



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Personalverantwortliche

Historie AGG



- in Kraft getreten am 18.08.2006
- Umsetzung von vier EU-Richtlinien aus den Jahren 2000-2004 mit den Themenschwerpunkten Antirassismus und Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Zielsetzung

- Das AGG soll Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen wegen
 - Rasse / ethnischer Herkunft
 - Geschlecht
 - Religion / Weltanschauung
 - Behinderung
 - Alter
 - sexuelle Identitätverhindern oder beseitigen.

- Hierdurch soll eine von Respekt und Achtung gekennzeichnete Arbeitsatmosphäre entstehen.

- Das AGG ist nicht abdingbar, die Anwendung kann bspw. durch einen Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden.

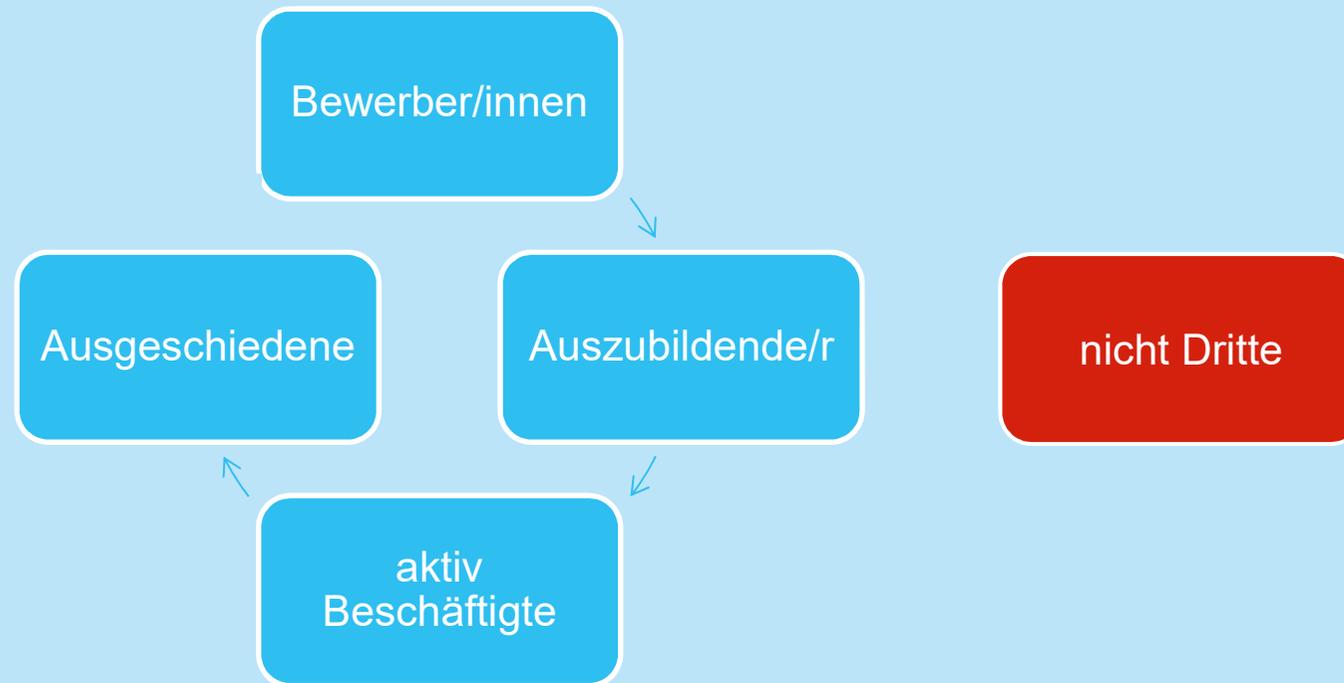
Prüfschema

Diskriminierung
wegen Rasse / ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion /
Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität

