



**Das neue
Allgemeine Gleichstellungsgesetz
(AGG)**

**Horst Frehe
Richter am Sozialgericht in Bremen**

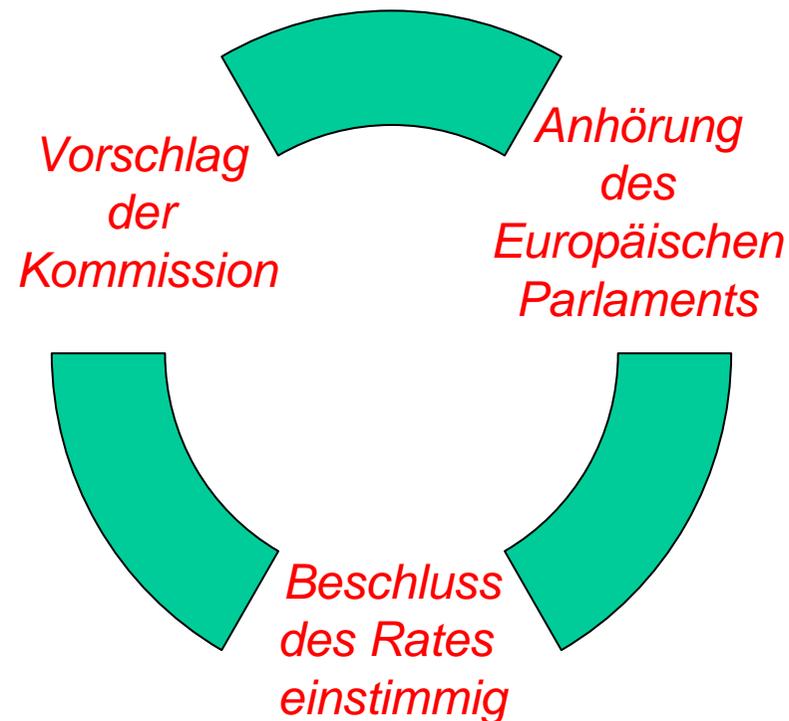
Rahmenrichtlinie und AGG

■ Artikel 13 Abs. 1 EGV (Amsterdamer Vertrag)

(1) Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der **Rat** im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der **Kommission** und nach Anhörung des **Europäischen Parlaments** einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, **einer Behinderung**, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Entscheidung über den Diskriminierungsschutz



Rahmenrichtlinie und AGG

- Richtlinien zur Gleichbehandlung in der EU
 - **Anti-Rassismus-Richtlinie v. 29.6.2000 (2000/43/EG)**
 - **Rahmen-Richtlinie v. 27.11.2000 (2000/78/EG)**
 - **Neufassung der Richtlinie 76/207/EG über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen v. 23.9.2002 (2002/73/EG)**
 - **Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen v. 13.12.2004 (2004/113/EG)**

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Ziele der Rahmenrichtlinie

- **Kampf gegen Diskriminierungen**
- **wegen der Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung**
- **in Beschäftigung und Beruf und**
- **Verwirklichung der Gleichbehandlung**
- **in den Mitgliedsstaaten**

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Was ist Diskriminierung?

■ 1. Unmittelbare Diskriminierung:

Wenn jemand wegen der Behinderung schlechter als ein Nichtbehinderter behandelt wird.

z.B. wenn für die gleiche Arbeit wegen der Behinderung weniger bezahlt wird.

■ 2. Mittelbare Diskriminierung:

Wenn die Bedingungen so gemacht sind, dass jemand mit einer Behinderung keine Chance hat.

z.B. wenn in einer Stellenanzeige der Hauptschulabschluss für eine Botentätigkeit verlangt wird.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Was ist Diskriminierung?

■ 3. Belästigung:

Wenn jemand wegen der Behinderung ständig beleidigt, gehänselt, angegriffen oder schlecht gemacht wird.

z.B. wenn jemand als doof hingestellt oder nachgemacht wird, um über ihn zu lachen.

■ 4. Sexuelle Belästigung:

Wenn jemand gegen seinen Willen sexuell berührt, sexuell beschimpft oder den Intimbereich verletzt.

z.B. wenn einer Frau am Busen gegriffen, jemand als schwul beschimpft oder auf der Toilette fotografiert wird.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Was ist Diskriminierung?

■ 5. Anweisung zur Diskriminierung:

Wenn ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern sagt, sie sollen den behinderten Mitarbeiter schlechter behandeln oder erst gar nicht einstellen.

z.B. wenn der Arbeitgeber seinen Personalchef anweist, keine behinderten Bewerber einzustellen.

■ 6. Viktimisierung (Jemanden zum Opfer machen):

Wenn jemand deshalb benachteiligt wird, weil er sich bei seinem Arbeitgeber wegen der Diskriminierungen beschwert hat.

z.B. wenn jemand nach der Beschwerde erst recht gehänselt wird.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Was ist gegen Diskriminierungen zu tun?

■ **Angemessene Vorkehrungen:**

Arbeitgeber müssen die geeigneten und erforderlichen Maßnahmen ergreifen, damit eine Benachteiligung behinderter Menschen im Beruf, in der Fortbildung und bei der Arbeit nicht passiert.

z.B. muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz barrierefrei gestalten oder notwendige Hilfsmittel bereitstellen.

