



Stadt Eschweiler
Der Bürgermeister
501 Abteilung für Integrationsangelegenheiten

Vorlagen-Nummer

239/07

1

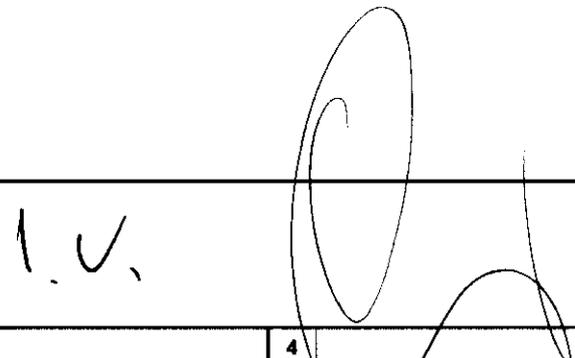
Sitzungsvorlage

Datum: 10. AUG. 2007

Beratungsfolge			Sitzungsdatum	TOP
1. Kenntnisgabe	Behindertenbeirat	öffentlich	04.09.2007	
2. Kenntnisgabe	Integrationsrat	öffentlich		
3.				
4.				

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Beschlussentwurf: Die Vorlage der Verwaltung zum AGG wird zur Kenntnis genommen.

A 14 - Rechnungsprüfungsamt <input type="checkbox"/> gesehen <input type="checkbox"/> vorgeprüft		Unterschriften 	
1 <input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	2 <input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	3 <input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	4 <input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt
Abstimmungsergebnis		Abstimmungsergebnis	
<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	
<input type="checkbox"/> nein		<input type="checkbox"/> nein	
<input type="checkbox"/> Enthaltung		<input type="checkbox"/> Enthaltung	

A) Sachverhalt:

Das „**Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**“ – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist am 18. August 2006 in Kraft getreten. Zielsetzung dieses Gesetzes ist es, ungerechtfertigte Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Kaum ein anderes Gesetz hat Politik und Gesellschaft in der jüngeren Vergangenheit so sehr auseinander gerissen wie das AGG. Erst im dritten Anlauf und unter Androhung erheblicher Bußgeldzahlungen aus Brüssel ist das Gesetz lange nach Ablauf der europäischen Umsetzungsfristen (EU Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG) in Kraft getreten. Das AGG betrifft verschiedene Bereiche der Rechtsordnung, der Schwerpunkt liegt im Bereich von Beschäftigung und Beruf. Betroffen ist aber auch das Zivilrecht, also Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen – insbesondere Verträge mit Lieferanten, Dienstleistern oder Vermietern.

Die von Kritikern des Gesetzes erwartete „Klagewelle“ ist bisher nicht zu verzeichnen. Die wenigen vorliegenden Urteile sind ausschließlich aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, zivilrechtliche Entscheidungen liegen bisher nicht vor.

Der Bürgermeister hat am 10.04.2007 den Integrationsbeauftragten, im Vertretungsfall die Gleichstellungsbeauftragte, mit den Aufgaben einer Beschwerdestelle für die Verwaltung betraut. Im Falle einer etwaigen Benachteiligung ist hier die erste Anlaufstelle für Beschwerden von Beschäftigten geschaffen worden.

Zu weiteren Einzelheiten des Gesetzes ist im Folgenden ein zusammenfassender Power-Point Vortrag des Integrationsbeauftragten beigefügt.

AGG

**Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz**

Jürgen Rombach

1

Inkrafttreten: 18.08.2006

Rechtsbereiche:

- **Arbeitsrecht**
- **Zivilrecht**

§ 1 AGG

Geschützte Merkmale:

Rasse/ ethnische Herkunft
Behinderung
Geschlecht
Sexuelle Identität
Religion oder Weltanschauung
Alter

Jürgen Rombach

3

Rasse

- Rassistische Diskriminierungen umfassen Benachteiligungen aufgrund der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs oder der kulturellen Herkunft.
- Der Begriff „**Rasse**“ wird, wie im englischen Richtlinien-text als politische Kategorie verwendet und nicht als biologische Tatsache.
- Das Merkmal der „**ethnischen Herkunft**“ kann definiert werden als Menschengruppe, die kulturell, sozial und historisch eine Einheit bildet. Die Gruppe muss nicht politisch geeint sein, aber ein Gefühl der Zusammengehörigkeit verbindet sie.

