

Diese Formen der Benachteiligung gibt es

So identifizieren Sie eine verbotene
Benachteiligung

Seiten 1–3

Das sind die Rechte der Beschäftigten

Beschäftigte können sich gegen
Benachteiligungen wehren

Seiten 4–5

Sie können die Initiative zum AGG ergreifen

Nutzen Sie Ihre Initiativrechte und
unterstützen Sie Beschäftigte

Seite 7

Effektiver Diskriminierungs- schutz ist wichtig!

Liebe Gleichstellungsbeauftragte,
liebe Frauenbeauftragte,

gerade in den heutigen Zeiten ist ein
effektiver Diskriminierungsschutz im
Arbeitsleben ein Muss für jede
Dienststelle. Das Allgemeine Gleich-
behandlungsgesetz liefert hierfür den
rechtlichen Rahmen.

Dessen Umsetzung haben Sie in Ihrer
Dienststelle zu überwachen – jedenfalls
sehen dies die Gesetze in Bezug
auf die Geschlechtsdiskriminierung
überwiegend in Bund und Ländern
vor. Ein Grund, dass ich Ihnen die
wichtigsten Regelungen und deren
praktische Anwendung in diesem
Themenheft zusammengestellt habe.

Nutzen Sie auch hier Ihre Rechte für
einen effektiven Diskriminierungs-
schutz, insbesondere für Frauen.

Ich wünsche Ihnen einen schönen
Frühlingsbeginn!

Beste Grüße aus der Bremer
Überseestadt

Inge Horstkötter

Inge Horstkötter, Rechtsanwältin und
Chefredakteurin



Wir stellen Ihnen online auf premium.vnr.de alle Arbeitshilfen (Checklisten,
Übersichten & Muster-Schreiben) der Ausgaben als **Download** zur Verfügung.

Die nächste **Redaktionsprechstunde** findet am **17. April 2020** von **13 bis 15 Uhr**
statt. Telefonnummer: **0421-3801321**

Sie sind auch für die Regelungen des AGG zuständig

Immer wieder fragen mich Seminarteilnehmerinnen, ob sie als Gleichstellungsbeauftragte tatsächlich auch für die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zuständig sind. In der Tat trifft dies zu, und zwar bezogen auf die Geschlechtsdiskriminierung. Dieses aktuelle Themenheft beschäftigt sich deshalb mit den Regelungen des AGG, die Sie in Ihrem Amt kennen sollten.

Deshalb gibt es das AGG neben den Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder

Vielfach werde ich von Kolleginnen von Ihnen auch gefragt, warum es eigentlich das AGG neben den Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder gibt. Dies hat folgenden Hintergrund: Die Frauengleichstellungsgesetze kennen zwar auch das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung, das AGG ist hier aber noch konkretisierend und weitergehend. Sie können sich als Gleichstellungsbeauftragte auf einen Verstoß gegen das AGG berufen und sind insoweit dafür auch zuständig. Das Wichtige aber ist, dass die Beschäftigten sich auf die Sanktionen des AGG berufen können. Wie, das erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

Hinweis

Sie sind nur für Geschlechtsdiskriminierungen zuständig

Beachten Sie im Rahmen Ihrer Zuständigkeit, dass Sie zunächst nur für Geschlechtsdiskriminierungen zuständig sind und nicht für weitere Diskriminierungen wie etwa aus Gründen der Rasse und wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Tritt allerdings mit dem Merkmal Geschlecht eine solche weitere Benachteiligung auf, sind Sie auch hier im Boot.

Diese Benachteiligungen definiert AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kennt unterschiedliche Formen der Benachteiligung bzw. Diskriminierung. Geregelt sind diese in § 3 Abs. 1 bis 5 AGG. Wie sie sich genau ausgestalten, habe ich in diesem Beitrag zusammengestellt.

§ 3 AGG definiert

1. die unmittelbare Benachteiligung,
2. die mittelbare Benachteiligung,
3. die Belästigung,
4. die sexuelle Belästigung sowie
5. die Anweisung zur Benachteiligung.

Fortsetzung auf Seite 2 ►►



Rechtsanwältin
Inge Horstkötter
vertritt seit Jahren
Frauen- und Gleich-
stellungsbeauftragte
vor Gericht und berät
sie erfolgreich bei ihrer
Arbeit.

www.rain-horstkoetter.de
horstkoetter@gleichstellung-im-blick.de

► Fortsetzung von Seite 1 unten

All diese Formen der Benachteiligung müssen Sie als Gleichstellungsbeauftragte stets in Bezug auf das Merkmal Geschlecht überprüfen.

Hinweis

„Aufgrund des Geschlechts“ heißt nicht „gegenüber dem anderen Geschlecht“

Beachten Sie hierbei, dass unter dem Begriff „aufgrund des Geschlechts“ keineswegs nur gemeint ist, dass eine Person gegenüber dem anderen Geschlecht benachteiligt wird, sondern wegen ihres Geschlechts.

Beispiel

Schwangere wird benachteiligt gegenüber anderen Frauen

Eine schwangere Bewerberin wird aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht eingestellt, sondern eine andere Bewerberin mit gleicher Qualifikation, die nicht schwanger ist.

Deutlich wird an diesem Beispiel, dass eben auch unter Frauen bzw. innerhalb der eigenen Geschlechtergruppe eine Benachteiligung stattfinden kann – nämlich aufgrund der Geschlechterrolle, wie hier der Schwangerschaft.