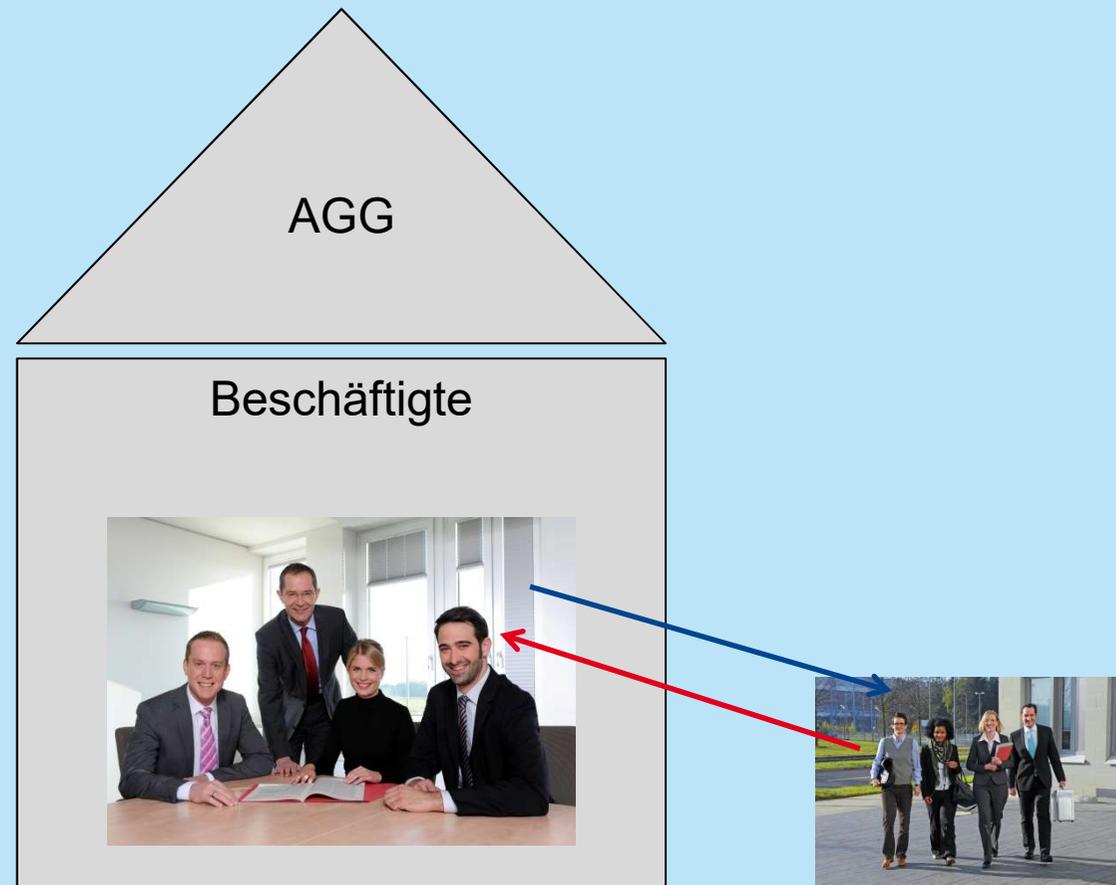
mittelbare / unmittelbare Benachteiligung
Belästigung / sexuelle Belästigung
Anweisung zur Benachteiligung

Prüfung Rechtfertigung

Geschützter Personenkreis, §§ 6, 24 AGG



Wer muss das AGG beachten?



Wen verpflichtet das AGG?

- Arbeitgeber bzw. Dienstherr
 - Abwehr von Diskriminierungen
 - durch ihn selbst
 - durch Beschäftigte
 - durch Dritte
- als Erlass- und Verordnungsgeber bzw. bei Gesetzesentwürfen
- Führungskräfte in besonderer Weise
 - Fürsorgepflicht
 - Pflicht zum aktiven Einschreiten bei Benachteiligungen durch andere Beschäftigte und Dritte
 - Vorbildfunktion

Benachteiligungsgründe



Rasse und ethnische Herkunft



Behinderung



Geschlecht



Alter



Religion und Weltanschauung



sexuelle Identität

Rasse und ethnische Herkunft



- Ethnische Herkunft meint die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft, die sich durch gemeinsame Merkmale auszeichnet und sich von anderen Gruppen erkennbar unterscheidet durch:
 - lange gemeinsame Geschichte
 - gemeinsame Religion
 - dieselbe Hautfarbe, Statur und Gesichtsform
 - gemeinsame Sprache
 - gemeinsame Bräuche, eigene Kultur und Tradition
- der Begriff „Rasse“ ist vom Gesetzgeber nur aufgenommen worden, um die Ablehnung von rassistischen Tendenzen zum Ausdruck zu bringen.

