

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

I. Schutz vor Benachteiligungen vor Inkrafttreten des AGG

Diskriminierungsschutz

I. Schutz vor Benachteiligungen vor Inkrafttreten des AGG

Grundgesetz

Art. 3 GG: Gleichbehandlung

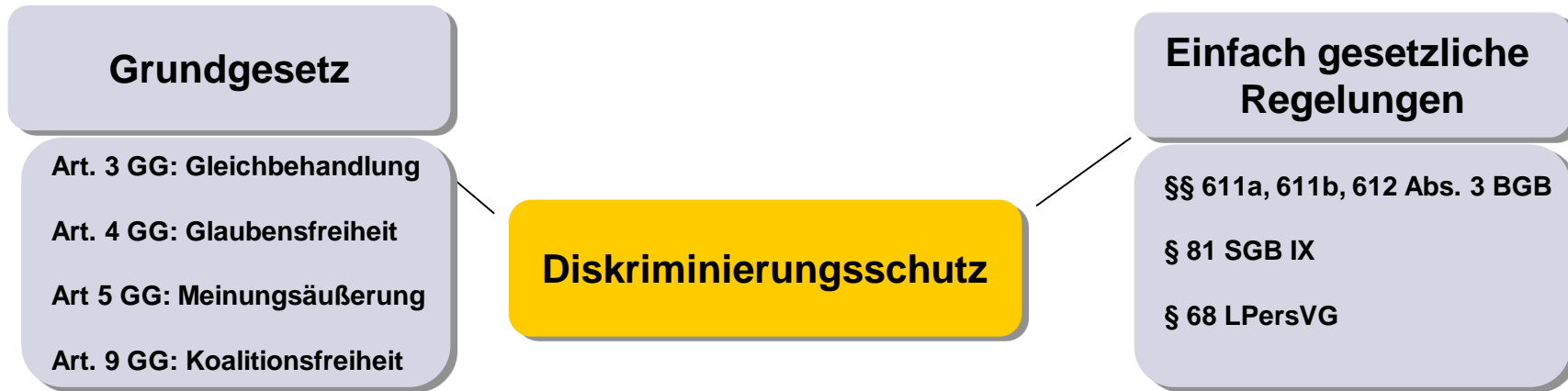
Art. 4 GG: Glaubensfreiheit

Art 5 GG: Meinungsäußerung

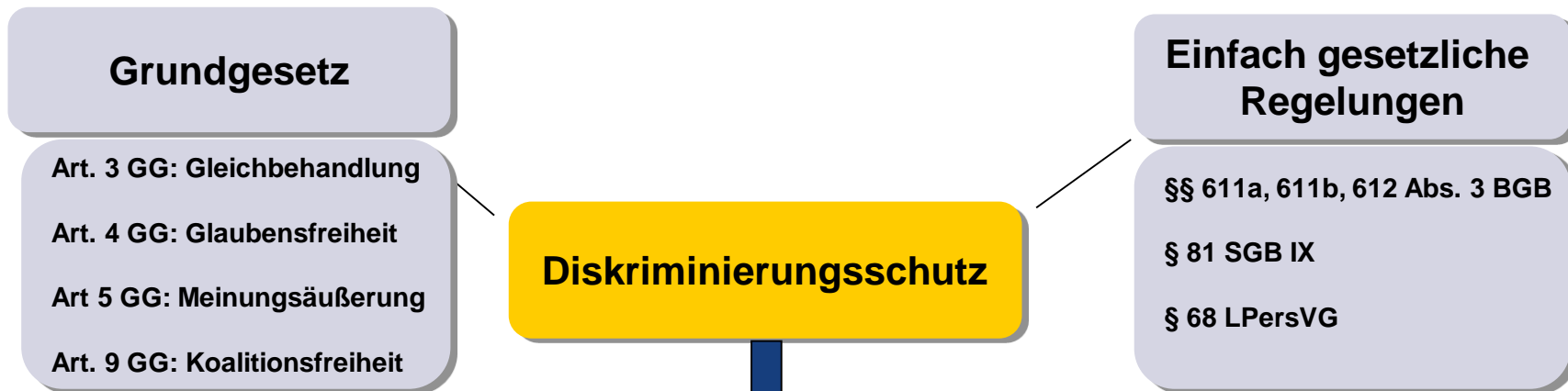
Art. 9 GG: Koalitionsfreiheit

Diskriminierungsschutz

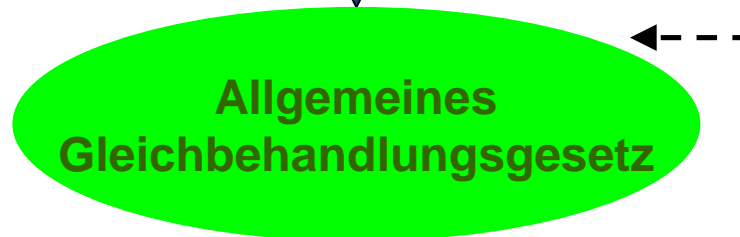
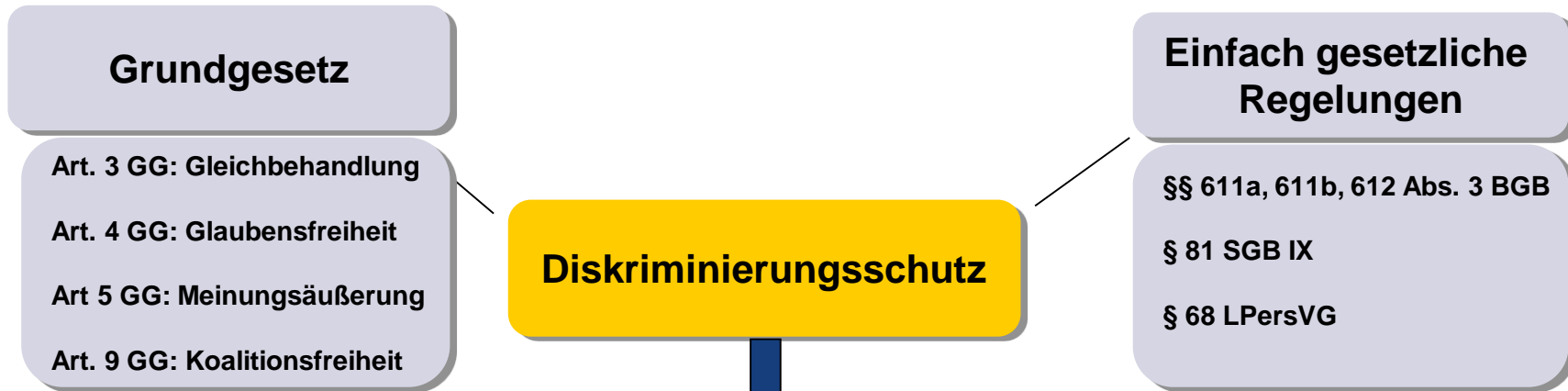
I. Schutz vor Benachteiligungen vor Inkrafttreten des AGG



