

Diskriminierungsschutz

Die arbeitsrechtlichen Regeln des
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Michael Botzet

Diskriminierungsschutz

- Das AGG: Umsetzung von EU-Recht
 - In Kraft 18.8.2006
- EU-Recht und Richtlinien
- Grundrechte
- Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
- Besondere Schutzgesetze, z.B.:
 - Behinderte (SGB IX, BGG, SBGG)
 - TzBfG
 - MuSchG

Zu relativierender Diskriminierungsschutz

- Schutzgesetze
(nur bestimmte Merkmale)
- Ausnahmen
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
Grenzen: andere
(wirtschaftliche) Interessen
- Rechtfertigungsmöglichkeiten
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ist kein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des AGG => § 1AGG

- „Benachteiligung“ = Sammelbegriff für Belästigungen und Diskriminierung
- „Benachteiligung“ beseitigen und verhindern
- wegen besonderer Gründe:
- „Rasse“, ethnischen Herkunft, Geschlechts, Religion, Behinderung, Alters, sexuellen Identität

Anwendungsbereich

- Zugang jeglicher Erwerbstätigkeit
- Einstellungs- und Auswahlbedingungen
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Berufliche Entwicklung / Personalentwicklung
- Diskriminierungsfreier Zugang zu Arbeitgeber-, Beschäftigtenvereinigungen und berufsständigen Organisationen
- **Kündigungen ausgeschlossen?**
- Massengeschäfte, Öffentliche Güter und Dienstleistungen

Rasse oder ethnische Herkunft

- „Rasse“ ↔ „Rassismus“
 - Äußerlich erkennbare, als fremd empfundene Merkmale
- Ethnische Herkunft
 - Bestimmte Kultur oder Sprache
 - Bestimmte regional begrenzte Völkergruppe
- Grenze: Sprache Voraussetzung
- Vermeintliche Herkunft?
 - => B1

Religion

- Transzendentes Fundamentalkonzept
- Sonderfall Religionsgemeinschaften (§ 9 AGG)
 - **Kirchen und alle kirchlichen Einrichtungen**
 - **Erieher/innen und Tendenzträger?**
 - => B2
 - **Behinderte Priester?**
 - => B4

Weltanschauung:

- Umfassende, universelle Ideologien, Universelle ethische Orientierungen
- Grenzen
 - **Keine Einsatzmöglichkeiten?**
 - => B 3
 - **Benachteiligung der (Grund-)Rechte anderer?**
 - => B5
 - **Konkrete Gefährdung des Betriebsfriedens**
 - => Bekannter Rechtsradikler?
 - => Schutz des Gewissens

Geschlecht

- Schutz für Frauen und Männer
 - : Gleichstellungsbeauftragte? (B6)
 - Transsexuelle und Intersexuelle
 - Schwangerschaft und Mutterschaft
 - Fragen nach der Schwangerschaft?
 - Zulagen für Vollzeitarbeitnehmer?
- **Grenzen**
 - **Schauspieler, Wäscheverkäufer**

Behinderung, Unklarheiten

- Schwerbehinderte, Gleichgestellte und andere Behinderte (ohne GdB)
- Definition, z.B. nach § 3 BGG nur bedingt anwendbar => unklare Definition
- EuGH legt nicht 6-Monats-Rahmen an (kürzer oder länger)
- Hilfsmittel und besondere organisatorische Maßnahmen
 - Keine unverhältnismäßige Belastung
 - Fördermittel als Aufwandsersatz

Behinderung (2)

□ Grenzen:

- Tätigkeit kann wg. Behinderung nicht ausgeführt werden
 - Bandscheibenleiden beim Maurer
 - Diabetes beim Sachbearbeiter?
 - => B7
 - Auffällige Hautkrankheit eines Verkäufers???
 - Sprachfehler in Führungsposition???