Das ist unter einer unmittelbaren Benachteiligung zu verstehen

Der Begriff der unmittelbaren Benachteiligung ist in § 3 Abs. 1 AGG näher definiert. Danach ist unter einer unmittelbaren Benachteiligung ein Nachteil zu verstehen, den eine Person in vergleichbarer Situation gegenüber einer anderen Person aufgrund des Merkmals Geschlecht oder der Geschlechterrolle zu erleiden hat.

Beispiel

Frage nach der Schwangerschaft

Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft im Bewerbungsgespräch ist sozusagen der Klassiker einer unmittelbaren Benachteiligung. Hier wird direkt an das Merkmal Geschlecht bzw. die Geschlechterrolle angeknüpft. Sie ist deshalb verboten, da sie nachteilig für die Betroffene wirken kann.

Ausnahmen müssen gerechtfertigt werden

Tatsächlich sieht das Gesetz aber vor, dass Ausnahmen von dem Grundsatz des Verbots der unmittelbaren Benachteiligung möglich sind. Bestimmte Umstände können es rechtfertigen, dass an das Merkmal Geschlecht angeknüpft wird. Diese Ausnahmen sind in den §§ 5 und 8 AGG zu finden.

Positive Diskriminierung ist erlaubt

§ 5 AGG regelt die Ausnahme der sogenannten positiven Diskriminierung. An das Merkmal Geschlecht darf ausnahmsweise angeknüpft werden, wenn hierdurch ein am Arbeitsmarkt bestehendes Ungleichgewicht ausgeglichen werden soll. Beispiele hierfür sind die Frauenquote oder auch die Bevorzugung von Beschäftigten mit Behinderung oder Schwerbehinderung.

Durch die Anknüpfung an das Merkmal Geschlecht bzw. weibliches Geschlecht soll bei den Quotenregelungen eine bestehende Unterrepräsentanz in bestimmten Bereichen abgebaut werden. Insoweit kann eine Ausnahme gemäß § 5 AGG gerechtfertigt sein.

Berufliche Anforderungen machen die Ausnahme notwendig

Außerdem darf gemäß § 8 AGG auch dann an das Merkmal Geschlecht angeknüpft werden, wenn das für die in Aussicht genommene Stelle von unverzichtbarer Bedeutung ist. Das kann sich beziehen auf die Tätigkeit selbst oder die Bedingungen der Ausübung.



Beispiel

Suche nach einem Fotomodell

Beispielsweise darf bei der Suche nach einem weiblichen Fotomodell für Bademoden unmittelbar an das Geschlecht angeknüpft werden.

Wenn Sie als Gleichstellungsbeauftragte im Amt eine unmittelbare Geschlechtsdiskriminierung zu überprüfen haben, können Sie die folgende Checkliste anwenden:

Checkliste: Prüfung unmittelbare Benachteiligung gemäß §§ 3 Abs. 1, 5, 7 AGG

Prüffragen	Ja	Nein
1. Befindet sich die Person in vergleichbarer Situation mit einer anderen Person?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wird die Person nachteilig behandelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wird unmittelbar an das Geschlecht angeknüpft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wird durch die Anknüpfung kein bestehendes Ungleichgewicht ausgeglichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Macht die Tätigkeit bzw. die Berufsausübung die Anknüpfung nicht notwendig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie alle Fragen mit Ja beantworten können, dürfte es sich vorliegend um eine unmittelbare Diskriminierung handeln.

Das können Sie tun, wenn Sie eine unmittelbare Benachteiligung feststellen

Stellen Sie als Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Dienststelle fest, dass Personen unmittelbar aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden, haben Sie die Möglichkeit, von Ihren Rechten Gebrauch zu machen. Sie können zunächst in einer Stellungnahme die unmittelbare Benachteiligung rügen, Sie können aber gleichermaßen, wenn Ihrer Stellungnahme nicht gefolgt wird, einen Einspruch, einen Widerspruch oder eine Beanstandung einlegen.

In der Praxis sind aber die sogenannten mittelbaren Benachteiligungen weitaus bedeutsamer. Doch was wird unter mittelbarer Benachteiligung verstanden?

Definition

Das ist eine mittelbare Benachteiligung

Unter einer mittelbaren Benachteiligung werden Verfahren, Kriterien oder auch Regelungen verstanden, die Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes in besonderer Weise benachteiligen können oder auch könnten. Sind allerdings diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich, ist eine solche zunächst nachteilige Behandlung ausnahmsweise rechtmäßig.



Beispiel

Das Kriterium Körpergröße kann benachteiligend wirken

In einer Dienststelle wird bei der Einstellung eine Körpergröße von 1,70 m verlangt. Grundsätzlich benachteiligt dieses Kriterium Frauen in besonderer Weise, da sie für gewöhnlich kleiner sind als Männer. Insoweit wird die Dienststellenleitung einen Rechtfertigungsgrund brauchen, weshalb für die in Aussicht genommene Stelle die Größe von 1,70 m erforderlich und angemessen ist.

Mittelbare Benachteiligungen finden sich auch heute in der Praxis noch in vielfältiger Art und Weise. Die folgende Übersicht verdeutlicht Ihnen, wo Sie wegen einer etwaigen mittelbaren Diskriminierung aufhorchen sollten.