Jürgen Rombach

4

Behinderung

- Der Begriff der Behinderung entspricht der gesetzlichen Definition des § 2 Abs.1 Satz 1 SGB IX.
- 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.
- **„Behinderung“**
ist weiter gefasst als **„Schwerbehinderung“**, so dass der Schutzbereich des AGG über den Schutz Schwerbehinderter vor Diskriminierungen im Erwerbsleben hinausgeht.

Geschlecht

- Mit der Einbeziehung des Merkmals „Geschlecht“ sollen vor allem Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen verhindert werden.
- Erfasst werden aber auch eine Benachteiligung von Intersexuellen (Menschen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können) und Transsexuellen (Menschen, die durch einen operativen Eingriff ihre Geschlechtsmerkmale geändert haben).
- Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten fallen in der Regel als mittelbare Benachteiligung von Frauen unter den Anwendungsbereich des AGG. Siehe auch Bundesgleichstellungsgesetz
- Siehe auch: Fragen zur Familienplanung § 7 Abs. 2 BGlG

Sexuelle Identität

- Mit dem Begriff der „**sexuellen Identität**“ schließt sich der Gesetzgeber der bereits zur Umsetzung der Rahmenrichtlinie in § 67 Bundespersonalvertretungsgesetz erfolgten Wortwahl an.
- Der Begriff ist in seiner Bedeutung identisch mit dem der „sexuellen Ausrichtung“ und bezieht sich auf die homosexuelle, heterosexuelle oder bisexuelle Orientierung eines Menschen.
- Fraglich: besondere sexuelle Neigungen oder Sexualpraktiken.

Jürgen Rombach

7

Religion, Weltanschauung

- Die Merkmale „Religion oder Weltanschauung“ schützen die Freiheit des Glaubens und die Freiheit, diesen Glauben zu verwirklichen.
- Alle Menschen sollen ihre innersten Anschauungen und Überzeugungen frei bilden und nach außen frei bekennen können.
Umstritten ist, ob es sich bei der Scientology-Sekte um eine Religion handelt. Das Bundesarbeitsgericht verneint dies, da es ihr nur um die Verfolgung wirtschaftlicher Ziele gehe.
anders: USA, GB, F
- Der Begriff der Weltanschauung setzt ein umfassendes, konkretes Wertesystem voraus. Weltanschauung ist aber nicht bereits jede persönliche Überzeugung oder jedes politische Programm, das sich auf das gesellschaftliche Zusammenleben in einem bestimmten Staatsgefüge beschränkt.

Jürgen Rombach

8

Alter

- Mit dem Begriff „**Alter**“ knüpft das Gesetz an das biologische Alter eines Menschen an.
- Es geht um den Schutz älterer Menschen vor einer Benachteiligung gegenüber Jüngeren oder Jüngerer gegenüber Älteren.
- Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof untersagt bereits der allgemeine gemeinschaftsrechtliche Gleichheitssatz jede Anknüpfung an das Alter, wenn es keinen Rechtfertigungsgrund gibt.
- Zur Rechtfertigung muss ein aner kennenswerter sachlicher Grund vorliegen, der in einem angemessenen Verhältnis zum Grad der Ungleichbehandlung steht.

