

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Arbeitsrecht

Grundlagen

- Gesetz vom Juli 2006
- Umsetzung von 4 EU-Richtlinien, die
 - Diskriminierung wegen Rasse, ethn. Herkunft und Geschlecht verbieten
 - Eine Beweislastregel enthalten müssen
 - Eine Rechtsfolge für den Fall der Verletzung anordnen

Benachteiligung

- Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere wegen ihrer Rasse oder ethn. Herkunft
- Zwei Benachteiligungsmerkmale
 - Rasse und ethn. Herkunft
 - Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Identität

Rasse, ethnische Herkunft

Es gibt nur eine menschliche Rasse

- Benachteiligung wegen
 - Rasse
 - Hautfarbe
 - Abstammung
 - Nationaler Ursprung
 - Volkstum

Geschlecht etc.

- Geschlecht
- Religion
 - Glaube
 - institutionalisiert
- Behinderung
- Alter = Lebensalter

Anwendungsbereich, § 2 I AGG

- Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung
- Mitgliedschaft in Vereinigungen
- Sozialschutz, soziale Vergünstigungen
- Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Begriffsbestimmungen

- Unmittelbare Benachteiligung
 - Person wird wegen eines der Merkmale aus § 1 AGG ungünstiger behandelt
- Mittelbare Benachteiligung
 - dem Anschein nach neutrale Vorschriften benachteiligen Personen
- Belästigung
 - Verbal und nonverbal

Begriffsbestimmungen

- Sexuelle Belästigung
 - Körperliche Berührung, Bemerkung sexuellen Inhalts, Zeigen und Anbringen pornographischer Darstellungen
- Anweisungen zur Benachteiligung

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Unterschiedliche Behandlung wegen
mehrerer der in § 1 AGG genannten
Gründe nur gerechtfertigt, wenn

- Rechtfertigung auf alle Gründe erstreckt
- Oder bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden

Arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot

- § 7 AGG: zentrale Vorschrift
 - Beschäftigte:
 - alle Beschäftigten in Privatwirtschaft und öff. Dienst
 - Azubis
 - Bewerber und Bewerberinnen
 - Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist

Arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot

- § 7 AGG: zentrale Vorschrift
 - Arbeitgeber
 - natürliche und juristische Personen
 - bei Arbeitnehmerüberlassung sind Arbeitgeber
 - Verleiher
 - Entleiher

Arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot

- § 6 I AGG:
 - Diskriminierungsverbot gilt auch für
 - Selbständige
 - freie Mitarbeiter
 - Organmitglieder

Schutz der Beschäftigten

- grundsätzlich Benachteiligungsverbot
- benachteiligende Klauseln grundsätzlich unwirksam
- Ausnahmen:
 - wegen allgemeiner beruflicher Anforderungen
 - wegen Religions- und Weltanschauung
 - wegen des Alters

Allgemeine berufliche Anforderungen

- Ungleichbehandlung rechtmäßig, wenn
 - Zweck rechtmäßig
 - Anforderung angemessen

Unterschiedl. Behandlung wg. Religion o. Weltanschauung

- Ungleichbehandlung rechtmäßig, wenn
 - Arbeitgeber Religionsgemeinschaft oder ihr zugeordnete Einrichtung
 - und berufliche Anforderung
- unberührt: Recht der Religionsgem.
loyales Verhalten zu verlangen

Unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

- Ungleichbehandlung rechtmäßig, wenn
 - zur Förderung der beruflichen Eingliederung
 - Festlegung von Mindestanforderungen/Berufserfahrung
 - Höchstalter für Einstellung
 - Altersgrenzen bei sozialer Sicherheit (BAV)

Organisationspflichten des Arbeitgebers

- keine Ausschreibung unter Verstoß gegen § 7 I AGG
- Treffen erforderlicher Maßnahmen zur Vermeidung
 - auch gegenüber Dritten
 - auch vorbeugend
 - Hinweispflichten

Organisationspflichten des Arbeitgebers

- Bekanntmachung
 - des AGG
 - der Klagefristen, § 61 AGG
 - der zuständigen Stellen für Beschwerden etc.
 - durch Aushang
 - durch Auslegung
 - im Intranet
- Bekanntgabe der Bekanntmachung

Rechte der Beschäftigten

- Beschwerderecht
 - bei der zuständigen Stelle
- Arbeitgeber hat
 - zu prüfen
 - Ergebnis mitzuteilen
 - zu begründen, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden

Rechte der Beschäftigten

- Leistungsverweigerungsrecht
 - keine oder unzureichende Maßnahmen des Arbeitgebers
 - ohne Entgeltverlust

Rechte der Beschäftigten

- Entschädigung und Schadenersatz
 - materieller Schaden
 - Nicht-Vermögensschaden
 - angemessene Entschädigung
 - „abschreckende Wirkung“
 - Erhöhung bei Verstoß gegen mehrere Gründe

Rechte der Beschäftigten

- Bei Nichteinstellung:
 - grundsätzlich kein Kontrahierungszwang
 - Obergrenze bei Schadenersatz: drei Monatsgehälter
 - auch bei Nichteinstellung bei benachteiligungsfreier Auswahl

Rechte der Beschäftigten

- Bei Benachteiligung aufgrund Anwendung kollektiver Vereinbarungen
 - Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erforderlich
 - benachteiligende Kollektivregelungen grundsätzlich unwirksam

Rechte der Beschäftigten

- Fristen:
 - schriftliche Geltendmachung innerhalb zweier Monate
 - ab Kenntnis vom Verstoß
 - bei Bewerbung etc. ab Zugang der Ablehnung

Prozessuale Durchsetzung

- Beweislast
 - Beim Arbeitgeber
 - Arbeitnehmer muss Indizien beweisen
- Antidiskriminierungsverbände

Maßregelungsverbot

- keine Sanktion erlaubt bei Nichtausführung benachteiligender Ausführungen
- und bei Inanspruchnahme der Rechte gemäß § 22 AGG
- gilt auch bei Unterstützung oder Zeugen