■ **Positive und besondere Maßnahmen:**

Zum Ausgleich von Nachteilen kann der Mitgliedstaat besondere Förderungen und Vorteile für behinderte Menschen vorsehen.

z.B. kann er eine Beschäftigungspflicht oder die bevorzugte Einstellung behinderter Menschen vorsehen.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Wie kann man sich wehren?

■ **Klagerecht:**

Die Mitgliedstaaten müssen ein Klagerecht ermöglichen.

Sie können ein Schlichtungsverfahren vorsehen.

z.B. kann ich gegen den Diskriminierer vor Gericht klagen oder in einem Schlichtungsverfahren eine Entschuldigung verlangen.

■ **Sozialer Dialog:**

Zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sollen betriebliche Regeln geschaffen werden, die Benachteiligungen verhindern.

Dazu sollen u.a. auch Organisationen beteiligt werden, die sich für die Rechte behinderter Menschen einsetzen.

z.B. können Integrationsvereinbarungen zur Vermeidung von Nachteilen im Betrieb geschlossen werden oder es kann People First mit Programmen zur Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten beauftragt werden.

Rahmenrichtlinie und AGG

- Wie wird die Richtlinie in Deutschland umgesetzt?

Bisher

- Grundgesetz (GG)
- Landesverfassungen
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
- Landesgleichstellungsgesetze

Künftig:

- Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Ziel des AGG-Entwurfes DRS. 16/1780

■ § 1 AGG-Entwurf

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion (oder Weltanschauung – entfällt vermutlich), **einer Behinderung**, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Anwendungsbereich des AGG-Entwurfs

- Zugang zu Beruf und Beschäftigung und selbständiger Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg,**
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen,**
- Zugang zu Berufsberatung und Berufsbildung,**
- Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen und Berufsverbänden,**
- Sozialschutz und Gesundheitsdienste,**
- Soziale Vergünstigungen**
- Bildung,**
- Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.**

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Benachteiligungsverbot im AGG-Entwurf

■ § 7 Abs. 1 AGG-Entwurf

Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

d.h., wegen einer Behinderung darf niemand als Mitarbeiter in einem Betrieb benachteiligt werden. Das gilt auch, wenn jemand benachteiligt wird, weil der andere glaubt er habe z.B. AIDS, obwohl dieses gar nicht stimmt.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Benachteiligungsverbot im AGG-Entwurf

■ § 19 Abs. 1 AGG

Eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte)

oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat

und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder

2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Benachteiligungsverbot im AGG-Entwurf

- D.h., wenn jemand einen Kühlschrank kauft ist das ein **Massengeschäft**, weil dem Kaufhaus egal ist, an wen sie den Kühlschrank verkaufen. Sie wollen nur möglichst viele davon verkaufen.
- Wenn ich mein gebrauchtes Auto nicht an einen Behinderten verkaufen will, weil ich glaube, dass der es nicht pfleglich behandelt und behinderte Menschen sowieso nicht richtig Auto fahren können, ist das eine zulässige Diskriminierung, weil ich nur ein Auto verkaufe (**Einzelgeschäft**).
- Wenn eine Bank einen Kreditvertrag nicht mit einer Behinderten abschließen will, weil sie kein Vertrauen hat, ihr Geld zurückzubekommen, ist das eine zulässige Diskriminierung, weil es auf das **Ansehen der Person** ankommt.
- Wenn eine **Versicherungsgesellschaft** keine Unfallversicherung mit Menschen mit Down-Syndrom abschließt, weil sie glaubt, dass diese häufiger und in unkalkulierbarer Höhe Unfälle verursachen, ist dieses nur dann keine unzulässige Diskriminierung, wenn sie das mit Statistiken auch genau beweisen kann.

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Ansprüche bei Diskriminierung

■ **Beseitigung der Beeinträchtigung**

z.B. Beseitigung eines Schildes: „Behinderte haben keinen Zutritt“

■ **Unterlassung**

z.B. Aufhören mit dem Hänkeln

■ **Schadensersatz**

z.B. Ersatz der Bewerbungskosten, Nachzahlung des vorenthaltenen Lohnes

■ **Entschädigung**

z.B. für die Beleidigungen oder für die Nichteinstellung

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Beweiserleichterung

- **Tatsachen glaubhaft machen**
z.B. durch Zeugen, die es gehört oder gesehen haben
- **Benachteiligung wegen Behinderung**
z.B. Ablehnung der Bewerbung wegen Behinderung
- **Die andere Partei trägt die Beweislast**
z.B. Nachweis eines fairen Verfahrens
- **Unterschiedliche Behandlung**
z.B. Einstellung Nichtbehinderter
- **Sachlich gerechtfertigt oder zulässig**
z.B. Nichtbehinderter war Geeigneter oder Besser

Rahmenrichtlinie und AGG

■ Unterstützung durch Verbände

■ Antidiskriminierungsverband

z.B. Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL)

■ Gerichtliche Vertretung

wenn kein Anwalt vorgeschrieben ist

■ (Prozessstandschaft) entfällt vermutlich

Klagen für den Betroffenen im eigenen Namen

■ Andere Rechte bleiben unberührt

z.B. Verbandsklagerecht nach dem BGG

Rahmenrichtlinie und AGG

- Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