Übersicht: Fallstricke mittelbarer Benachteiligung

- Anlegen des Kriteriums Unterhaltungspflichten
- Anlegen des Kriteriums Betriebszugehörigkeit
- Frage nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit im Vorstellungsgespräch
- Frage nach der Inanspruchnahme von Elternzeit im Auswahlgespräch
- Frage nach pflegebedürftigen Angehörigen im Auswahlgespräch
- Frage nach betreuungspflichtigen Kindern im Vorstellungsgespräch
- Frage nach dem Familienstand im Auswahlgespräch
- Frage nach der Umzugsbereitschaft im Vorstellungsgespräch
- Kriterium einer bestimmten Körpergröße für die Einstellung etc.

Bei den mittelbaren Diskriminierungen wird – wie oben gezeigt – eine Rechtfertigung immer bereits im sogenannten Tatbestand geprüft. Es wird also gefragt, inwieweit die Vorschrift, das Kriterium oder das Verfahren tatsächlich ein rechtmäßiges Ziel sachlich verfolgt und ob die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Vergessen Sie den letzten Schritt nicht.

Das sind Ihre Rechte bei mittelbarer Benachteiligung

Wenn Sie in Ihrer Praxis eine mittelbare Benachteiligung feststellen, können Sie auch hier von Ihren Rechten Gebrauch machen. Zunächst werden Sie dies immer mit einer Stellungnahme oder einem Votum rügen. Kommen Sie damit nicht weiter, legen Sie Einspruch, Widerspruch oder eine Beanstandung ein.

Wichtig ist hierbei allerdings, dass Ihr Einspruchsrecht so weit geht, dass Sie auch gegen anderes Gleichstellungsrecht, wie das AGG es ist, eine Einspruchsmöglichkeit haben.

Meine Empfehlung

Wie weit reicht Ihr Vetorecht?

Prüfen Sie die Reichweite Ihres Vetorechts. Können Sie nur Ihr Veto einlegen, wenn gegen Ihr Gesetz verstoßen wird? Oder auch dann, wenn gegen andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen mit Männern verstoßen wird?

Die folgende Checkliste können Sie nutzen, wenn Sie eine mittelbare Benachteiligung prüfen möchten:

Checkliste: Mittelbare Benachteiligung		
Prüffragen	Ja	Nein
Handelt es sich um eine (vermeintlich) neutrale Vorschrift, ein neutrales Kriterium oder Verfahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird dadurch eine Geschlechtergruppe benachteiligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es keinen sachlichen Grund, der diese Benachteiligung rechtfertigen kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie diese Fragen alle mit Ja beantwortet haben, können Sie davon ausgehen, dass der Vorgang einer verbotenen mittelbaren Benachteiligung hoch verdächtig ist.		

Auch sexuelle Belästigung stellt eine Diskriminierung dar

Eine Definition für die sexuelle Belästigung finden Sie in § 3 Abs. 4 AGG. Die folgende Checkliste stellt Ihnen dar, wie Sie die wichtigsten Tatbestandsmerkmale überprüfen können:

Checkliste: Feststellung einer sexuellen Belästigung		
Prüffragen	Ja	Nein
Handelt es sich um		
1. ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten oder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. unerwünschte sexuelle Handlungen oder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Aufforderungen zu solchen oder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. sexuell bestimmte körperliche Berührungen oder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bemerkungen sexuellen Inhalts oder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. unerwünschtes Zeigen oder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Wurde die betreffende Person in ihrer Würde verletzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wurde ein von Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie eine der Fragen von 1 bis 7 mit Ja beantworten mussten und auch Frage 8 und 9 bejaht haben, liegt es nahe, dass es sich um eine sexuelle Belästigung handelt.		

Hinweis

Sexuelle Belästigungen sind stets verboten

Denken Sie daran: Sexuelle Belästigungen sind stets verboten! Es gibt hier keine Rechtfertigungsgründe, anders als bei mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierungen.

Auch Belästigungen sind verboten

In der Praxis kommt häufig auch der Fall einer sogenannten Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG) vor. Die Begriffsdefinition einer Belästigung unterscheidet sich nur wenig von der der sexuellen Belästigung. Man versteht darunter ein unerwünschtes Verhalten, das die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft.

Diese Rechte haben Beschäftigte, wenn sie nach dem AGG benachteiligt wurden



Beschäftigte können sich in verschiedenster Art und Weise gegen Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wehren. Dies gilt sowohl für Benachteiligungen bei Verträgen, Vereinbarungen, aber auch sonstige Benachteiligungen im Arbeitsleben.

Verstoßen Verträge und Dienstvereinbarungen beispielsweise gegen das Verbot der Diskriminierung nach §§ 7, 1 AGG, sind diese Vereinbarungen zunächst einmal nichtig, da sie diesem gesetzlichen Verbot zuwiderlaufen. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot stellt außerdem eine Vertragsverletzung dar, die von der Dienststelle geahndet werden kann und ggf. auch muss. Beschäftigte haben daneben folgende weitere Rechte, die Sie der folgenden Übersicht entnehmen können:

Übersicht: Rechte der Beschäftigten bei geschlechtsbezogenen Diskriminierungen

1. Leistungsverweigerungsrecht
2. Beschwerderecht
3. Recht auf Schadenersatz und Entschädigungsanspruch

Wann Beschäftigte ein Leistungsverweigerungsrecht haben

Kommt die Dienststelle nicht ihrer Schutzpflicht nach, nämlich Beschäftigte vor Belästigung und sexueller Belästigung zu schützen, können diese von ihrem Leistungsverweigerungsrecht gemäß § 14 AGG Gebrauch machen. Das heißt, sie können der Arbeit fernbleiben und müssen dennoch bezahlt werden.

