmd. körperlich oder geistig eingeschränkt ist
- Beispiel Personalentwicklung: PE-Maßnahme, da für den Job notwendig; keine Ablehnung, weil jmd. zu alt ist, sondern, da Kosten zu hoch oder nicht anwendbar im Job etc.

Einstellungen

- Nie allein Gespräche führen, immer die Personalabteilung einbeziehen
- Keine Auskünfte am Telefon (es steht alles in der Ausschreibung, mehr gibt es dazu nicht zu sagen!)
- kein Feedback nach Gespräch geben, auch wenn man dem Bewerber helfen möchte! Die Personalabteilung erledigt die (neutrale) Absage.
- Nur Fragen bzgl. fachlicher Eignung stellen, wozu auch persönliche Eigenschaften zählen (durch Beispiele aus dem Berufsleben belegen lassen); Fragen und Antworten stichwortartig notieren
- Ablehnung in mangelnder fachlicher oder persönlicher Qualifikation des Bewerbers schriftlich begründen und an die Personalabteilung geben
- Den formalen Prozess erledigt die Personalabteilung (alle Schreiben an die Bewerber und abschließende Dokumentation inkl. Absage)

Versetzungen

- Begründung der Entscheidung dokumentieren
- Auf fachliche Aspekte gründen bzw. persönliches Verhalten, das nach außen erkennbar ist
- Ablehnung in mangelnder fachlicher oder persönlicher Qualifikation des Bewerbers begründen
- Personalabteilung unbedingt einbeziehen

Entscheidungskriterien

Entscheidungsspielraum wird im Zusammenhang mit dem AGG nur bzgl. der 8 genannt Diskriminierungsmerkmale begrenzt.

Entscheidungen aufgrund von

- Zeugnissen / Noten
- beruflicher Werdegang
- Auslandserfahrung
- Sprachkenntnisse
- Teamfähigkeit, soziale Kompetenz, aber auch
- die persönliche „Chemie“

bleiben akzeptable Auswahlkriterien.

Fragenkatalog: erlaubte Fragen

- Grundsätzlich müssen die Fragen sachlich mit der Stelle, der geplanten Aktion (Einstellung, Versetzung, PE-Maßnahme) zu tun haben:
 - > Bezug zu (nicht) erbrachter Leistung, Fehlerquote, Auswirkungen auf die Gruppe bei Fehlzeiten, Verantwortung
 - > Bezug zu fachlicher und persönlicher Qualifikation (Ablehnung eines Bewerbers, weil „die Chemie nicht stimmt“ ist nach wie vor zulässig!)
 - > Fragen nach Arbeitsstil, zeitlichen Einsatzmöglichkeiten, fachlichen Einschränkungen
 - > Fragen nach konkreter Aufgabe und Ausführung, Verantwortung, (Spezial-) Wissen (Berufserfahrung)

Spezielle Fragerechte bei Einstellungen

Spezielle Fragen:

- Fragen nach Vorstrafen sind zulässig, soweit sie einen Bezug zur Aufgabe haben
- Fragen nach weiteren bestehenden Arbeitsverhältnissen sind grundsätzlich nur zulässig, wenn sie möglicherweise die Ausübung der Haupttätigkeit beeinträchtigen
- vorliegenden Lohn- und Gehaltspfändungen: umstritten! Besser nicht fragen!

Fragenkatalog: erlaubte Fragen

(nicht abschließend)

- > Können Sie Lasten von mehr als XX Kg uneingeschränkt heben? (Belastbarkeit)
- > Können Sie mit der Pausenregelung, die wie folgt in unserem Bereich festgelegt ist, arbeiten? (religiöse Einschränkungen auf konkrete Regelung bezogen)
- > Können Sie die Aufgabe, die 100% im Stehen ausgeführt werden muss, uneingeschränkt durchführen? (Belastbarkeit, Behinderung)
- > Können Sie Gespräche mit unseren Kunden in Englisch / Deutsch ... problemlos führen? (Sprachkenntnisse)
- > Können Sie Englisch-/ Deutsch- ... sprachige Briefe fehlerfrei verfassen?
- > Können Sie Dienstreisen x mal in der Woche ins Ausland wahrnehmen? (Mobilität)

Fragenkatalog: erlaubte Fragen

(nicht abschließend)

- > Können wir Sie für einen Auslandseinsatz in China / Indien für maximal / minimal 3 / 6 Monate bzw. 1 / 2 Jahre fest einplanen? (Mobilität)
- > Haben Sie eine (unbefristete) Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Deutschland? (nur wenn für die Aufgabe notwendig!) (Nationalität)
- > Mit welchen Menschen können Sie am besten zusammenarbeiten?
Beschreiben Sie mir diese. (Teamfähigkeit, soziale Kompetenz)
- > Warum haben Sie im Fach XY so schlechte Noten? Liegt Ihnen XY nicht?
(Fachwissen, technisches / kaufmännisches Wissen)
- > Was ist unter der Beschreibung XY im Arbeitszeugnis zu verstehen?
- > Beschreiben Sie Ihre persönlichen Stärken / Schwächen. (soziale Kompetenz)

Fragenkatalog: erlaubte Fragen

(nicht abschließend)

- > Schildern Sie Ihren bisherigen (beruflichen) Werdegang und begründen Sie ihre Schritte / Veränderungen.
- > Was ist Ihr Gehaltswunsch bei einem Wechsel in die neue Aufgabe?
- > Sehen Sie bei sich gesundheitliche Einschränkungen bei der Erfüllung der neuen Aufgabe? Liegen Erkrankungen vor, die die Erfüllung Ihrer Aufgabe beeinträchtigen? (Bezug auf die Stellenbeschreibung herstellen!)
- > Können Sie kurzfristig flexible Arbeitseinsätze wahrnehmen?
- > Welche Erfahrungen haben Sie bei Ihren Auslandsaufenthalten gesammelt?

Fragenkatalog: nicht zulässige Fragen

(nicht abschließend)

- Nie eines der 8 Merkmale berühren!
- > Brauchen Sie Gebetspausen? (Religion)
- > Sind Sie uneingeschränkt belastbar? (Behinderung)
- > Wie ist ihr Gesundheitszustand? (Behinderung)
- > Sind Sie mobil? (Behinderung)
- > Ist Deutsch / Türkisch / ... Ihre Muttersprache? (ethnische Herkunft, Rasse)
- > Wie hoch ist Ihr aktuelles Gehalt? (Alter)
- > Welcher Gewerkschaft / Partei / Religionsgemeinschaft gehören Sie an?
(Religion, Weltanschauung)

Fragenkatalog: nicht zulässige Fragen

(nicht abschließend)

- > Sind Sie schwanger? Wie ist Ihre Familienplanung? (Geschlecht)
- > Sind Sie (schwer-) behindert? (Behinderung)
- > Haben oder müssen Sie Wehr- oder Ersatzdienst abgeleistet / ableisten?
(Geschlecht)
- > Wie alt sind Sie? (Alter)
- > Sind Sie ledig / verheiratet / geschieden? (Geschlecht, sexuelle Identität)
- > Wie ist die Betreuung Ihrer Kinder / Angehöriger sichergestellt? (Geschlecht)
- > Welche Staatsangehörigkeit haben Sie? (Rasse, ethnische Herkunft)