

Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

(seit dem 18.08.2006 in Kraft)

4.09.2006



Ziel des Gesetzes

Benachteiligungen aus

- **Gründen der Rasse oder wegen ethnischer Herkunft,**
 - **des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung,**
 - **einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität**
- zu verhindern oder zu beseitigen**

Welche Merkmale wurden nicht einbezogen?

- Abstammung, Sprache und politische Anschauung,
- soziale Herkunft
- Staatsangehörigkeit

Anwendungsbereich des Gesetzes

**Arbeitsleben, Sozialschutz, soziale
Vergünstigungen, Bildung und
Zugang, und die Versorgung mit Gütern
und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit
zur Verfügung stehen, einschließlich
Wohnraum, Abschluss von Versicherungen**

Einschränkungen des Anwendungsbereiches

- Betriebliche Altersversorgung (hier gilt das Betriebsrentengesetz)
- Kündigungen (hier gilt das Kündigungsschutzgesetz)

Verstößt gegen EU-Richtlinien

Unmittelbare Benachteiligung

- **Unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person weniger günstig behandelt wird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.**
- **Dies gilt auch für Frauen, die wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ungünstiger behandelt werden.**

Mittelbare Benachteiligung

- **Mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund vor und die Mittel, um das Ziel zu erreichen, sind angemessen.**

Belästigung

- **Unerwünschte Verhaltensweisen, die die Würde des Menschen verletzen, wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigen, Entwürdigungen oder Beleidigungen.**

Sexuelle Belästigungen

- **Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten und Aufforderung zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen, sichtbares Zeigen und Anbringen pornografischer Darstellungen.**

Anweisung zur Benachteiligung

- **Auch eine Anweisung zur Benachteiligung erfüllt den Tatbestand der Benachteiligung.**

Positive Maßnahmen

- **Positive Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile sind weiterhin zulässig.**

Persönlicher Anwendungsbereich

- ArbeitnehmerInnen und die zur Berufsausbildung Beschäftigten
- Arbeitnehmerähnliche Personen sowie Personen, die in Heimarbeit tätig sind
- BewerberInnen
- Personen, die den Zugang zur Erwerbsarbeit und den beruflichen Aufstieg suchen

Die Pflichten betreffen Arbeitgeber, Leiharbeitgeber, Auftragsgeber oder Zwischenmeister gleichermaßen

Grundsätzliches Verbot von Benachteiligungen

- **Das grundsätzliche Verbot von Benachteiligungen ist auch dann gegeben, wenn das Merkmal nur angenommen wird, tatsächlich aber nicht vorliegt. Vereinbarungen, die gegen das Gesetz verstoßen, sind unwirksam.**

Zulässige unterschiedliche Behandlung

- **Eine Ungleichbehandlung ist möglich, wegen wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen in Bezug auf die Art der beruflichen Tätigkeit.**

Zulässige unterschiedliche Behandlung

- **Eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung ist dann zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung nach deren Selbstverständnis oder nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.**

Zulässige unterschiedliche Behandlung

- Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Prävention als tragendes Prinzip

- **Festschreibung von benachteiligungsfreier Ausschreibung der Arbeitsplätze**
- **Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen, insbesondere auf Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen (nicht nur bloße Information)**

Maßnahmen bei Benachteiligung

- **Verstoßen Beschäftigte gegen dieses Gesetz, so muss der Arbeitgeber Maßnahmen gegen den/die Beschäftigten verhängen (Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung).**
- **Der Arbeitgeber muss Kunden gegenüber deutlich machen, dass die Benachteiligungen zu unterbleiben haben.**

Rechte der Beschäftigten

- **Das innerbetriebliche Beschwerderecht verpflichtet den Arbeitgeber, eine Stelle zu benennen, wo der/die ArbeitnehmerInnen seine/ihre Beschwerde entgegen bringen können.**
- **Der Beschwerde ist nachzugehen und das Ergebnis der/die ArbeitnehmerIn mitzuteilen.**

Weitere Rechte der Beschäftigten

- **Es besteht ein Leistungsverweigerungsrecht erst nach der Beschwerde und nur dann, wenn der Arbeitgeber nicht in geeigneter Form tätig geworden ist bei Belästigung oder sexueller Belästigung.**

Entschädigung und Schadensersatz

- Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gibt es einen Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung für immaterielle Schäden.
- Dies soll nach dem Gesetz nur dann zutreffen, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt. Dieser Passus verstößt gegen die EU-Richtlinien.

Maßregelungsverbot und Fristen

- Ein Arbeitgeber darf Beschäftigte, die nach diesem Gesetz Ansprüche geltend machen, nicht schlechter behandeln.
- Die Geltendmachung von Ansprüchen sind nur in einem Zeitraum von zwei Monaten zulässig.
Dieser Passus verstößt gegen die EU-Richtlinie.

Beweislastverteilung

- **Der/die Betroffenen müssen Indizien vortragen und beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Gelingt dies, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorliegt.**

Klageanspruch für Betriebsräte und Gewerkschaften

- **Alle am Arbeitsleben Beteiligte sind aufgefordert, an der Verwirklichung des Benachteiligungsverbotes aktiv mitzuwirken.**
- **Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretende Gewerkschaft können bei groben Verstößen Klage erheben, aber keinen Schadensersatz einklagen.**