Hier ist allerdings Vorsicht geboten: Wird zu Unrecht von dem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht, kann dies einen Kündigungsgrund darstellen, da es sich um eine Arbeitsverweigerung im rechtlichen Sinne handelt. Es muss vielmehr ganz klar und eindeutig sein, dass die Dienststellenleitung keine hinreichenden präventiven Maßnahmen gegen die Belästigungen ergriffen hat.

Meine Empfehlung

Weisen Sie Beschäftigte auf diese Gefahr hin

Wenn Beschäftigte zu Ihnen in die Beratung kommen, weisen Sie sie darauf hin, dass ein zu Unrecht in Anspruch genommenes Leistungsverweigerungsrecht zu einer Kündigung führen kann. Empfehlen Sie ihnen insoweit, sich vorher unbedingt anwaltlich beraten zu lassen.

Wollen Beschäftigte dennoch von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen, sollten sie dies der Dienststelle schriftlich mitteilen und sie auffordern, hinreichende Schutzmaßnahmen zu ergreifen, sowie in Aussicht stellen, dass sie dann umgehend die Arbeit wieder aufnehmen werden.

So sieht das Beschwerderecht aus

Daneben können Beschäftigte aber auch eine Beschwerde bei der Dienststelle einreichen. Zuständig für die Beschwerde ist die Beschwerdestelle oder auch AGG-Stelle. Der Name der zuständigen Person muss in der Dienststelle veröffentlicht sein; hierzu ist Ihre Dienststellenleitung verpflichtet. Eine Beschwerde kann formlos eingelegt werden und ist auch nicht an etwaige Fristen gebunden.

Meine Empfehlung

Prüfen Sie, ob die AGG-Stelle veröffentlicht wurde

Wurde in Ihrer Dienststelle der Name der Beschwerdestelle am Schwarzen Brett oder im Intranet veröffentlicht? Ist dies nicht der Fall, weisen Sie Ihre Dienststellenleitung darauf hin, dass es diesbezüglich eine Veröffentlichungspflicht gibt.

Die Beschwerdestelle muss der Beschwerde von Beschäftigten nachgehen, den Sachverhalt überprüfen und der Dienststellenleitung einen Entscheidungsvorschlag machen. Raten Sie Beschäftigte daher, bei einer Beschwerde genau zu beschreiben, welcher Sachverhalt der Beschwerde zugrunde liegt. Je genauer dies geschieht, desto leichter wird der Beschwerde nachgekommen werden.

Das können Sie tun, wenn es keine Beschwerdestelle gibt

Stellen Sie zunächst einen (formlosen) Antrag, dass eine Beschwerdestelle eingerichtet wird. Wird Ihrem Antrag nicht gefolgt, können Sie von Ihren Einspruchs-, Widerspruchs- oder Beanstandungsrechten Gebrauch machen, da hier ein Verstoß gegen § 13 AGG vorliegt.

In § 13 AGG ist zwar nicht ausdrücklich geregelt, dass die Dienststellenleitung eine Beschwerdestelle einrichten muss. Es ist dort aber festgelegt, dass die Beschäftigten sich bei der Beschwerdestelle beschweren dürfen, falls sie diskriminiert wurden. Daraus lässt sich schließen, dass eine Beschwerdestelle eingerichtet werden muss. Nach § 12 Abs. 5 AGG muss die Dienststellenleitung die zuständige Beschwerdestelle benennen und veröffentlichen. Sollte Ihr Arbeitgeber dieser Veröffentlichungspflicht nicht nachgekommen sein, so können Sie das folgende Schreiben nutzen, um die Veröffentlichung anzustoßen.

Muster-Schreiben: Veröffentlichung des Namens der Beschwerdestelle

Die Gleichstellungsbeauftragte
im Hause
An die Dienststellenleitung
im Hause

Ort/Datum

Veröffentlichung des Namens der Beschwerdestelle im Intranet

Sehr geehrte Dienststellenleitung,

mir ist aufgefallen, dass in unserer Dienststelle der Name unserer Beschwerdestelle nicht im Intranet veröffentlicht ist. Ich weise darauf hin, dass hierzu die Verpflichtung gemäß § 12 AGG besteht. Beschäftigte müssen wissen, wo sie sich im Falle einer Benachteiligung nach dem AGG beschweren können.

Weiter weise ich darauf hin, dass die Nichtveröffentlichung der Beschwerdestelle ein Verstoß gegen das AGG darstellt. Ich behalte mir vor, falls der Name der Beschwerdestelle nicht veröffentlicht wird, von meinen weiteren Rechten Gebrauch zu machen

Mit freundlichen Grüßen, die Gleichstellungsbeauftragte

Benachteiligung führt zu Schadenersatz- und Entschädigungsansprüchen



Neben ihrem Leistungsverweigerungsrecht und Beschwerderecht können Beschäftigte auch bei einer Geschlechtsdiskriminierung Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche gegen die Dienststellenleitung geltend machen. Was hierbei zu beachten ist, habe ich Ihnen hier zusammengestellt.