(Lebens-)Alter

- Alte und Junge
- Alter als gesetzlicher Befristungsgrund unzulässig (Europarechtswidrigkeit)
 - **§ 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG / Kein Kündigungsschutz ab dem 52 LJ. / siehe**
- Älterer Arbeitnehmer sind benachteiligt
 - **Benachteiligung bei Einstellungen**
 - **Benachteiligung bei Personalentwicklungsmaßnahmen**
 - **Große Betriebe meist altersselektiver als KMU**
- **Benachteiligung auch ohne Lohnnachteil?**
 - **=> B8**

Ländervergleiche

Deutschland	Frankreich	Luxemburg
Rasse“, ethnischen Herkunft, Geschlechts, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alters, sexuellen Identität	race, ethnie, sexe, opinions politiques, confictions, convictions religieuses, handicap, état de santé, âge, orientation, orientation sexuelle	Religion oder Überzeugungen, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung , Rasse oder ethnische Zugehörigkeit (tatsächlich oder angenommen)
Grundrechte, Allgem. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz , BetrVG Rechtsprechung, nicht kodifiziert	opinions politiques, origine, mœurs (Sitten und Gebräuche), situation de famille, nation, activités syndicales ou mutualistes, patronyme (Familiennome),	Geschlechtsspezifischer Diskriminierungsschutz galt schon länger Gleichstellungsgrundsatz
18.8.2006: AGG	Loi n°2001-1066 du 16.11.01 : lutte contre les discriminations -> Code du Travail	28.11.2006

„Benachteiligung“ = Diskriminierung

1. Unmittelbarer Benachteiligung
2. Mittelbarer Benachteiligung
3. Belästigung
4. Sexueller Belästigung
5. Anweisung zur Benachteiligung

Unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1)

- **Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person **wegen** eines in § 1 des AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1 AGG).**

Mittelbare Benachteiligung **§3, 2 AGG**

- ... dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren...
 - Auswahlverfahren => B9
- Benachteiligung von Personen in besonderer Weise = statistischer Zusammenhang
- Typisches Beispiel Teilzeitarbeit:
 - Teilzeitbenachteiligung scheinbar neutral
 - Aber: Frauen sind besonders betroffen
 - => Mittelbare Benachteiligung
- Treueprämien??? => B10

Belästigung

- **Unerwünschtes Verhalten, dass**
 1. **Würde der Person verletzt oder verletzen kann und**
 2. **das soziale Umfeld deutlich negativ beeinflusst (!Umfeldbeeinträchtigung)**
 - **Nicht immer gleich Mobbing**
 - **Nicht immer Beleidigung**
 - **Schwarz und Weiß => B11**

Belästigung Beispiele

- **Bestimmte Witze**
 - **Dialekt**
 - **Geschlecht und Schwangerschaft**
 - **Übergewicht???**
 - **Kränkung durch Kritik an Leistung?**
 - : Rauer Ton???
- **Keine Rechtfertigungsmöglichkeit**

Sexuelle Belästigung

- Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten (auch ohne Umfeldbeeinträchtigung)
 - **Beispielhafte Aufzählung**
 - sexuelle Handlungen, Aufforderungen dazu
 - Sexuell geprägte Berührungen
 - Bemerkungen sexuellen Inhalts
 - Zeigen pornographischer Darstellungen
 - Sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Anweisung zur Benachteiligung

- **Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung (§ 3 Abs. 5 Satz 1 AGG).**
- Voraussetzung Weisungsbefugnis (Vorgesetzte, Arbeitgeber)

Rechtfertigungsmöglichkeiten Übersicht

1. Religion (Einziges erlaubtes Merkmal)
2. Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen
3. Rechtfertigung mittelbarer Benachteiligung
4. Positive Maßnahmen
5. Alter (Sonderfall Positivmaßnahme)