Geschlecht



- Mann und Frau
- umfasst auch Schwangerschaft und Mutterschaft, § 3 Abs.1 S.2 AGG
- Intersexuelle (Benachteiligung im Personenstandsrecht)

Im Auswahlverfahren keine Fragen nach:

- Schwangerschaft
- Familienplanung, auch nicht verdeckt über die Frage: „Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?“ (Erlaubt: „Wo sehen Sie sich beruflich in 5 Jahren?“)
- Familienstand und familiären Hintergrund
- Kindern
- Sicherstellung der Betreuung der Kinder

Religion und Weltanschauung



- keine gesetzliche Definition, da der Staat zur Neutralität verpflichtet ist
- Herkömmliche Definitionen:
 - Religion: Sinndeutung von Welt und Mensch mit Gottesvorstellungen und Jenseitsbezüge
 - Weltanschauung: vereint alle sonstigen nicht religiösen Anschauungen. Nicht unter den Schutzbereich fallen Überzeugungen minderen Ranges (politische Überzeugungen, Hobbies)
 - Grenze: Freiheitlich demokratische Grundordnung

Behinderung



Menschen sind behindert,

- wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht
- und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

sexuelle Identität



- Geschützt ist die sexuelle Ausrichtung / Orientierung
- laut aktueller Sonderauswertung der Studie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ neigen 20% der in NRW Befragten zu homophoben Einstellungen
- LSBTTI sind von Diskriminierung und Ausgrenzung betroffen
 - Gewalterfahrungen im häuslichen Umfeld, am Arbeitsplatz und im öffentlichen Raum
 - höhere Suizidraten bei Lesben und Schwulen
 - jede 4. lesbische Frau hat körperliche Angriffe erlebt, bei schwulen und bisexuellen Schülern (Alter: 18-25 Jahre) hat ca. 50% Gewalterfahrungen gemacht
- Gleichstellung macht jedoch Fortschritte (bspw. Besoldungs- und Versorgungsrecht, Grunderwerbsteuerrecht)

Alter



- der Begriff „Alter“ meint das biologische Lebensalter
- umfasst sind Benachteiligungen jeglicher Art, also auch die Benachteiligung von jungen Menschen und Kindern

Benachteiligungsformen

- Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG
- Mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG
- Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG
- sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG
- Anweisung zur Benachteiligung, § 3 Abs. 5 AGG

Benachteiligungen, § 3 AGG

unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG

- Diskriminierungsmerkmal gem. § 1 AGG
- weniger günstige Behandlung, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde
- Benachteiligungsabsicht unerheblich

mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG

- Diskriminierungsmerkmal gem. § 1 AGG
- weniger günstige Behandlung, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde
- durch objektiv neutrale Vorschriften / Verfahren
- Benachteiligungsabsicht unerheblich
- **Ausnahme:** zur Erreichung eines rechtmäßigen Ziels erforderlich