So können Beschäftigte Schadenersatzansprüche geltend machen

§ 15 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt, dass Ihren Kolleg*innen der durch die Diskriminierung tatsächlich entstandene Schaden von Ihrer Dienststellenleitung zu ersetzen ist. Dies können beispielsweise bei einer Bewerbung die entstandenen Bewerbungskosten sein.

Interessanter ist dieser Anspruch allerdings bei einer Beförderung, bei der aufgrund des Geschlechts diskriminiert wurde. Diskriminiert Ihre Dienststellenleitung im Rahmen einer Beförderung, so hat sie, wenn die Diskriminierung glaubhaft gemacht werden kann, der Beschäftigten die Differenz von dem bisherigen Gehalt zum angestrebten Gehalt zu ersetzen. Dies kann für die Dienststelle teuer werden!

Schadenersatzansprüche müssen innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung bei Ihrer Dienststellenleitung geltend gemacht werden. Bei einer Einstellung oder Beförderung beginnt diese Frist zu laufen, wenn die Ablehnung der Bewerbung zugegangen ist. Beachten Beschäftigte diese Frist nicht, ist ein etwaiger Schadenersatzanspruch verwirkt.

Arbeitgeberin*innen können sich aber von diesem Schadenersatzanspruch befreien, wenn sie alles getan haben, um eine Diskriminierung zu verhindern, und ihren Präventionspflichten nach § 12 AGG nachgekommen sind. Wird ein Schadenersatzanspruch gegen sie geltend gemacht, können sie den Täter in Regress nehmen.

So sind Entschädigungsansprüche geregelt

Neben den Schadenersatzansprüchen können Beschäftigte auch Entschädigungsansprüche gemäß § 15 Abs. 2 AGG geltend machen. Diese wurden extra geregelt, da mit jeder Diskriminierung auch eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts einhergeht. Diese Verletzung des Persönlichkeitsrechts soll mit den Entschädigungsansprüchen geahndet werden.

Auch die Entschädigungsansprüche müssen innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung bei Ihrer Dienststellenleitung schriftlich geltend gemacht werden. Wie eine solche Geltendmachung aussehen kann, entnehmen Sie bitte dem nebenstehenden Muster-Schreiben.

Besonderheit

Entschädigungsansprüche müssen innerhalb von 3 Monaten eingeklagt werden

Bei den Entschädigungsansprüchen gibt es eine Besonderheit: Sie müssen gemäß § 61b Arbeitsgerichtsgesetz innerhalb von 3 Monaten nach Geltendmachung eingeklagt werden.

Weisen Sie ggf. Ratsuchende auf diese Frist hin. Wird sie ver säumt, sind die Ansprüche verwirkt.

Meine Empfehlung

Weisen Sie auf die Fristen hin

Weisen Sie im Rahmen Ihrer Beratungen unbedingt auf die 2 wichtigen Fristen hin: Beschäftigte müssen nämlich

- innerhalb von 2 Monaten nach Kenntnis der Diskriminierung Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche schriftlich bei der Dienststelle geltend machen sowie
- innerhalb von 3 Monaten nach der Geltendmachung die Klage erheben, falls die Dienststelle die Ansprüche nicht anerkennt.

Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Einstellung oder Beförderung

Grundsätzlich haben Beschäftigte weder einen Anspruch auf Einstellung noch auf Beförderung. Dies sieht unser nationales Recht nicht vor. Insoweit sind sie auf die Geltendmachung von Schadenersatz- und Entschädigungsansprüchen zum Ausgleich der Diskriminierung verwiesen.

Das folgende Muster-Schreiben können Sie Betroffenen geben:

Muster-Schreiben: Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche nach AGG

Die Beschäftigte
An die Dienststellenleitung

Ort und Datum ...

Geltendmachung von Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche gemäß § 15 Abs. 1 und 2 AGG

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

dem Grunde nach mache ich form- und fristgerecht gemäß § 15 Abs. 1 und 2 AGG Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche geltend.

Ich bin in der folgenden Situation gemäß §§ 7, 1 AGG benachteiligt worden:

Am 15.3.2020 hatte ich ein Vorstellungsgespräch zu der ausgeschriebenen Stelle ... Im Rahmen des Vorstellungsgesprächs fragte mich der Vorsitzende der Auswahlkommission, ob ich meine bisherige Teilzeitarbeit im Rahmen dieser Stelle beibehalten werde. Hierauf habe ich nicht geantwortet. Am ... erhielt ich eine Schreiben, in dem mir mitgeteilt wurde, dass meine Bewerbung keinen Erfolg hatte. Die Stelle sei an eine andere Bewerberin vergeben worden.

Meine Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit wurde bei der Auswahlentscheidung für mich nachteilig berücksichtigt. Die Auswahlentscheidung an eine etwaige Teilzeitarbeit anzuknüpfen stellt eine Diskriminierung gemäß §§ 7, 1 AGG dar. Sie benachteiligt Teilzeitbeschäftigte mittelbar – und damit insbesondere Frauen.

Ich bitte um Mitteilung bis zum ..., inwieweit diese Ansprüche von Ihnen dem Grunde nach anerkannt werden.