Wesentliche Anforderung

- **Kein Epileptiker bei Unfallgefahren (Gerüst)**
- **Besetzung von männlichen und weiblichen Rollen**
- **Weibliche Pflegekraft in der Gynäkologie**
- **Ausschluss wegen Beschäftigungsverboten**
 - **Nacharbeit und Sonntagsruhe (Jugendliche)**
 - **Unter-Tage-Arbeit (Frauen)**
- **Muttersprache Deutsch (Nachrichtensprecher)**
- **Homosexueller Altenpfleger? => B13**
- **Männerberuf / Frauenberufe
(Geschlecht wesentliche Voraussetzung?)**
 - **: Jungen/Mädchen-Sozialarbeit, wissenschaftl. Konzept**

Öffnungsregelung (§ 5, 2, 2.Halbsatz)

- **Mittelbare Benachteiligung erlaubt, wenn:**
- **Legitimes, objektives Ziel**
- **Mittel angemessen**
- **Mittel erforderlich**
(Ziel kann nur durch dieses Mittel erreicht werden)

Beispiele Öffnung § 5, 2

- Beispiel 1: Zulagen für Flexible
 - **Indirekte Benachteiligung von Frauen**
 - **Legitimes Ziel: Entschädigung der Flexibilität**
 - **Notwendig und angemessen**
- Beispiel 2: Überstundenzuschläge nur für Vollzeitarbeitnehmer
- Kritik: keine völlige Rechtssicherheit (Einzelfallentscheid)

Positive Maßnahmen §5 AGG

1. Ausgleich und Nachteilsverhinderung
2. Angemessenheit = Berücksichtigung der Rechte anderer
 - **Kein absoluter Vorrang von Frauen**
 - **Keine „harten“ Frauenquoten**
3. Geeignete Fördermaßnahmen für tatsächlich benachteiligte Gruppen
 - **Förderung von Frauen in Führungspositionen**
 - **Deutschkurse für Ausländer**
 - **Reservierung von KiTa-Plätzen für Frauen zum Ausgleich von Nachteilen (mit Öffnung für männliche Härtefälle)**
 - **Besondere Förderung von Behinderten**
- **Kritik: Einzelfallentscheidung, keine Rechtssicherheit**

Positive Maßnahme Alter § 10

- Muss-Kriterien:
 1. Legitimes, objektives Ziel
 2. Angemessene Mittel
 3. Mittel erforderlich
 4. Ziel kann erreicht werden
- Aufzählung von Kann-Beispielen
(nicht Muss-)

Kann-Beispiele > Alter § 10

- Mindestlebensalter, Mindestberufserfahrung, Mindestdienstalter
 - **Einstellungsvoraussetzung**
 - **Besondere Altersvorteile, Dienstaltervorteile**
 - Urlaub, Besoldungsstufen
 - Besondere Personalentwicklungsmaßnahmen
- Höchstalter (Ausbildungsdauer, Einarbeitungszeit)
 - **Zumutbares Verhältnis Ausbildungsdauer – Restlebensarbeitszeit**
- **Förderprogramme für Jüngere oder Älter**
- **Erforderliche Maßnahmen einer vernünftigen Arbeitsmarktpolitik**
 - **§ 14, Abs. 3 TzBfG Neufassung 1.6.07 (Ziel objektiv erreichbar)?**

Arbeitgeberpflichten (§ 12 AGG)

- „Erforderliche, geeignete und angemessene“ Maßnahmen
- Stellenausschreibung (=> B 14)
- vorbeugende Maßnahmen => Vermeidung
 - Aushangpflicht (AGG)
 - Schulungspflicht (Soll-Vorschrift)
 - Sorgfältige Personalauswahl
 - Einrichtung einer „Beschwerdestelle“
- Reaktionen => Beseitigung
 - Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung
 - Geschäftsbeziehungen (Dritte) abbrechen

Rechte der Benachteiligten

- **Beschwerde beim Gefühl der Benachteiligung**
 - **Unterstützung durch den BR**
(§ 85 Abs. 1 BetrVG)
- **Recht auf Beseitigung und Unterlassung**
- **Eingeschränktes Leistungsverweigerungsrecht**
 1. **Keine oder ungeeignete Schutzmaßnahmen**
 2. **„soweit“ erforderlich !**
- **Schadensersatz und Entschädigung => Arb-Geber**
- **Andere Rechte aus unerlaubten Handlungen**