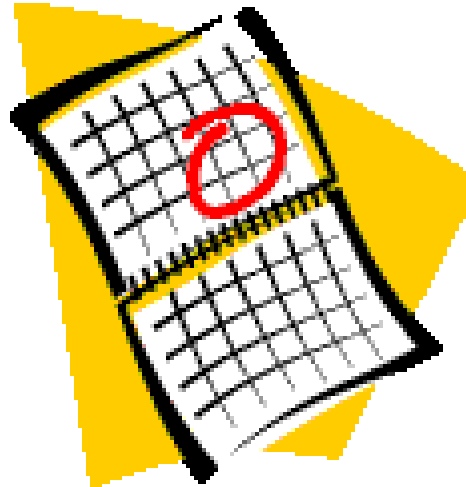
I. Schutz vor Benachteiligungen vor Inkrafttreten des AGG



I. Schutz vor Benachteiligungen vor Inkrafttreten des AGG

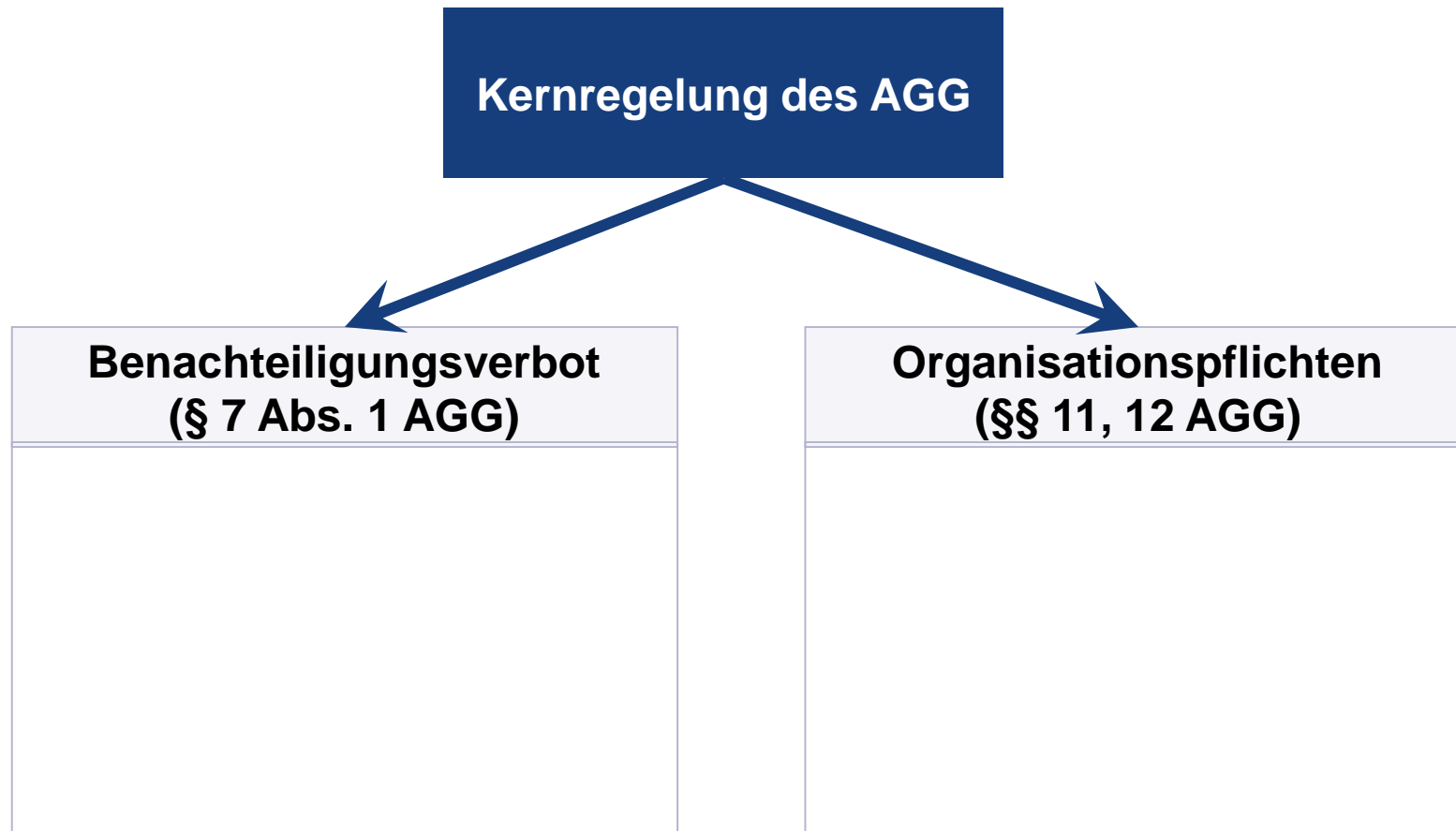


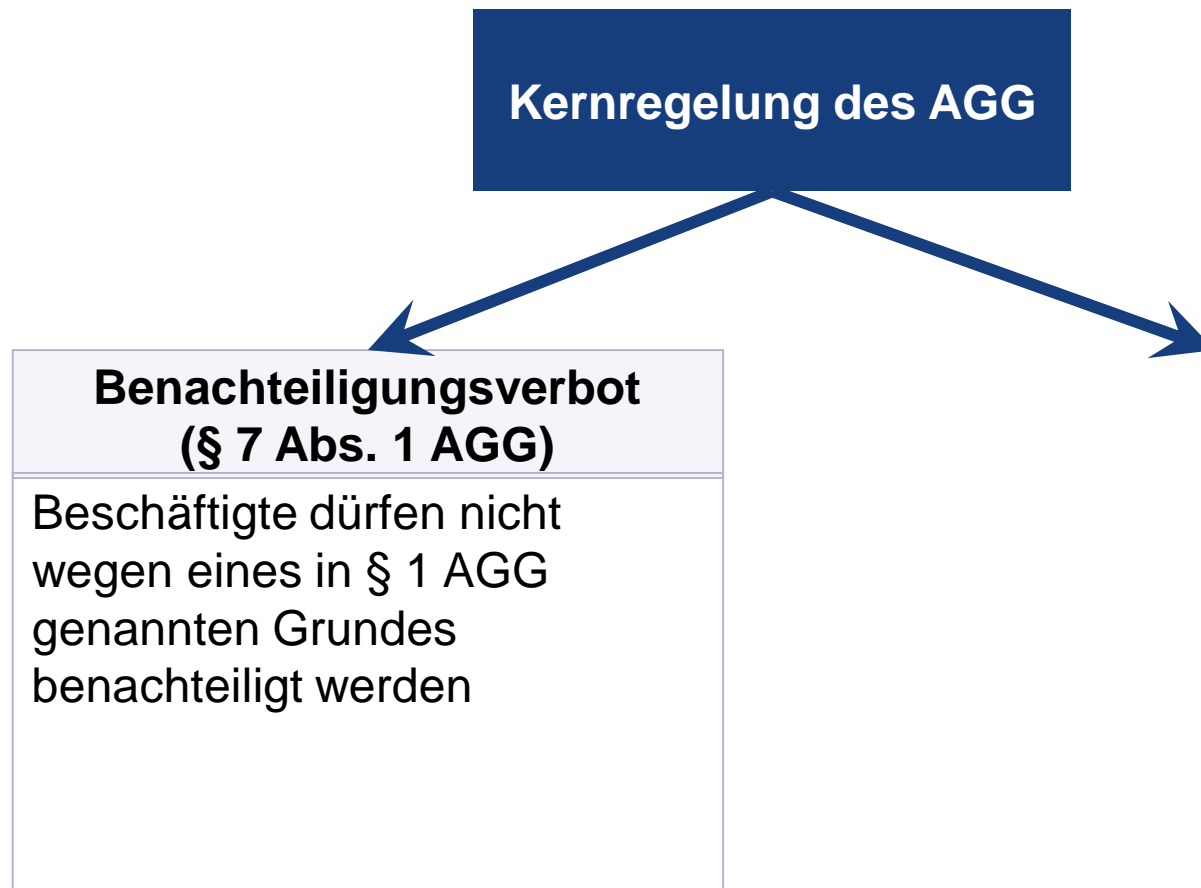
Inkrafttreten des AGG: 18. August 2006

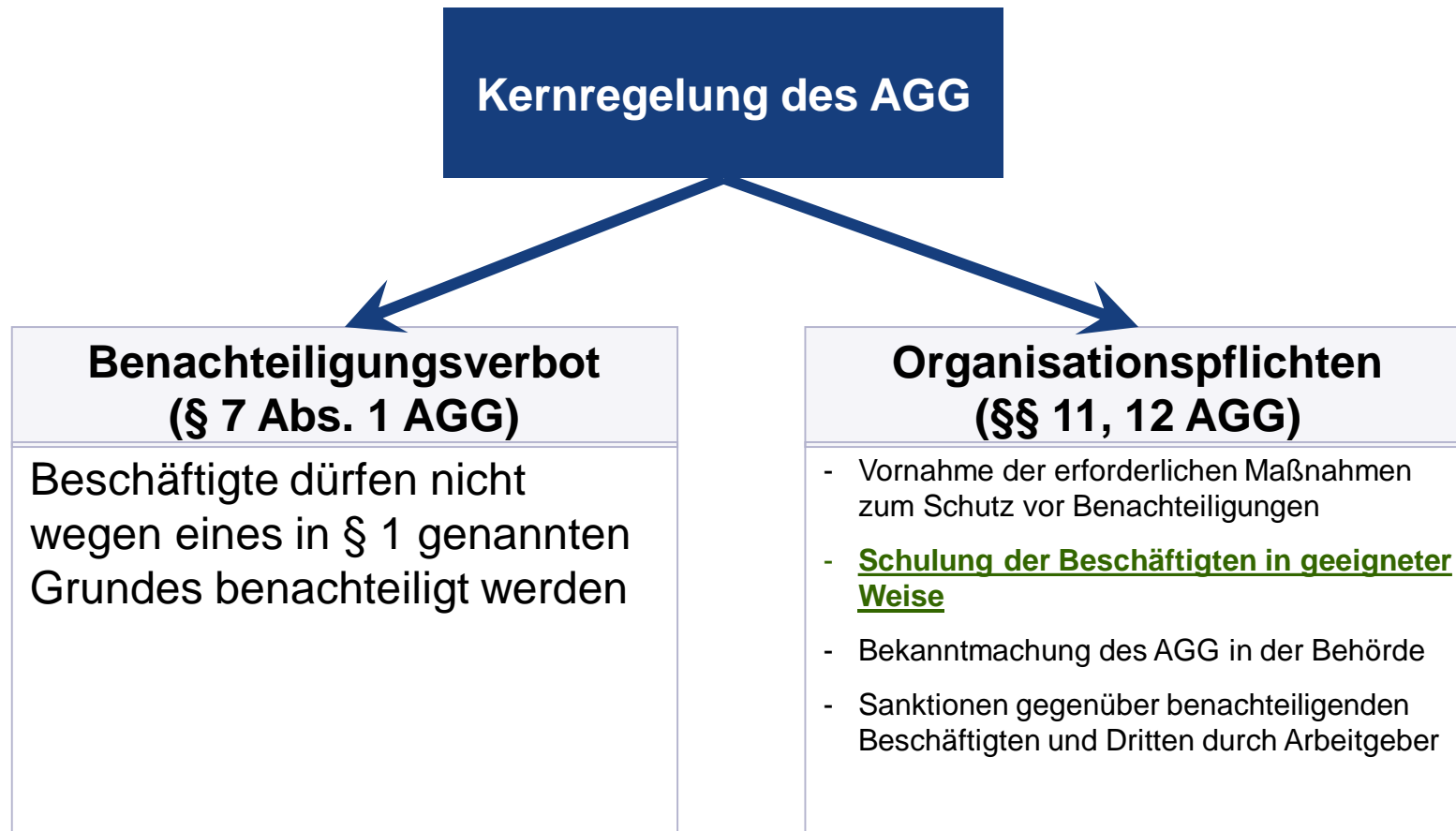




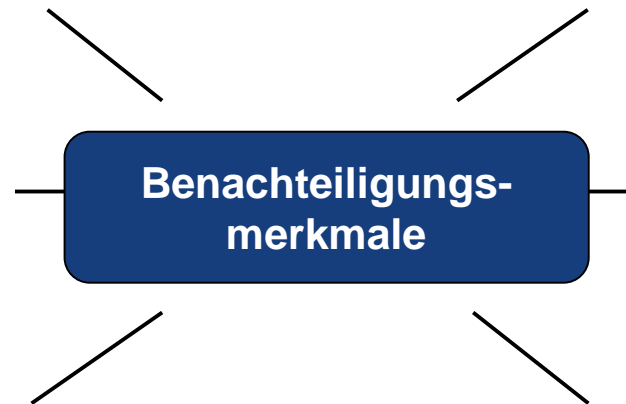
III. Kernregelung des AGG







IV. Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)



IV. Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)