Belästigung, § 3 AGG

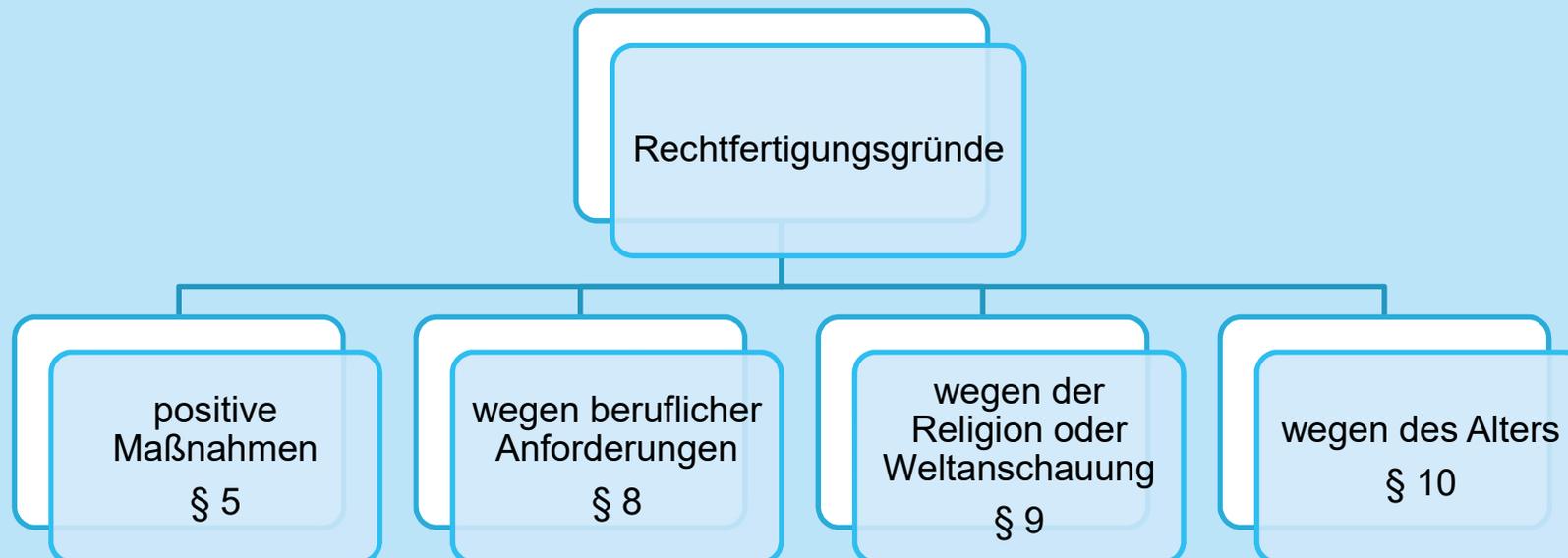
Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG

- unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit § 1 AGG (z.B. Beleidigungen, abwertende Äußerungen)
- bezweckt oder bewirkt,
- Würdeverletzung und
- schafft Umfeld, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist
- ausnahmsweise einmaliger Vorfall ausreichend

sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG

- unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten,
- bezweckt oder bewirkt
- Würdeverletzung
- *insbesondere* wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird
- einmaliger Vorfall ausreichend

Rechtfertigungsgründe im AGG, Überblick



- bei Mehrfachdiskriminierungen ist jede Ungleichbehandlung auf ihre Rechtfertigung hin zu überprüfen, § 4 AGG
- Belästigungen und sexuelle Belästigungen sind ausnahmslos verboten

Beispiel: Urlaubsanspruch nach Lebensalter

- Benachteiligungsgrund: Alter (Diskriminierung jüngerer Beschäftigter), § 1 AGG
- Benachteiligungshandlung: unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs.1 AGG) durch geringeren Urlaubsanspruch
- Rechtfertigung
 - ❖ § 8 AGG:
 - keine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen
 - Urlaubsstaffelung knüpft nicht an auszuübende Tätigkeit an
 - ❖ §10 AGG:
 - keine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters,
 - Staffelung würde eine objektiv und angemessene Erreichung eines legitimen Ziels voraussetzen
 - Ziel könnte der Ausgleich des gesteigerten Erholungsbedürfnisses sein
 - Ziel wird mit der bestehenden Regelung nicht erreicht (größter Sprung mit Erreichen des 30.Lebensjahres und keine Steigerung mehr ab 40. Lebensjahr)

Was ist vom Dienstherrn / Arbeitgeber zu tun?

- **Prävention:**

Information der Beschäftigten, § 12 Abs. 2 und 4 AGG, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld durch entsprechendes Führungsleitbild, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Schulungsmaßnahmen, etc.