Schadenersatz + Entschädigung

- Schadenersatz bei „Vertretenmüssen“
 - Naturalrestitution
- Entschädigung (Schmerzensgeld)
 - Unabhängig vom Verschulden
 - Höhe unbestimmt
„angemessen“ (AGG) ⇔ wirkungsvoll,
abschreckend, angemessen

Beweis-Erleichterung

- Ausreichend: Tatsachen und Fakten glaubhaft darlegen, die auf eine Benachteiligung schließen lassen
- Anscheinbeweis durch Indizien**
- Arbeitgeber muss dann beweisen
 - dass keine Benachteiligung vorliegt
 - dass Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist

Typische Indizien:

- **Benachteiligende Stellenausschreibung (§ 11 AGG)**
- **Unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch**
- **Situationstests / Testpersonen**
- **Statistiken**
- **Umgehung der Schwerbehindertenvertretung bzw. des Betriebsrates bei Schwerbehinderten**
- **Umgehung von Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX)**
- **Grobe Pflichtverletzungen des Arbeitgebers**

Rechtsschutz-Praxis

- Geltendmachung gegenüber Arbeitgeber
 - **2-Monats-Frist – 1. Stufe**
 - **Ursprünglich 3 Monate**
- Klagefrist
 - **3 Monate – 2. Stufe**
 - **Beginn schriftliche Geltendmachung**
 - **Entschädigung ↔ Schadensersatz**
 - **Unterlagen aufheben**

Unterstützung bei Konflikten

- Antidiskriminierungsverbände
 - **Rechtsberatung (ggf. Haftung)**
 - **Beistand (wo kein Anwaltszwang)**
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 - **Anrufung von jedem möglich**
 - **Information**
 - **Vermittlung von Beratungsangeboten**
 - **Gütliche Streitbeilegung**

Barrierefreiheit (§ 4 BGG)

- Zugänglichkeit oder Nutzbarkeit
- Gestaltete Gegenstände und Systeme
- Bauten, Verkehrsmittel, Informationsquellen
- Gestaltete Lebensbereiche
- Für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise zugänglich
- Ohne besondere Anstrengung
- Grundsätzlich ohne fremde Hilfe

Barrierefreies Internet

- BITV + WAIG
- Definition technischer Richtlinien der Zugänglichkeit
- Blinde
- Sehbehinderte
- Intellektuell Eingeschränkte

ADVS-Präsentation für jedermann

Antidiskriminierungsverband Saar



Navigation

- Startseite
- Diskriminierung
- Chancengleichheit
- Barrierefreiheit
- Presse
- Gesetze
- Kontakt
- Satzung
- Mitglied werden
- Links

Für Vielfalt und Chancengleichheit

Was ist der Antidiskriminierungsverband Saar (ADVS)?

Der Antidiskriminierungsverband Saar e.V. (ADVS) ist eine unabhängige nicht staatliche Organisation, die für Chancengleichheit und eine benachteiligungsfreie Gesellschaft ohne Diskriminierung eintritt. Wir versuchen, Diskriminierung und Benachteiligung zu beseitigen und zu verhindern. Mitglied im ADVS sind Einzelpersonen

Farb- und Helligkeitskontraste

Welche Ziele hat der ADVS?

Unser Motto lautet: Für Vielfalt, Barrierefreiheit und Chancengleichheit. Konkret bedeutet dies:

- Der Verband will Benachteiligungen, Belästigung und Diskriminierungen

Klare Gliederung der Inhalte

berühmten Leben erreichen.