Ausnahmen

- Für alle Merkmale gilt die generelle Ausnahme:
 - Wenn eine Tätigkeit aufgrund ihrer Art von einem bestimmten Personenkreis nicht ausübbar ist, liegt keine Benachteiligung vor (z.B. Modell für Damenmodemode als reiner Frauen-Job).
 - Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordnete Einrichtungen haben das Recht, sowohl nach ihrem Selbstverständnis als auch nach Art der Tätigkeit dann zu differenzieren, wenn die Religion eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Ausnahmen

- Gesetzlich werden als Ausnahme u. a. benannt:
Maßnahmen zur besseren Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten, die an ein bestimmtes Alter anknüpfen; Mindestanforderungen des Dienstalters für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile; Altersgrenze in Verträgen im Zusammenhang mit dem Bezug von Altersrente; Berücksichtigung des Merkmals Alter bei der Sozialauswahl und Differenzierungen in Sozialplänen und Unkündbarkeitsvorschriften in Tarifverträgen.
 - § 1 AGG
 - § 2 AGG

Jürgen Rombach

11

Beispiele

- Angriff auf die Persönlichkeit
- Angriffe auf die soziale Beziehung
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit

Jürgen Rombach

12

§ 2 AGG

Anwendungsbereich

- Gleiche Zugangsbedingungen zu (un-) selbstständiger Erwerbstätigkeit
- Gleiche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Gleicher Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung und Berufserfahrung
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften (inklusive Leistungen)
- Gleicher Sozialschutz einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsdienste
- Gleiche soziale „Vergünstigungen“
- Gleiche Bildung
- Gleicher Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Jürgen Rombach

13

§ 6 AGG

Das AGG verpflichtet Arbeitgeber und berechtigt Beschäftigte

- Beschäftigte sind:
 - Arbeitnehmer/innen und Auszubildende
 - Arbeitnehmerähnliche Personen
 - Heimarbeiter/innen und Gleichgestellte
 - Bewerber/innen und ehemalige Beschäftigte
 - freie Mitarbeiter/innen
- Arbeitgeber sind:
 - Arbeitgeber
 - Entleiher
 - Auftraggeber, Zwischenmeister bei Heimarbeit

Jürgen Rombach

14

§ 24 AGG

Sonderregelung für den öffentlichen Dienst

- **AGG gilt auch für**
- Beamtinnen und Beamte (Bund, Länder, Gemeinden, Körperschaften, Anstalten, Stiftungen)
- Richterinnen und Richter
- Zivildienstleistende

- Sonderregelungen für Soldatinnen und Soldaten

§ 3 Abs. 1 AGG

Was sind Benachteiligungen?

- Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines geschützten Merkmals schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Es kommt nicht darauf an, dass tatsächlich eine Vergleichsperson vorhanden ist, sondern es reicht aus, dass eine schlechtere Behandlung wegen des Merkmals erfolgt ist.

§ 3 Abs. 2 AGG

- Von mittelbarer Benachteiligung kann gesprochen werden, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen benachteiligen.

§ 3 Abs. 3 AGG

- Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn durch das belästigende Verhalten die Würde der betroffenen Person verletzt und „ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ geschaffen wird.

§ 3 Abs. 4 AGG

- Bei der sexuellen Belästigung bezieht sich das unerwünschte Verhalten auf den sexuellen Bereich; dazu gehören insbesondere körperliche Berührungen, Bemerkungen und das Zeigen pornografischer Darstellungen.

§ 3 Abs. 4 AGG

- Beurteilungsmaßstab für die (sexuelle) Belästigung ist das Empfinden des Opfers. Die Belästigung verletzt die Würde, auch wenn bei anderen die Schmerzgrenze deutlich höher angesetzt ist. Einen objektiven Maßstab gibt es nicht.

§ 3 Abs. 5 AGG

- Von dem Verbot der Benachteiligung ist auch die Anweisung zur Benachteiligung erfasst.

AGG

Pflichten und Rechte

- Der Gewerkschaften
- Der Personal- und Betriebsräte
- Der Gleichstellungsbeauftragten
- Der Integrationsbeauftragten

§ 17 Abs. 1 AGG

- Pflicht zur Zusammenarbeit
Arbeitgeber – Beschäftigte und ihrer
Vertretungen
- **Ziel:** Verwirklichung AGG

§ 17 Abs. 2 AGG

- Klagerecht des Betriebs-/ Personalrates
und der Gewerkschaften
 - Betriebs-/Personalrat bzw.
 - die im Betrieb vertretene Gewerkschaft
 - kann bei groben Verstößen des Arbeitgebers
beim Arbeitsgericht beantragen,
 - dem Arbeitgeber aufzugeben,
 - eine Handlung zu unterlassen,
 - die Vornahme einer Handlung zu dulden oder
eine bestimmte Handlung vorzunehmen.

