



Universität Erlangen-Nürnberg • Postfach 3520 • 91023 Erlangen

Gebäude: Schloss; Schlossplatz 4
Raum: 1.017
Ansprechpartner: Herr Micheler

Telefon: +49 9131 85-26610
Fax: +49 9131 85-26646
E-mail: herbert.micheler@zuv.uni-erlangen.de

Ihre Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Unser Zeichen: III/1 - 502 - 09.4
(Bitte bei Antwort angeben)

Erlangen, den 06.09.2006

I.
An alle Einrichtungen
der Universität

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006
hier: Auswirkungen im Arbeitsrecht

Anlage: Text des AGG
Text des § 61b ArbGG

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten, dessen Regelungen auch für die Universität von möglicherweise weitreichender Bedeutung sind. Das AGG dient der Umsetzung von vier europäischen Richtlinien und verfolgt das Ziel, Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1). Im folgenden werden zunächst kurz die Vorschriften des Gesetzes erläutert, die im Arbeitsleben von Bedeutung sind, im zweiten Teil werden die Maßnahmen angeführt, die von der Universität und ihren Einrichtungen zur Umsetzung des AGG zu treffen sind.

I. Inhalt der arbeitsrechtlichen Regelungen des AGG

1. Geschützter Personenkreis

Das Gesetz schützt alle Beschäftigten einschließlich der zur Berufsbildung Beschäftigten sowie **Bewerber** für ein Beschäftigungsverhältnis und ehemalige Beschäftigte (§ 6 Abs. 1). Auf Beamte finden die Vorschriften entsprechende Anwendung (§ 24).

2. Anwendungsbereich (§ 2)

Benachteiligungen sind - im Bereich des Arbeitsrechts - unzulässig in Bezug auf

- die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg,
- die Arbeitsbedingungen (im weitesten Sinn) bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg,

Postanschrift
Postfach 35 20
91023 Erlangen

Hausanschrift
Schlossplatz 4
91054 Erlangen

Telefon
+49 9131 85-0
Telefax
+49 9131 85-22131

Internet:
www.uni-erlangen.de

Bankverbindung:
Staatsbank für Bayern in Landshut
Bayerische Landesbank München
Konto 30 127 92 80 (BLZ 700 500 00)

- den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung.

3. Adressat des Benachteiligungsverbots

Das Gesetz verpflichtet die Arbeitgeber. Zwar richtet sich das Benachteiligungsverbot nach der Gesetzesbegründung auch gegen Arbeitskollegen und Dritte, doch ergeben sich bei Verstößen Ansprüche nur gegen den Arbeitgeber (vgl. §§ 14 f).

4. Unzulässige Differenzierungsmerkmale (§ 1)

Der geschützte Personenkreis (s. Nr. 1) darf nicht aus einem der folgenden Gründe benachteiligt werden:

- Rasse oder ethnische Herkunft
Unter Rasse (der Begriff ist verschiedentlich kritisiert worden) ist die Zuordnung eines Menschen zu einer bestimmten Gruppe aufgrund lebenslänglicher und vererbbarer äußerlicher Erscheinungsmerkmale (z.B. Hautfarbe) zu verstehen, unter ethnischer Herkunft die Zugehörigkeit zu einer durch sprachliche und/oder kulturelle Merkmale verbundenen Gemeinschaft, wobei die kennzeichnenden Merkmale nicht vererblich sind.
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
Der Begriff Weltanschauung dürfte ähnlich zu verstehen sein wie der Begriff des weltanschaulichen Bekenntnisses in Art. 4 Abs. 1 des Grundgesetzes. Damit wären beispielsweise grundlegende Vorstellungen über die Ordnung des gesellschaftlichen Zusammenlebens umfasst, nicht aber allgemeine tagespolitische Richtigkeitsvorstellungen.
- Behinderung
Gemeint sind behinderte Menschen i. S. d. § 2 Abs. 1 SGB IX, also Menschen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem alterstypischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Der Begriff ist also weiter als der des schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) .
- Alter
Es ist sowohl eine Benachteiligung wegen hohen wie wegen niedrigen Alters untersagt.
- Sexuelle Identität
Geschützt werden die sexuelle Orientierung sowie zweigeschlechtliche und transsexuelle Menschen.

5. Benachteiligung

§ 3 nennt als verbotene Verhaltensweisen vier Formen der Benachteiligung:

- Unmittelbare Benachteiligung
Eine Person erfährt wegen eines Benachteiligungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- Mittelbare Benachteiligung

Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren können Personen wegen eines Benachteiligungsmerkmals in besonderer Weise benachteiligen.

- **Belästigung**
Unter Belästigung sind unerwünschte Verhaltensweisen zu verstehen, die die Würde einer Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen.
- **sexuelle Belästigung**
Das unerwünschte Verhalten ist zusätzlich sexuell bestimmt, z.B. sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, Zeigen von pornographischen Darstellungen.
- **Anweisung zur Benachteiligung**
Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person gilt ebenfalls als Benachteiligung.