- Er will heute noch bestehende Barrieren abbauen.
- Er tritt für die Interessen der von Benachteiligung Betroffenen durch persönliche Hilfe und Rat ein.
- Durch Einfluss auf die öffentliche Meinung und die Politik sowie durch

CSS-Technik statt alter Technik

- Der ADVS unterstützt die entsprechenden Strategien der Europäischen



Für Blinde – Text ohne CSS

The screenshot shows the website for the Antidiskriminierungsverband Saar (ADVS). A navigation menu on the left is highlighted with a black box, containing links like 'Navigation überspringen', 'Startseite', 'Diskriminierung', 'Chancengleichheit', 'Barrierefreiheit', and 'Presse'. The main content area features a heading 'Für Vielfalt und Chancengleichheit' and a sub-heading 'Was ist der Antidiskriminierungsverband Saar (ADVS)?'. A text box explains that the ADVS is an independent, non-discriminatory organization. A 'Logo des Antidiskriminierungsverbands Saar e.V.' is shown with an alt-text box. A list of bullet points describes the organization's goals and activities. At the bottom, there is a footer with a W3C logo and a statement: 'Dieses Dokument wurde mit validiertem CSS erstellt.' followed by links for 'Seitenanfang', 'Impressum', and 'Kontakt'.

Antidiskriminierungsverband Saar

Minilogo des ADVS: Barrierefreiheit, Vielfalt, Chancengleichheit

Navigation überspringen

Navigation

- [Startseite](#)
- [Diskriminierung](#)
- [Chancengleichheit](#)
- [Barrierefreiheit](#)
- [Presse](#)
- [Mitgliedschaft](#)
- [Links](#)

Für Vielfalt und Chancengleichheit

Was ist der Antidiskriminierungsverband Saar (ADVS)?

Der Antidiskriminierungsverband Saar e.V. (ADVS) ist eine unabhängige nicht benachteiligungsfreie Gesellschaft ohne Diskriminierung eintritt. Wir versuchen verhindern. Mitglied im ADVS sind Einzelpersonen, aber auch Organisationen

Alt-Texte



Logo des Antidiskriminierungsverbands Saar e.V.

beruflichen Leben erreichen.

- Er will heute noch bestehende Barrierefreiheit
- Er tritt für die Interessen der

- Durch Einfluss auf die öffentliche Meinung und die Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit
- Der ADVS unterstützt die entsprechenden Strategien
- Unser Verband beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit Benachteiligungsproblematiken (Geschlecht, H



Dieses Dokument wurde mit validiertem CSS erstellt.

[Seitenanfang](#) | [Impressum](#) | [Kontakt](#)

Der ADVS unterstützt die entsprechenden Strategien der Europäischen Union

Validiert und gestestet

Antidiskriminierungsverband Saar

Ergebnisse des W3C CSS-Validator mit Objekt: <http://www.saar-webdesign.de/advs/>

Gratulation

 Dieses Dokument wurde als [CSS](#) validiert!

Barrierefreiheit

Address: Outline [Help on the options is available.](#)

 **Markup Validation Service** v0.7.4

This Page Is Valid HTML 4.01 Transitional!

HiSoftware® Cynthia Says™ - Web Content
 Accessibility Report
 Powered by [HiSoftware Content Quality](#) Technology

Verified File Name: <http://www.saar-webdesign.de/advs/>
 Date and Time: 7/1/2007 2:58:23 PM
 Passed Automated Verification

Verification Checklist

Checkpoints	Passed		
	Yes	No	Other
508 Standards, Section 1194.22	Yes		
A. 508 Standards, Section 1194.22, (a) A text equivalent for every non-text element shall be provided (e.g., via "alt", "longdesc", or in element content).	Yes		
<ul style="list-style-type: none"> ◊ Rule: 1.1.1 - All IMG elements are required to contain either the alt or the longdesc attribute. 			



- Durch Einfluss auf Mitarbeit in geeigneter Weise die Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit durch.
- Der ADVS unterstützt die entsprechenden Strategien der Europäischen

Vielen Dank
für das Interesse



Noch Fragen ?
Anmerkungen?