Mit freundlichen Grüßen, Unterschrift Beschäftigte

Dienststellenleitung muss präventiv tätig werden



Sie haben als Gleichstellungsbeauftragte darüber zu wachen, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Praxis umgesetzt wird. Dies bedeutet in der Konsequenz auch, dass Sie überwachen müssen, ob Ihre Dienststellenleitung tatsächlich alle Verpflichtungen, die sie in Bezug auf das AGG treffen, auch einhält. Welche das sind, habe ich Ihnen im Folgenden zusammengestellt:

Ihre Dienststellenleitung muss in Bezug auf das AGG nicht nur handeln, wenn Diskriminierungen tatsächlich vorgekommen sind, sondern sie muss bereits im Vorfeld präventiv tätig werden. So schreibt es § 12 Abs. 1 AGG vor. Welche präventiven Maßnahmen das sein können, entnehmen Sie bitte der folgenden Übersicht.

Übersicht: Präventive Maßnahmen nach dem AGG

- Schulung der Beschäftigten zum AGG
- Abschluss einer Dienstvereinbarung zum AGG
- Schulung der Personalverwaltung sowie der Führungskräfte zum AGG
- Sicherheitsmaßnahmen z. B. auf Parkplätzen, in Parkhäusern und etwaigen entlegenen Dienststellenteilen
- Anbringen von Sichtblenden an Schreibtischen und Konferenztischen
- Gestaltung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur
- Aufnahme von Diskriminierungsfreiheit als Prinzip der Führungsleitlinien etc.

Durch Schulungen der Präventionspflicht nachkommen

Wenn Ihre Dienststellenleitung in geeigneter Weise Schulungen zum AGG durchführt, dies insbesondere bei Führungskräften und in der Personalverwaltung, aber auch bei den übrigen Beschäftigten in der Dienststelle, kommt sie ihrer Präventionspflicht gemäß § 12 Abs. 1 AGG nach. Sie kann dann ggf. Schadenersatzansprüche der Beschäftigten zurückweisen (siehe hierzu Seite 5).

Als Schulungen, die geeignet sind, wirklich präventiv zu wirken, können allerdings kaum diejenigen angesehen werden, die in der Praxis häufig vorkommen: nämlich dass Beschäftigte mit einem Selbstlernprogramm auf die verbotenen Diskriminierungen hingewiesen werden. Dies wird für Ihre Dienststellenleitung im Zweifel nicht ausreichen, um sich tatsächlich von Schadenersatzansprüchen zu befreien und die Erfüllung der Präventionspflichten zu bejahen.

Außerdem muss Ihre Dienststellenleitung geeignete Maßnahmen im Einzelfall ergreifen, wenn eine Diskriminierung auftritt. Solche geeigneten Maßnahmen können je nach Schwere des Verstoßes unterschiedlich sein.

Als arbeitsrechtliche Maßnahmen kommen infrage:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Versetzung oder Umsetzung
- fristgerechte Kündigung
- außerordentliche Kündigung
- Freistellung des Täters bis zur Klärung der Angelegenheit

Präventionspflicht bezieht sich auch auf Dritte

Ihre Dienststellenleitung ist weiterhin verpflichtet, Beschäftigte auch vor Diskriminierung seitens Dritter zu schützen. Dies bezieht sich beispielsweise auf Lieferant*innen oder auch auf Kund*innen. Mit Dritten ist jeglicher Kontakt gemeint, der von außen kommt. Im Falle des Falles muss Ihre Dienststellenleitung sogar Geschäftsbeziehungen zu Lieferant*innen oder Kund*innen kündigen und ggf. Hausverbote erteilen. Wichtig ist hierbei, dass die Maßnahmen weitere Diskriminierungen verhindern.

Wie bereits auf Seite 3 beschrieben hat Ihre Dienststellenleitung die Verpflichtung, das AGG in Textform, den Namen der Beschwerdestelle sowie § 61b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) in Textform am Schwarzen Brett oder im Intranet zu veröffentlichen. Haben nicht alle Beschäftigten Zugang zum Intranet, ist es notwendig, dass eine Veröffentlichung auch am Schwarzen Brett stattfindet.

Sinn und Zweck dieser Regelung ist zum einen, dass Beschäftigte nicht nur wissen, dass sie das Recht haben, sich zu beschweren, sondern auch erfahren, wo dies stattfinden soll. Zum anderen wird durch den Text des § 61b ArbGG deutlich, innerhalb welcher Fristen Entschädigungsansprüche einzuklagen sind. Mithilfe der folgenden Checkliste können Sie überprüfen, ob Ihre Dienststellenleitung ihre Pflichten aus dem AGG erfüllt:

Checkliste: Pflichten aus dem AGG		
Prüffragen	Ja	Nein
1. Wird in ausreichender Weise Prävention betrieben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Werden Beschäftigte informiert und/oder geschult?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wird das AGG im Rahmen der Fort- und Weiterbildung vermittelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kommt Ihre Dienststellenleitung ihren Veröffentlichungspflichten nach?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Existiert im Haus eine Beschwerdestelle und wurde sie bekannt gegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Werden entsprechende Schutzmaßnahmen in Bezug auf Dritte ergriffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie alle Fragen mit Ja beantwortet haben, dürften die Arbeitgeberpflichten aus dem AGG erfüllt sein.		