§ 18 AGG

Mitgliedschaft in Vereinigungen

- Recht auf Mitgliedschaft und/oder Mitwirkung in:
 - Tarifvertragsparteien
 - Vereinigungen (Berufsverbände/Gewerkschaften)
- Dadurch darf keine Benachteiligung entstehen!

§ 67 (1) 1 BPersVG

- Dienststelle und Personalrat
- überwachen
- das alle Angehörige nach Recht und Billigkeit behandelt werden
- und das jede Benachteiligung gem. § 1 AGG unterbleibt, sowie wegen:
 - politischer oder gewerkschaftlicher
 - Betätigung oder Einstellung, Herkunft,
 - Beziehung

§ 19 BGleiG

- Hinzugefügt:
- „das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechtes und sexuelle Belästigung

AGG

Rechte der/des Betroffenen

§ 13 AGG

□ Beschwerderecht

- Einrichtung einer Beschwerdestelle
- Der Zugang zu dieser Stelle muss für die Beschäftigten möglichst einfach und ohne Kenntnis des Arbeitgebers erfolgen können.
- Es muss kein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen werden.
- Es besteht die Verpflichtung, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis zeitnah der/dem Beschäftigten mitzuteilen. Der Sachverhalt muss ermittelt und die Beteiligten angehört werden.
- Eingabe beim Personalrat § 68 (1) 3 BPersVG

Jürgen Rombach

29

§ 14 AGG

□ Leistungsverweigerungsrecht

- Bei (sexueller) Belästigung haben Beschäftigte das Recht, ihre Arbeit ohne Verlust ihres Entgelts einzustellen, wenn der Arbeitgeber keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung vornimmt.
- Der Arbeitgeber muss Gelegenheit haben, gegen die Belästigung vorzugehen. Zunächst muss der/die Betroffene eine Beschwerde vorbringen. Unternimmt der Arbeitgeber dann nichts gegen die Belästigung, kann die Arbeitsleistung verweigert werden.

Jürgen Rombach

30

§ 15 Abs. 1 AGG

- **Schadensersatzanspruch**
Für materielle Schäden hat der/die Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch, soweit diesen ein Verschulden trifft. Er muss also mit Absicht oder in Kenntnis der Benachteiligung gehandelt oder ein Bestimmtes Handeln unterlassen haben.

§ 15 Abs. 2 AGG

- **Entschädigungsanspruch**
- Neben dem Schadensersatzanspruch besteht ein Anspruch auf Entschädigung wegen des immateriellen Schadens wegen der Ehrverletzung, der auch ohne Verschulden des Arbeitgebers entsteht. Es handelt sich dabei um eine Art Schmerzensgeld.

§ 16 AGG

□ Maßregelungsverbot

Das Verbot, Beschäftigte bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme zu benachteiligen, weil Beschäftigte ihre Rechte geltend gemacht haben, gilt auch für das AGG. Ein/e Beschäftigte/r darf nicht deshalb bevorzugt werden, weil er die Benachteiligung oder Belästigung duldet. Das Maßregelungsverbot gilt auch für Zeugen.

Jürgen Rombach

33

§ 27 Abs. 2 AGG

□ Möglichkeiten der Unterstützung Betroffener

Benachteiligte Personen können von Antidiskriminierungsverbänden Unterstützung erhalten. Diese können als Beistände in Verfahren vor Amts- oder Arbeitsgerichten auftreten.

Erforderlich ist, dass der/die Benachteiligte selbst der/diejenige ist, der/die die Klage führt und nur im Verfahren unterstützt wird.

Außerdem können die Verbände beraten und informieren.