Rasse oder
ethnische Herkunft



**Benachteiligungs-
merkmale**

IV. Benachteiligungsgründe



1. Rasse oder ethnische Herkunft (§ 1 AGG)

- „**Rasse**“ ist ein Pseudonym für alle biologischen Merkmale, die mit Völkern verbunden werden.
- „**Ethnische Herkunft**“ umschreibt die Zugehörigkeit einer Person zu einer kulturellen, räumlich begrenzten Völkergruppe.

Das internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (CERD) stellt auf folgende Kriterien ab:

Hautfarbe, Abstammung, nationaler Ursprung, Volkstum.

- **Beispiele:**
Sinti, Roma, Farbige, wohl auch landsmannschaftliche Herkunft innerhalb von Deutschland.

IV. Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)

Rasse oder
ethnische Herkunft



Geschlecht



**Benachteiligungs-
merkmale**

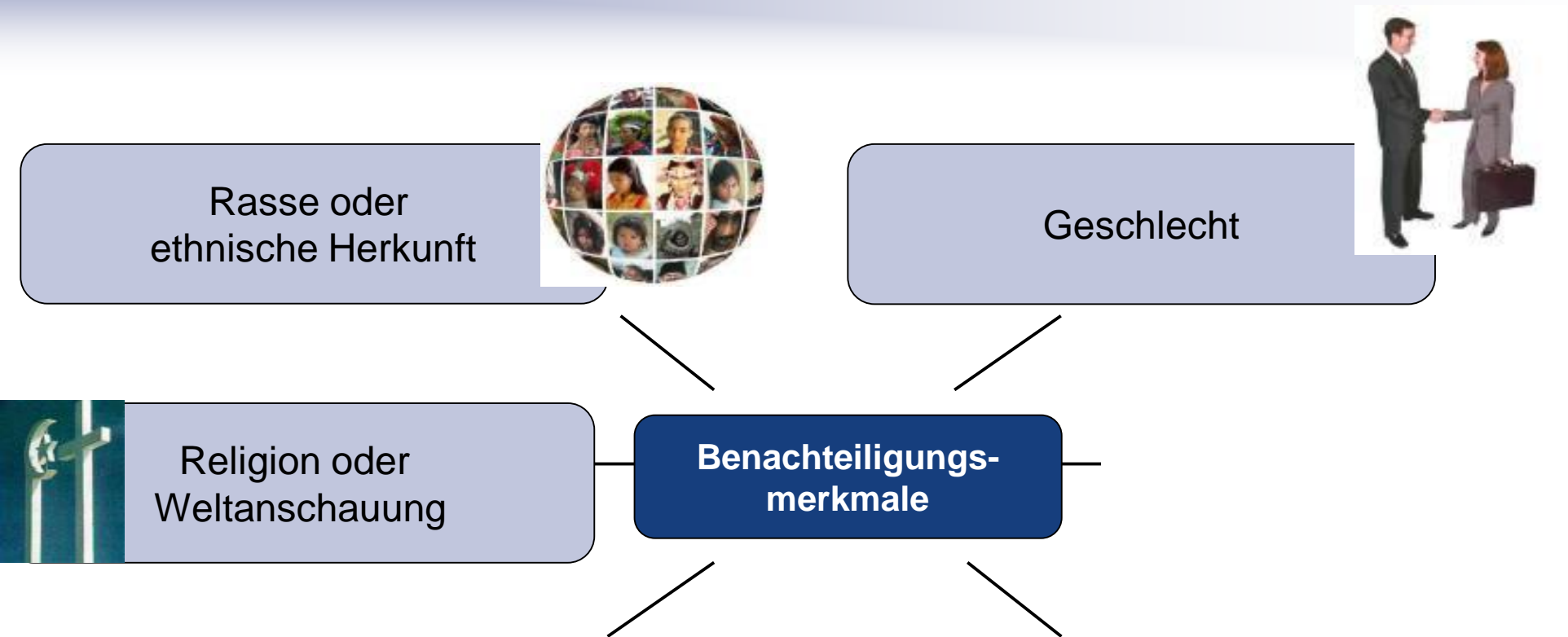
IV. Benachteiligungsgründe

2. Geschlecht (§ 1 AGG)

- Schutz von Frauen und Männern vor Benachteiligungen.



IV. Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)



IV. Benachteiligungsgründe

3. Religion oder Weltanschauung (§ 1 AGG)

Religion:

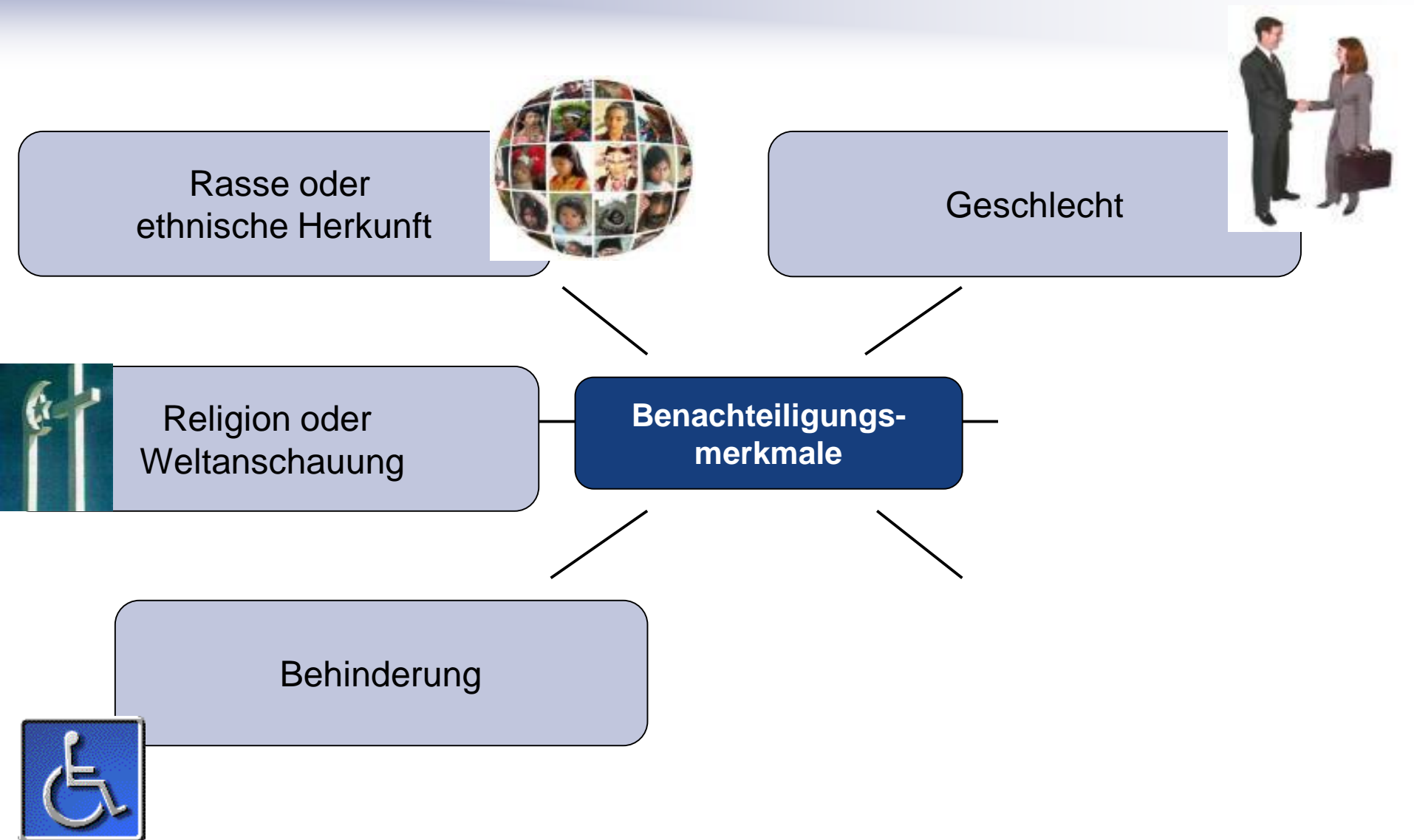
- Beispiele: Katholiken, Protestanten, Muslime, Juden, Buddhisten, Hindus.

Weltanschauung:

- Nur Fundamentalkonzepte über die Ordnung des gesellschaftlichen Zusammenlebens, die einer Religion vergleichbar.
- Beispiel:
Atheismus; Problem: Scientology.
- Nicht ausreichend:
Hobbys, tagespolitische Einstellungen oder sonstige persönliche Überzeugungen.



IV. Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)