Fazit
Kommt Ihr*e Arbeitgeber*in ihren*seinen Schutzpflichten nach?
 Sie als Gleichstellungsbeauftragte sollten überprüfen, ob Ihr*e Arbeitgeber*in seine diversen Verpflichtungen aus dem AGG auch tatsächlich einhält.

Nutzen Sie Ihre Initiativrechte zur Umsetzung des AGG



Sie haben als Gleichstellungsbeauftragte das Recht und die Möglichkeit, durch eigene Initiativen die Gleichstellung in Ihrer Dienststelle voranzutreiben. Dies bezieht sich selbstverständlich auch auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wie Sie im Rahmen von Initiativen tätig werden können, habe ich für Sie hier zusammengestellt.

Ihr Initiativrecht muss nicht ausdrücklich im Gesetz verankert sein, es ergibt sich aus Ihrem Amt und Ihrer Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte. Manche Gesetze sehen ein solches Recht zwar explizit vor, dies muss aber gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt sein.

Einen Initiativantrag können Sie stets formlos stellen. Es muss nur deutlich werden, welche Initiative Sie sich wünschen. Welche Initiativmöglichkeiten nach dem AGG bestehen, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.

Übersicht: Initiativanträge zum AGG

- Anregung von Schulungen für Führungskräfte zum AGG
- Anregung einer Dienstvereinbarung zum AGG
- Anregung von konkreten präventiven Maßnahmen zum Schutz im Einzelfall
- Anregung, Lieferant*innen und Kund*innen darauf hinzuweisen, dass Diskriminierungen ernst genommen werden und sie ihre Beschäftigten darauf hinzuweisen haben
- Informationen bzw. Schulungen der in der Personalverwaltung Beschäftigten zum AGG
- Anregung, den Diskriminierungsschutz als Leitprinzip in Führungsrichtlinien aufzunehmen
- Anregung, eine Beschwerdestelle einzurichten und zu veröffentlichen etc.

Ihr Initiativrecht ist ein Anregungsrecht

Das Initiativrecht ist in der Regel ein reines Anregungsrecht. Sie haben allerdings die Möglichkeit, auch hier von Ihrem Vetorecht Gebrauch zu machen, wenn Ihr Initiativantrag abgelehnt wird und die Ablehnung gegen Gleichstellungsrecht verstößt.

Meine Empfehlung

Sprechen Sie vorab mit Ihrer Dienststellenleitung

Da Sie ja mit Ihrem Initiativantrag durchdringen möchten, überlegen Sie, ob es nicht sinnvoll ist, mit Ihrer Dienststellenleitung zunächst ein Gespräch zum Thema des Initiativantrags zu führen und dabei Ihren Antrag anzukündigen. Bedenken Sie stets, dass Ihre Dienststelle nicht zu einer bestimmten präventiven Maßnahme verpflichtet ist, sondern generell für Prävention zu sorgen hat.

Wenn Sie beispielsweise anregen, Sichtblenden an den Schreibtischen anzubringen, ist dies sicher als präventive Maßnahme sinnvoll

(Schutz vor sexueller Belästigung), aber Ihre Dienststellenleitung muss diesem Antrag nicht stattgeben. Es besteht nämlich keine gesetzliche Verpflichtung hierzu. Ein Veto wäre hier unzulässig, da kein Verstoß gegen Gleichstellungsrecht vorliegt.

Regen Sie hingegen an, dass eine Beschwerdestelle eingerichtet werden soll, und lehnt Ihre Dienststelle dies ab, können Sie Ihr Veto einlegen. Die Einrichtung einer Beschwerdestelle ist gesetzlich verpflichtend und Ihre Dienststelle verstößt insoweit gegen Gleichstellungsrecht.

Wenn Sie einen Initiativantrag stellen möchten, können Sie das folgende Muster nutzen und es ggf. modifizieren:

Muster: Initiativantrag – Hinweis an Auftragnehmer*innen zum AGG

Die Gleichstellungsbeauftragte
im Hause

An die Dienststellenleitung
im Hause

Ort, Datum ...

Initiativantrag zum Schutz vor Diskriminierung durch Dritte

Sehr geehrte Dienststellenleitung,

immer wieder wird mir im Hause berichtet, dass unsere Beschäftigten durch Dritte (Auftragnehmer*innen) belästigt bzw. diskriminiert werden. Dies insbesondere dann, wenn Umbaumaßnahmen im Hause durchgeführt werden und Auftragnehmer*innen sich länger hier aufhalten. Diesbezüglich verweise ich z. B. auf den Vorfall von ... vor 3 Wochen.

Ich rege daher an, in den Verträgen mit Auftragnehmer*innen, die hier im Hause tätig werden, darauf hinzuweisen, dass uns die Einhaltung des AGG wichtig ist und Beschäftigte, die in unsere Dienststelle kommen, hinsichtlich des AGG geschult sein müssen. Auftragnehmer*innen sollten hierzu einen entsprechenden Nachweis erbringen.

§ 12 AGG gebietet es, präventive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen zu ergreifen. Dies bezieht sich auch auf den Schutz vor Übergriffen durch Dritte. Insoweit erscheint es mir auch aufgrund der Vorkommnisse in der Vergangenheit sinnvoll, dass Auftragnehmer*innen diesbezüglich informiert und verpflichtet werden.