Jürgen Rombach

34

Beweislasterleichterung

- Der/die benachteiligte Beschäftigte muss mit Indizien beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen, um die Beweislast auf den Arbeitgeber übergehen zu lassen. „Indizien beweisen“ entspricht der bisherigen „Glaubhaftmachung von Tatsachen“.
- Dazu müssen Tatsachen dargelegt werden, die eine Benachteiligung nach allgemeiner Lebenserfahrung als wahrscheinlich erscheinen lassen. Nach Überzeugung des Gerichts muss sich eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für einen Zusammenhang zwischen Merkmal und Nachteil ergeben.
- Gelingt es, diese Überzeugung hervorzurufen, ist das Indiz für das Vorliegen einer Benachteiligung bewiesen. In der Folge muss der Arbeitgeber den vollen Beweis führen, dass die Benachteiligung aus zulässigen Gründen erfolgt ist.
- Es handelt sich nicht um eine echte Beweislastumkehr, sondern lediglich um die Frage einer Beweislastverteilung!

AGG

Pflichten des Arbeitgebers - der Behörde

§ 11 AGG

- Stellenausschreibungen müssen nicht nur geschlechtsneutral ausgeschrieben sein, sondern dürfen auch andere Diskriminierungsmerkmale nicht enthalten.

§ 8 BBG

- Bewerber sind durch Stellenausschreibung zu ermitteln
- Auslese nach Eignung, Befähigung und Leistung
- Ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, religiöser oder politischer Anschauungen, Weltanschauung, Heimat, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität

§ 8 BBG

Beachte:

- Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Förderung von Beamtinnen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfungen, sowie gesetzliche Maßnahmen zur Förderung schwerbehinderter Menschen **nicht** entgegen.

Jürgen Rombach

39

§ 12 Abs. 1 AGG

- Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen
- Darüber hinaus hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen. Welche Maßnahmen er dabei zu treffen hat, sagt das Gesetz nicht ausdrücklich.
- Vorbeugende Maßnahmen
Gesetzlich sind auch vorbeugende Maßnahmen vorgesehen

Jürgen Rombach

40

§ 12 Abs. 2 AGG

- Fortbildungsmaßnahmen
Fortbildung ist die einzigen konkret bezeichneten Maßnahmen, die das Gesetz zur Erfüllung der Arbeitgeberpflichten aus dem AGG vorsieht.
 - Unklar ist, in welchem Umfange, wie häufig und wen der Arbeitgeber schulen muss.

§ 12 Abs. 3 AGG

- Maßnahmen bei Benachteiligung durch Beschäftigte
Geht die Benachteiligung durch Beschäftigte aus, so sind alle arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Kündigung zu ergreifen. Dann ist das Interesse des/der Geschädigten an der Beseitigung der Benachteiligung und die Schwere der Ehrverletzung abzuwägen gegen das Interesse des Schädigers am Erhalt des Arbeitsplatzes.

-
- Beispiele für notwendige Maßnahmen des Arbeitgebers aus der Rechtsprechung:
 - Ermahnung: einmalige Belästigung durch sexuell geprägte Witze gegen den Willen der Betroffenen
 - Abmahnung: Streicheln oder Hinterher pfeifen, wiederholtes Arm-um-die-Schulter-Legen und Streicheln einer Auszubildenden
 - Ordentliche Kündigung: Einstellungsgespräche in einer Sauna, Wiederholtes Umarmen einer Kollegin gegen ihren Willen
 - Außerordentliche Kündigung: Obszönes Ausfragen von Kolleginnen nach sexuellen Aktivitäten der vergangenen Nacht verbunden mit Berührungen an Geschlechtsteilen und obszönen Bemerkungen und Angeboten

Strafrechtliche Folgen

Beleidigung, § 185 StGB
Üble Nachrede, § 186 StGB
Verleumdung, § 187 StGB
Körperverletzung, § 223ff
Nötigung, § 240 StGB

§ 12 Abs. 4 AGG

- Maßnahmen bei Benachteiligung durch Dritte
Geht die Benachteiligung von Dritten aus
 - Arbeitgeber hat
 - geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu treffen