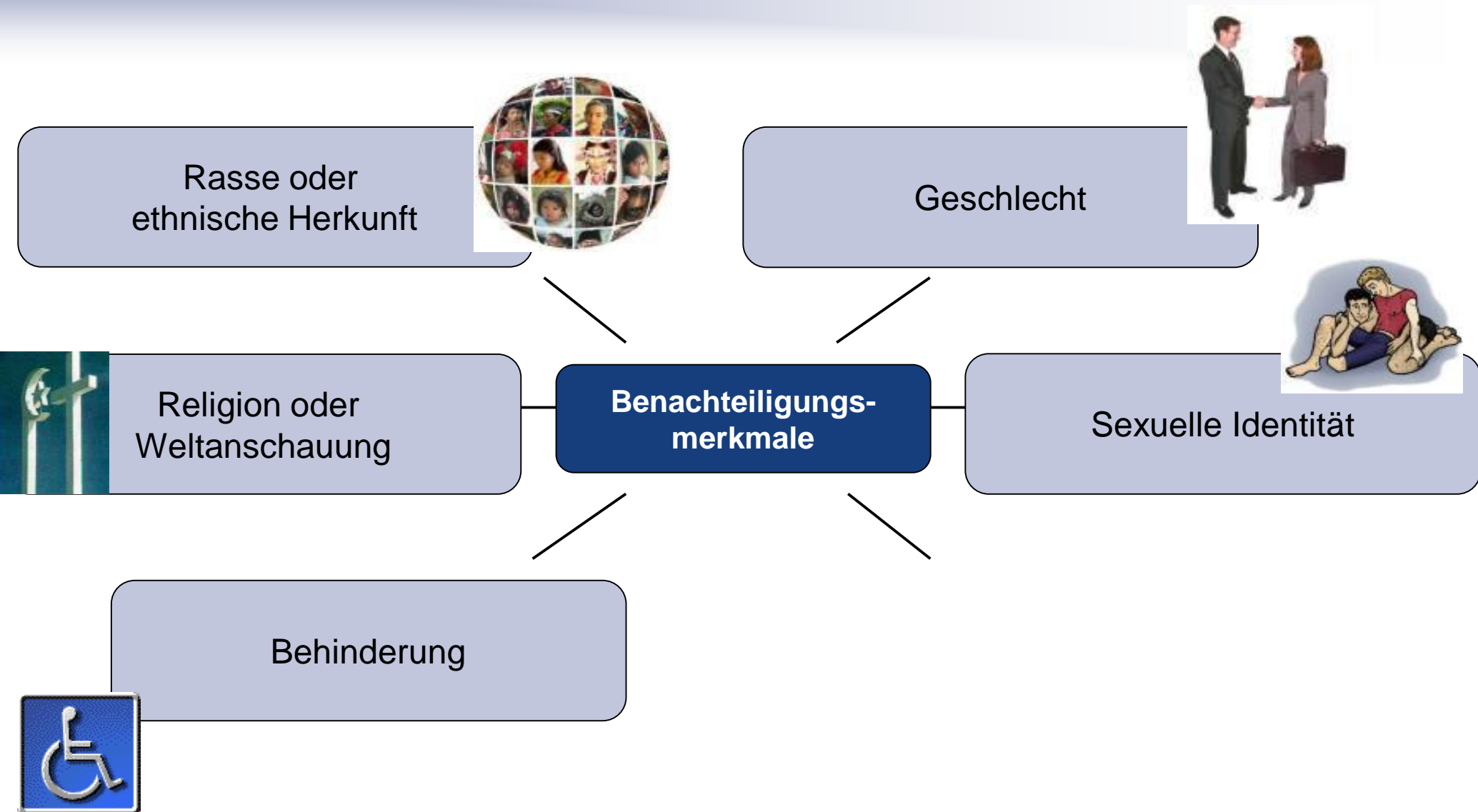
IV. Benachteiligungsgründe

4. Behinderung (§ 1 AGG)



- Begriff „**Behinderung**“ entspricht der gesetzlichen Definition in § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX und in § 3 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) und ist erheblich weiter gefasst als eine **Schwer**behinderung im Sinne des SGB IX.
- Danach sind Menschen behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit **länger als 6 Monate** von dem für das Lebensalter **typischen Zustand abweichen** und daher ihre **Teilhabe am Leben** in der Gesellschaft **beeinträchtigt** ist.“
- **Beispiele:**
 - ◆ **Körperliche Behinderung:** Seh- oder Stimmstörungen (Stottern), extreme Fettleibigkeit.
 - ◆ **Seelische Behinderung:** Insbesondere nicht körperlich bedingte Psychosen.

IV. Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)



IV. Benachteiligungsgründe

5. Sexuelle Identität (§ 1 AGG)



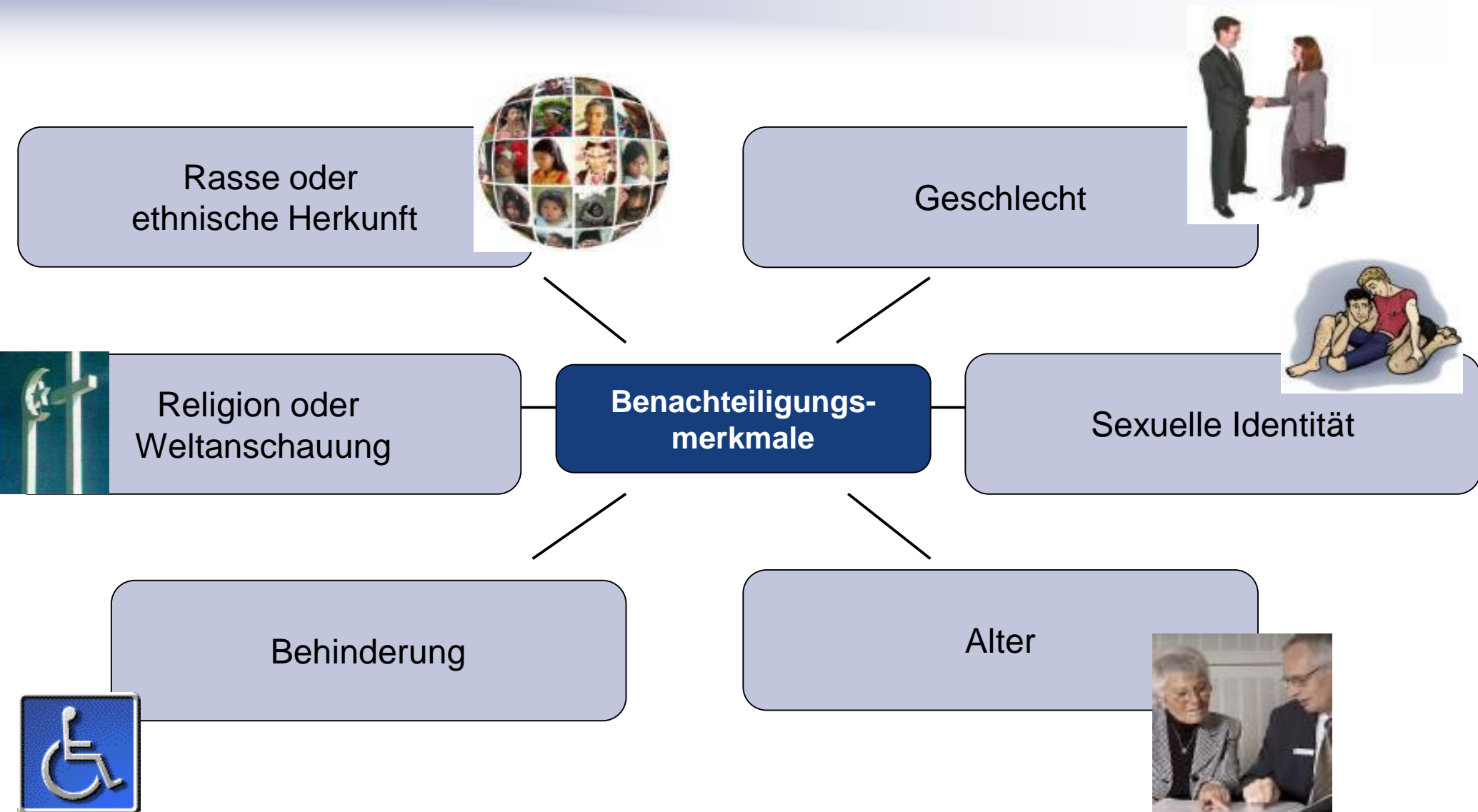
Geschützt sind:

- Homosexualität
- Bisexualität
- Transsexualität
- Heterosexualität

Nicht geschützt:

- abartige Neigungen wie beispielsweise Pädophilie

IV. Benachteiligungsmerkmale (§ 1 AGG)



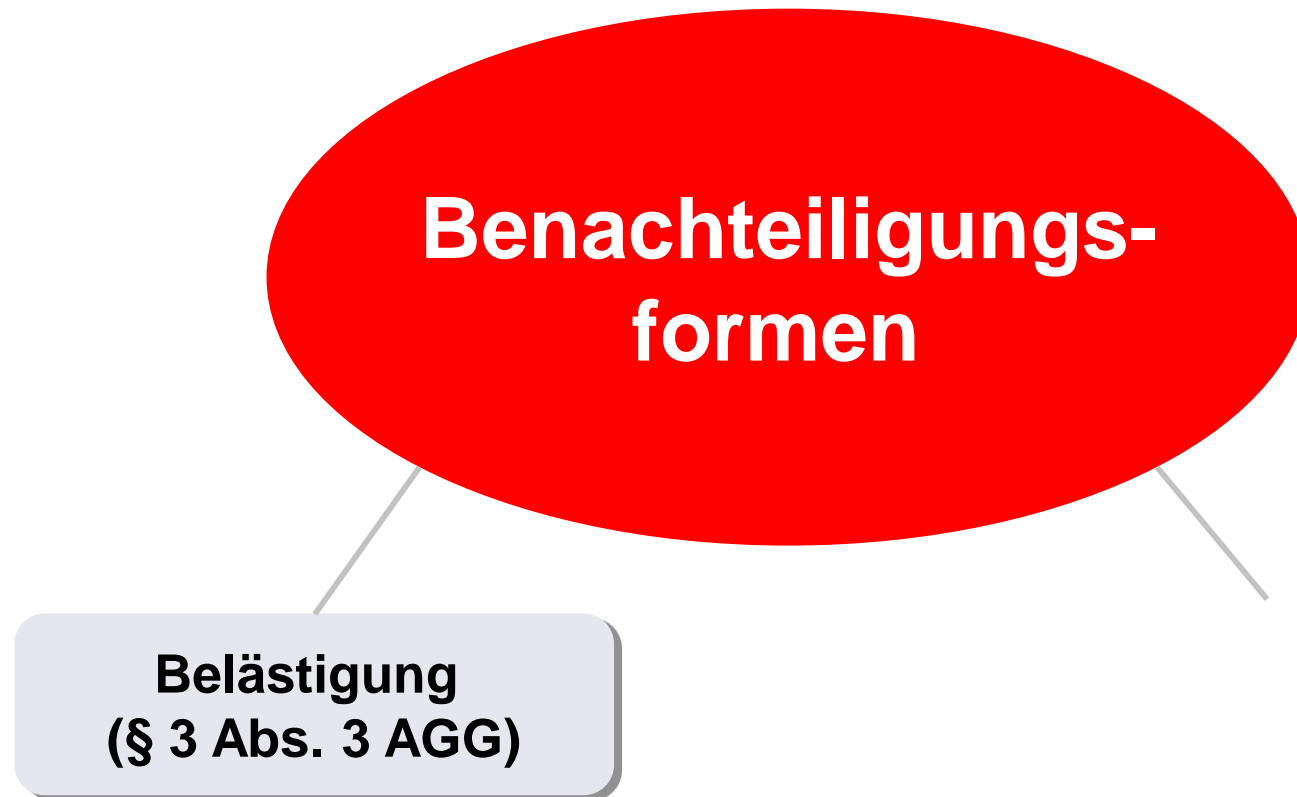
6. Alter (§ 1 AGG)

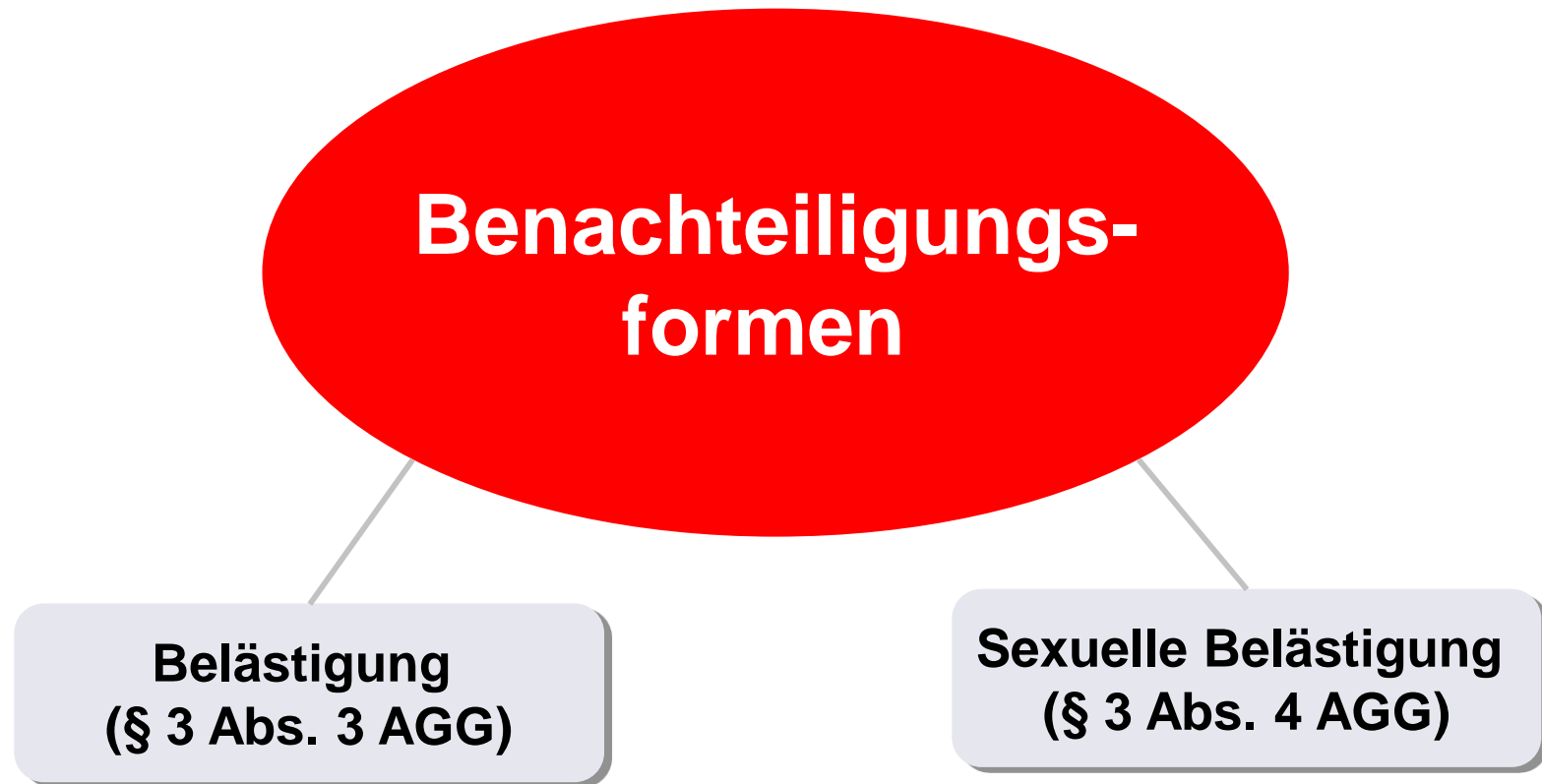
- Abzustellen ist auf das **Lebensalter**.
- Schutz von „Alten“ und „Jungen“.