- **Bei Verstößen durch Beschäftigte:**

arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung (§ 12 Abs. 3 AGG) und außerhalb des AGG disziplinarrechtliche Maßnahmen

- **Bei Verstößen durch Dritte:**

geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten (§ 12 Abs. 4 AGG)

Rechtsfolgen / Rechte der Benachteiligten, Überblick §§ 12 ff AGG

Kein Kontrahierungszwang, § 15 Abs. 6 AGG

Beschwerderecht, § 13 AGG

Abhilfeanspruch, § 12 Abs. 3 und 4 AGG

Leistungsverweigerungsrecht, § 14 AGG

Recht auf Schadenersatz und Entschädigung,
§ 15 AGG

Beschwerderecht

- Beschwerdestelle im FM: Referat II A 3
- frühzeitige Beteiligung der GStB soweit die Merkmale sexuelle Identität und Geschlecht betroffen sind
- frühzeitige Beteiligung der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen soweit das Merkmal Schwerbehinderung betroffen ist
- wenn die Ausübung des Beschwerderechts zur Diskriminierung führt, fällt dies auch unter das AGG
- auf die Beschwerde finden die Vorschriften zum Personalgeheimnis Anwendung, §§ 84 - 91 LBG und §§ 50, 51 BeamtStG
- Zusammenarbeit der Beschwerdestelle mit der zuständigen Führungskraft (soweit diese nicht Subjekt der Beschwerde ist)
- Mitteilungspflicht über das Ergebnis der Prüfung gegenüber Beschwerdeführer/in

Leistungsverweigerungsrecht, § 14 AGG

- besteht nur bei Belästigung / sexueller Belästigung
- nur wenn Dienstherr / Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Schutzmaßnahmen zur Unterbindung ergreift
- das Risiko der Fehleinschätzung liegt bei der betroffenen Person

Recht auf Schadensersatz und Entschädigung, § 15 AGG

Vermögensschaden (§ 15 Abs. 1)

- ist stets voll zu ersetzen (klassischer Schadensersatz)
- setzt Verschulden des Arbeitgebers (oder einer Führungskraft als Erfüllungsgehilfen) voraus)
- wird vermutet (§ 15 Abs. 1 S. 2 AGG)
- der Arbeitgeber kann sich jedoch exkulpieren

Nichtvermögensschaden (§ 15 Abs. 2)

- ist zu entschädigen
- (Entschädigung = „Schmerzensgeld“)
- Haftung **auch ohne Verschulden**

Fristen für Schadensersatz / Entschädigung § 15 Abs. 4 AGG

1. Stufe **§ 15 Abs. 4 AGG**

- schriftliche Geltendmachung innerhalb von 2 Monaten
- im Falle einer Bewerbung ab Zugang der Ablehnung
- in sonstigen Fällen ab dem Zeitpunkt der positiven Kenntniserlangung der Benachteiligung

2. Stufe **61 b Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz,** **§ 74 Abs. 1 VwGO**

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Klage beim Arbeitsgericht innerhalb von 3 Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs
- Beamtinnen und Beamte: Rechtsweg zum Verwaltungsgericht 1 Monat ab Bekanntgabe des Ablehnungsbescheids der Verwaltung

Darlegungs- und Beweislast, § 22 AGG

Beschäftigte

- Beschäftigte/r muss die Tatsache darlegen und beweisen, die Indizien für unterschiedliche Behandlung wegen eines Benachteiligungsgrundes darstellen
- Erklärungen „ins Blaue hinein“ sind nicht ausreichend

Dienstherr / Arbeitgeber

Dienstherr / Arbeitgeber muss darlegen und beweisen

- keine Benachteiligung i.S.d. AGG
- Vorliegen von Rechtfertigungsgründen
- Nicht-Vertreten müssen, insb. Darlegung und Beweis der Erfüllung der Pflichten nach § 12 AGG

Beispielsfall



Da zunehmend in den Finanzämtern muslimische Frauen mit Kopftuch zum Dienst erscheinen, beschließt das FM per Erlass, das Tragen eines Kopftuches in der Finanzverwaltung NRW generell zu untersagen.

Ist das zulässig?