Für ein Gespräch in dieser Sache stehe ich Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Die Gleichstellungsbeauftragte

Impressum: TKMmedia Mitbestimmung – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Straße 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/9 55 01 50 • Fax: 02 28/36 96 499 • E-Mail: kundendienst@tkmmedia.de • ISSN 2191-7884 • Vorstand: Richard Rentrop • Herausgeberin: Denise vom Hoff, verantwortlich, Adresse siehe oben • Chefredakteurin: Inge Horstkötter, RAin, Bremen • Produktmanagement: Anja Peters, Bonn • Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach • Layout: rheinschrift, Bad Herrenalb • Satz: Deinzer Grafik, Lüneburg • Druck: Logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen • Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr • Dieses monothematische Supplement „Das AGG“ liegt der Ausgabe April 2020 von „Gleichstellung im Blick“ bei. • Alle Angaben in „Gleichstellung im Blick“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit unserteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2020 by TKMmedia Mitbestimmung, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau • Fax/Redaktion: 02 28/82 05 53 50 • E-Mail: redaktion@gleichstellung-im-blick.de • **Copyright:** Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlags nicht vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt auch die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie sowie auf CD-ROM.

So können Sie reagieren, wenn Sie einen Verstoß nach dem AGG feststellen



Im Rahmen Ihrer Überwachungspflichten können Sie selbstverständlich von Ihren Rechten Gebrauch machen, wenn Sie einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) feststellen. Dies bezieht sich auf Ihr Recht auf Stellungnahme wie auch auf Ihre Vetorechte. Im Folgenden habe ich Ihre Möglichkeiten anhand von Beispielen zusammengestellt.

Wenn es zu Verstößen gegen das AGG kommt, sind Sie stets zu beteiligen. Im Rahmen Ihrer Beteiligung können Sie bekanntlich eine Stellungnahme abgeben. Wie diese aussehen kann, entnehmen Sie bitte dem folgenden Muster-Schreiben.

Muster-Schreiben: Stellungnahme gemäß § ...

Die Gleichstellungsbeauftragte
im Hause
An die Dienststellenleitung
im Hause

Ort, Datum ...

Stellungnahme gemäß § ... im Rahmen der Beteiligung

Sehr geehrte Dienststellenleitung,

am 20.3.2020 wurde mir die beabsichtigte Maßnahme zur Ahndung des Verstoßes gegen das AGG durch Herrn K. vorgelegt.

Herr K. hat unstreitig gegenüber Frau R. übergriffige Bemerkungen gemacht und Handlungen an ihr vorgenommen. Wie Sie mir mitteilten, beabsichtigen Sie, ihn diesbezüglich abzumahnern.

Da es sich vorliegend sowohl um verbale Äußerungen sexuellen Inhalts wie auch tätliche Übergriffe handelt, halte ich eine Abmahnung für verfehlt. Die Schwere der Tat verlangt es vielmehr, dass Herr K. eine Kündigung ausgesprochen wird.

Aus meiner Sicht muss verhindert werden, dass in der Dienststelle der Eindruck entsteht, sexuelle Belästigungen würden als Kavaliersdelikte angesehen und nichts weiter als eine Abmahnung nach sich ziehen. Dies erscheint mir als eine viel zu leichte Ahndung dieses Verstoßes.

Gerne bin ich hierzu zu einem Gespräch bereit. Falls Sie meinem Votum nicht folgen, bitte ich Sie, mir die Gründe hierfür mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Gleichstellungsbeauftragte

Sie haben außerdem die Möglichkeit, von Ihrem Vetorecht Gebrauch zu machen, wenn Sie einen Verstoß gegen das AGG feststellen und seitens der Dienststellenleitung Ihrer diesbezüglichen Stellungnahme nicht abgeholfen wird. Dies erläutere ich Ihnen beispielhaft anhand eines Einstellungsverfahrens, und zwar nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG).

Muster-Einspruch: Diskriminierung nach dem AGG (Bundesbehörde)

Die Gleichstellungsbeauftragte
im Hause
An die Dienststellenleitung
im Hause

Ort, Datum ...

Einspruch gemäß § 33 BGleGG

Sehr geehrte Dienststellenleitung,

ich beziehe mich auf die Vorlage zur Einstellung des Herrn P. für die Stelle des ... Bereits in meiner Stellungnahme habe ich deutlich gemacht, dass bei Frau M. nicht an die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit angeknüpft werden darf.

Sie vertreten die Auffassung, dass eine Führungsposition nicht in Teilzeit wahrgenommen werden kann, und haben sich daher für Herrn P. entschieden. Insoweit lege ich hiermit form- und fristgerecht

Einspruch

gemäß § 33 BGleGG wegen des Verstoßes gegen §§ 7, 1 AGG ein.

Die Anknüpfung an die Teilzeitarbeit von Frau M. stellt eine mittelbare Frauendiskriminierung dar, die gemäß §§ 7, 1 AGG in Verbindung mit § 3 Abs. 2 AGG rechtlich unzulässig ist. Es gibt keinen sachlichen Grund, der eine solche Anknüpfung zulasten von Frauen rechtfertigen könnte. Auch eine Führungsposition kann in Teilzeit ausgeübt werden, insbesondere bei der hier ausgeschriebenen Stelle.

Auf die aufschiebende Wirkung meines Einspruchs und die gesetzlichen Fristen zu dessen Bescheidung weise ich hin.

Mit freundlichen Grüßen
Die Gleichstellungsbeauftragte