6. Zulässige unterschiedliche Behandlung

Unter gewissen Voraussetzungen sind Ungleichbehandlungen gerechtfertigt:

- a) **Wegen beruflicher Anforderungen (§ 8)**
ist eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt, wenn einer der in § 1 genannten Gründe wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.
Beispiele:
Aus Authentizitätsgründen darf nach Geschlecht differenziert werden, wenn Modelle für die Vorführung von einerseits Herren-, andererseits Damenkleidung gesucht werden.
Dagegen wird in der Literatur bezweifelt, ob etwa die Besetzung der Rolle des Othello nach der Hautfarbe des Darstellers zu rechtfertigen wäre (Annauß, BB 2006, Heft 30).
- b) **Wegen der Religion oder Weltanschauung (§ 9)**
ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn diese nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.
Beispiel:
In einem kirchlichen Kindergarten dürfte bei Einstellung von Erzieherinnen die Bekenntniszugehörigkeit berücksichtigt werden, nicht aber bei Reinigungspersonal.
- c) **Wegen des Alters (§ 10)**
ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Als Beispiele nennt das Gesetz u. a. die berufliche Eingliederung von Jugendlichen oder älteren Beschäftigten, Mindestanforderungen an das Alter oder die Berufserfahrung, die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung, die Berücksichtigung des Alters beim Kündigungsschutz und bei Sozialplänen.

7. Folgen von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot

- a) Diskriminierende Bestimmungen in Vereinbarungen sind unwirksam (§ 7 Abs. 2).
- b) **Leistungsverweigerungsrecht (§ 14)**
Wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergreift, sind betroffene Beschäftigte berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.
- c) **Beschwerderecht**

Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich bei der zuständigen Stelle der Dienststelle zu beschweren (§13). Wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG dürfen sie nicht benachteiligt werden (§ 16).

d) Ersatz des materiellen Schadens

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot hat der Arbeitgeber den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen, sofern er die Pflichtverletzung zu vertreten hat (§ 15 Abs. 1). Es besteht jedoch kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg (§ 15 Abs. 6).

e) Ersatz immateriellen Schadens

Wegen eines Nichtvermögensschadens kann eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt werden, auch wenn der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nicht schuldhaft war. In Betracht kommt z. B. die Nichteinstellung. Selbst dann, wenn Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wären (z. B. wegen besserer Qualifikation von Konkurrenten), beträgt die Entschädigung bis zu drei Monatsgehälter (§ 15 Abs. 2).

8. Beweislast (§ 22)

§ 22 des Gesetzes sieht eine weitgehende Beweiserleichterung zugunsten derjenigen vor, die Ansprüche nach dem AGG geltend machen. Wenn die (vermeintlich) benachteiligte Person Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines der in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die volle Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Beispiel:

Eine abgelehnte Bewerberin beweist die Tatsache der Ablehnung (durch Vorlage des entsprechenden Schreibens des Arbeitgebers). Darüber hinaus beweist sie Indizien, die eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen (z. B. Äußerungen von Vertretern des Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch, Statistiken u. a.). Nun muss ggf. der Arbeitgeber den vollen Beweis dafür erbringen, dass eine Benachteiligung nicht vorgelegen hat oder dass sie gerechtfertigt war.

II. Umsetzungsmaßnahmen

1. Alle Einrichtungen der Universität haben folgende Maßnahmen zu treffen:

a) Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen muss auf neutrale Formulierungen und Diskriminierungsfreiheit geachtet werden (Formulierungen wie "wir suchen eine passende Ergänzung für unser junges Team" könnten schon als Indiz für Benachteiligung wegen des Alters verstanden werden).

b) Dokumentation aller Personalentscheidungen

Personalentscheidungen, insbesondere auch die Bewerberauswahl bei Einstellungen, müssen so dokumentiert werden, dass im Streitfall der Beweis für eine diskriminierungsfreie Entscheidung geführt werden kann.

c) Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung

Vorgesetzte müssen in ihrem Zuständigkeitsbereich erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen treffen. Bei Verstößen sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu treffen. Wenn arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z. B. Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung er-

forderlich sind, sind die für diese Maßnahmen zuständigen Stellen (Rektor, Kanzler oder Personalabteilung) zu informieren.

- 2 Auf Universitätsebene wurden bzw. werden folgende Maßnahmen getroffen:
 - a) Zuständige Stellen für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG sind Rektor (wissenschaftliches Personal) und Kanzler (nichtwissenschaftliches Personal) der Universität sowie die Personalabteilung.
 - b) Die aushangpflichtigen Vorschriften (AGG und § 61b ArbGG) können bei der Poststelle im Schloß, Schloßplatz 4 in Erlangen, eingesehen werden. Sie sind zusammen mit diesem Rundschreiben im Internet einsehbar (<http://www.uni-erlangen.de/universitaet/organisation/verwaltung/zuv/verwaltungshandbuch/Personalangelegenheiten>).
 - c) Es ist beabsichtigt, im Internen Fortbildungsprogramm einschlägige Schulungsveranstaltungen anzubieten.

Ich bitte Sie, sich der aus dem Gesetz resultierenden Aufgabe bewußt zu sein und dazu beizutragen, daß die Universität Benachteiligungen Beschäftigter wegen der in § 1 des AGG genannten Gründe verhindern oder ggf. beseitigen kann. Ich danke Ihnen - auch im Namen des Rektors - schon heute für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas A. H. Schöck