Lösungsskizze

- Benachteiligungsgrund: § 1 AGG

Religion

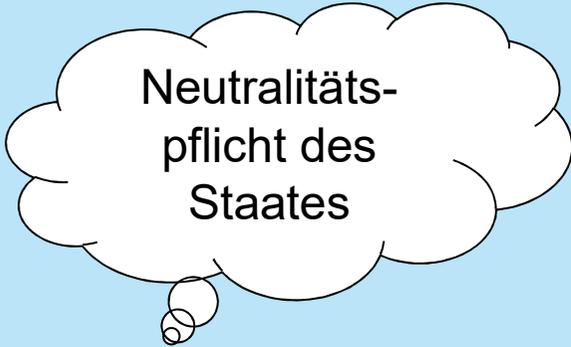
- Kopftuch
 - religiöses Symbol und Teil der Religionsausübung?
 - politisches Symbol für die Schlechterstellung der Frau?
 - Rechtsfolge: Kollision der Religionsfreiheit mit der fdGo, die von der Gleichberechtigung von Mann und Frau ausgeht
 - Kopftuch jedenfalls auch religiöses Symbol

ethnische Herkunft

- Merkmal auch erfüllt soweit Kopftuch charakteristisches Merkmal einer bestimmten Volksgruppe bzw. eines bestimmten Kulturkreises

Lösungsskizze

- Benachteiligungsform, § 3 AGG
unmittelbare Benachteiligung durch direktes Verbot, ein Kopftuch zu tragen, § 3 Abs. 1 AGG
- Rechtfertigung
 - § 9 AGG (–), da Finanzverwaltung keine Religionsgemeinschaft oder zugeordnete Einrichtung ist
 - § 8 AGG, Ungleichbehandlung wegen beruflicher Anforderungen?

A white thought bubble with a black outline and a small tail at the bottom left. It contains the text 'Neutralitätspflicht des Staates' in black.

Neutralitätspflicht des Staates

A white thought bubble with a black outline and a small tail at the bottom left. It contains the text 'Bürgerorientierung' in black.

Bürgerorientierung

Lösungsskizze

Im Ergebnis Kopftuchverbot wohl keine berufliche Anforderung:

Kontakt mit Steuerbürger/innen regelmäßig nur kurz

Verwaltung zeigt auch weiterhin „Gesicht“

Einflussnahme auf erwachsene Menschen gering

Verfassungsrechtliche Anforderungen: Art. 4 GG als schrankenlos gewährtes Grundrecht setzt „erst recht“ Vorliegen eines Gesetzes bei Eingriffen voraus (vgl. Schulgesetz NRW).

Abwandlung Beispiel



Frau F. erscheint nach dem Urlaub mit einem Vollschleier zum dienst. Das Gesicht vollständig verhüllt.

Kann Frau F. das Tragen des Schleiers verboten werden?

Lösungsskizze

- Benachteiligungsgrund: § 1 AGG

Religion

- Vollscheier
 - religiöses Symbol und Teil der Religionsausübung?
 - politisches Symbol für die Schlechterstellung der Frau?
 - Rechtsfolge: Kollision der Religionsfreiheit mit der fdGo, die von der Gleichberechtigung von Mann und Frau ausgeht
 - Vollscheier jedenfalls auch religiöses Symbol

ethnische Herkunft

Merkmal auch erfüllt soweit Vollscheier charakteristisches Merkmal einer bestimmten Volksgruppe bzw. eines bestimmten Kulturkreises

- **Benachteiligungsform:** unmittelbare Benachteiligung durch direktes Verbot, einen Vollscheier zu tragen, § 3 Abs. 1 AGG

Lösungsskizze

Rechtfertigung: § 8 AGG, Ungleichbehandlung wegen beruflicher Anforderungen?

Wohl ja, weil

Neutralitätspflicht des Staates

Bürgerorientierung

Funktionsfähigkeit der Verwaltung / Akzeptanz der Eingriffsverwaltung

Fürsorgeaspekt gegenüber Personal i.R. offener und vertrauensvoller Zusammenarbeit

Aber auch hier verfassungsrechtliche Anforderungen: Art. 4 GG als schrankenlos gewährtes Grundrecht setzt „erst recht“ Vorliegen eines Gesetzes bei Eingriffen voraus (vgl. Schulgesetz NRW).

Weitere Abwandlung des Beispiels



Frau F. ist im Altaktenkeller eingesetzt. Änderung der Einschätzung bezüglich § 8 AGG?
Wohl nein, weil:

zwar kein Bürgerkontakt, aber negative Vorbildfunktion

keine offene und vertrauensvolle
Zusammenarbeit möglich

Verfassungsrechtliche Anforderungen wie vor, Verbot ohne Gesetz nicht möglich.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