**Benachteiligungs-
formen**





VI. Benachteiligungstatbestände

1. Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG)

- Wenn **unerwünschte Verhaltensweisen**, die mit einem in [§ 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang](#) stehen **bezwecken oder bewirken**, dass die **Würde der betroffenen Person verletzt** **und** ein von **Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld** geschaffen wird.
- Verbale (z. B. Beleidigung, Drohung, Verleumdung oder abwertende Äußerung) und nonverbale (z. B. durch körperliche Übergriffe) – **auch einmalige schwerwiegende** - Verhaltensweise.
- Beurteilungsmaßstab, ob Verhaltensweise **unerwünscht**:
 - ◆ Objektive Dritte, erkennbare Ablehnung des Betroffenen nicht erforderlich.
- Geeignetheit der Verletzung der Würde der betroffenen Person – aber **Geringfügigkeitsgrenze** beachten.

VI. Benachteiligungstatbestände

1. Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG)

- Verhaltensweise muss subjektiv **bezwecken** oder objektiv **bewirken**, dass die Würde des betroffenen Menschen verletzt wird.
 - ◆ **Bezweckt:** Handeln für ein bestimmtes Ziel / bedingter Vorsatz ausreichend / unabhängig davon, ob der Erfolg eintritt.
 - ◆ **Bewirkt:** Kausal für den Erfolg / unabhängig davon, ob der Eintritt des Erfolgs gewollt gewesen ist.

- **Eine Belästigung kann nicht gerechtfertigt werden. Rechtfertigungsgründe sind insoweit nicht im AGG vorgesehen.**

VI. Benachteiligungstatbestände

2. Sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)

- Wenn ein unerwünschtes, **sexuell bestimmtes – auch einmaliges - Verhalten**, wozu auch sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen zählen, 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.
- D. h. Belästigung aus **sexuellen Motiven** und **Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze**.
- Unerwünschtheit setzt **nicht** voraus, dass diese zuvor bereits ausdrücklich zum Ausdruck gebracht worden ist / Erkennbarkeit für objektive Dritte genügt.
- Belästigungsabsicht nicht erforderlich („bezweckt oder bewirkt“).
- Geschützt sind sowohl Frauen als auch Männer, wenn sie durch Kollegen oder Kolleginnen durch anzügliche Bemerkungen oder eindeutige sexuelle Angebote belästigt werden.
- **Eine sexuelle Belästigung kann selbstverständlich nicht gerechtfertigt werden!**

VII. Organisationspflichten des Arbeitgebers

Prävention gemäß § 12 Abs. 1 AGG

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen.
- Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen **geschult**, hat er diese Pflicht erfüllt (§ 12 Abs. 2 Satz 2 AGG).

VIII. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot

1. Beschwerderecht (§ 13 AGG)

- Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den **zuständigen Stellen** der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Benachteiligungsgrundes benachteiligt fühlen.
- Die Beschwerde ist **zu prüfen** und das Ergebnis dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- Schaffung einer **Beschwerdestelle** durch die Dienststelle
 - ◆ hierzu Übersicht im Schreiben GL 30.10.2008 („Z/Für alle Bediensteten des JM/AGG“)

VIII. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot

2. Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)

- 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.
- Das Leistungsverweigerungsrecht gilt für **Richter und Beamte nicht**, soweit im Einzelfall dienstliche Belange entgegenstehen (i.Ü. § 24 AGG).
- Beschäftigter trägt das **Risiko**, dass keine Benachteiligung vorlag oder die Einstellung der Tätigkeit nicht erforderlich war.
- Im Falle einer unberechtigten Leistungsverweigerung: **Abmahnung oder Kündigung.**

VIII. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot

3. Entschädigung (§ 15 AGG)

- Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Beschäftigte eine **angemessene** Entschädigung in Geld verlangen.

Dies gilt aber nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

- Kann der Arbeitgeber darlegen, dass er seine Belegschaft in gehöriger Weise geschult und nachhaltig darauf hingewiesen hat, dass er keine Diskriminierungen in seiner Behörde duldet, so wird er sich nach § 12 Abs. 2 Satz 2 AGG für den ersten Verstoß seines Beschäftigten **entlasten** können. Im Falle eines weiteren Verstoßes hängt die Haftung davon ab, ob der Arbeitgeber nach dem ersten Verstoß die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung (§ 12 Abs. 3 AGG) ergriffen hat.

VIII. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot

4. Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen (§ 15 Abs. 4 AGG)

- **1. Stufe:** Geltendmachung des Anspruchs gegenüber dem Arbeitgeber
 - ◆ **Frist:** Zwei Monate
 - ◆ **Fristbeginn:**
 - Zu dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
 - Schriftformerfordernis

- **2. Stufe:** Gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs (§ 61 b Abs. 1 ArbGG -Arbeitsgerichte - u.U. Verwaltungsgerichte, soweit Beamte oder RichterInnen betroffen)
 - ◆ Innerhalb von **3 Monaten** nach schriftlicher Geltendmachung beim Arbeitgeber (Fristbeginn: Zugang beim Arbeitgeber).

VIII. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot

5. Sanktionen bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot durch Dritte/Beschäftigte

- Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit **durch Dritte** nach § 7 Abs. 1 AGG benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall **geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen** zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen (§ 12 Abs. 4 AGG).
 - ◆ **Sanktionen:**
Gespräche bis hin zu Hausverbot oder Vertragsbeendigung.

- **Verstoßen Beschäftigte** gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall **geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen** zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.
 - ◆ **Sanktionen:**
Ermahnung, Umsetzung, Versetzung, Disziplinarverfahren, Abmahnung, Kündigung.

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!