

Bielefeld, 1. August 2007

Dekan(in) der Fakultät für	Leiter(in)/Geschäftsführer(in)/Vorsitzende(r)	
Biologie Chemie Linguistik und Literaturwissenschaft Mathematik Pädagogik Physik Rechtswissenschaft Soziologie Wirtschaftswissenschaften Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Psychologie und Sportwissenschaft einschl. Betriebseinheit Hochschulsport Technische Fakultät Gesundheitswissenschaften	Zentrum für interdisziplinäre Forschung IMW Transferstelle Zentrum für Lehrerbildung Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiterbildung FSP Mathematisierung Institut für Wissenschafts- und Technikforschung SFB 584 Geschichte SFB 613 Physik SFB 673 LiLi SFB 701 Mathematik Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung CeBiTec Ästhetisches Zentrum	Vertretung der Wiss. Mitarb. Studierendenvertretung (ASTA) Personalrat Personalrat der wiss. Mitarb. Schwerbehindertenvertretung Gleichstellungsbeauftragte Hochschulrechenzentrum Audiovisuelles Zentrum Universitätsbibliothek Rektor, Prorektoren, Kanzler, Referent des Rektors Marketing SL_K5 Zentrale Universitätsverwaltung: Referat Zentrale Forschungsförderung Dez. Z Dez. I Dez. II Dez. III Dez. IV Dez. F CIO IT

Betr.: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Anlage: Text des AGG
Text des § 61b Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG)

Die vorgenannten Rechtstexte sowie die Rundverfügung finden Sie im Internet unter:

http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_III/index.html

Am 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten, dessen Regelungen auch für die Universität von Bedeutung sind. Das AGG dient der Umsetzung europäischer Richtlinien und verfolgt das **Ziel**, Benachteiligungen 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. Die wesentlichen personalrechtlichen Vorgaben des Gesetzes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Wer wird durch das AGG geschützt?

Das Gesetz schützt alle Beschäftigten einschließlich der zur Berufsbildung Beschäftigten. Erfasst werden auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Auf Beamte finden die

Vorschriften entsprechende Anwendung.

2. Wer wird durch das AGG verpflichtet?

Das Gesetz verpflichtet in gleicher Weise Arbeitgeber wie Beschäftigte, Benachteiligungen zu unterlassen bzw. diesen entgegenzuwirken. Die Beschäftigten müssen im Falle eines Verstoßes mit den herkömmlichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Abmahnung, Umsetzung und Versetzung, Kündigung) rechnen. Die näheren Pflichten des Arbeitgebers bzw. die Rechte der Beschäftigten ggü. dem Arbeitgeber werden unter 7. dargestellt.

3. Wovor wird geschützt?

a) Das AGG schützt vor Benachteiligungen aus einem der folgenden Gründe:

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

Benachteiligungen aus anderen als den zuvor ausgeführten Gründen begründen daher keine Rechte nach dem AGG.

b) Folgende Benachteiligungsformen werden erfasst:

- *Unmittelbare Benachteiligung*

Eine Person erfährt wegen eines Benachteiligungsmerkmals im Einzelfall eine offensichtlich 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

Beispiele:

1. Es wird nicht an das Geschlecht angeknüpft, das gewählte Merkmal führt aber dazu, dass v. a. weibliche Beschäftigte negativ betroffen sind.
2. Es wird eine "belastbare" oder "stresserprobte" Person gesucht. Hierdurch könnten schwerbehinderte Menschen benachteiligt werden.

- *Belästigung*

Unter Belästigung sind nach objektivem Maßstab (Vorsatz ist nicht erforderlich, ebenso nicht, dass das Verhalten von der betroffenen Person erkennbar abgelehnt wird) unerwünschte Verhaltensweisen zu verstehen, die die Würde einer Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen. Geringfügige Eingriffe werden nicht erfasst (sog. "Bagatellen"). Das sog. "Mobbing" fällt nur unter das AGG, wenn es an die verbotenen Benachteiligungskriterien anknüpft - es bleibt allerdings auch ohne entsprechende Verbindung verboten.

- *sexuelle Belästigung*

Das unerwünschte Verhalten verfolgt nach objektivem Maßstab einen sexuellen Zweck, z.B. sexuell bestimmte körperliche Handlungen und Aufforderungen zu diesen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, Zeigen und Anbringen von pornographischen Darstellungen.

- *Anweisung zur Benachteiligung*

Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person gilt ebenfalls als Benachteiligung.

4. Wann ist eine Benachteiligung gerechtfertigt?

Nicht jede unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung und deshalb unzulässig. Eine unterschiedliche Behandlung kann z. B. gerechtfertigt werden, wenn das betroffene Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Anforderung darstellt und sich die unterschiedliche Behandlung insoweit verhältnismäßig darstellt.

Beispiele:

- EDV-Kenntnisse, Hochschulerfahrung, didaktische Fähigkeiten etc. können - wenn sie für die Aufgabe relevant sind - ohne Weiteres verlangt werden. Eine Benachteiligung aufgrund der vom AGG erfassten Kriterien (Geschlecht, Alter etc.) ist hierdurch auch mittelbar (z. B. weil über bestimmte Kenntnisse regelmäßig nur Männer, Deutsche etc. verfügen) nicht zu befürchten.
- Sprachkenntnisse dürfen in der Ausschreibung nur gefordert werden, wo sie beruflich tatsächlich erforderlich sind. Eine bestimmte Herkunft bzw. eine muttersprachliche Bedingung sind dagegen bereits problematisch. Ratsam sind insoweit Formulierungen wie "muttersprachliches Niveau".

Eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung kann ebenfalls in bestimmten Fällen gerechtfertigt sein, wenn ein sachlicher Grund hierfür gegeben ist. Allerdings ist hier z. B. einem Mindestalter als Einstellungskriterium das Erfordernis einschlägiger, ggfls. mehrjähriger Berufserfahrung vorzuziehen, wenn diese für die ausgeschriebene (Leitungs-)Stelle erforderlich ist.

Ungleichbehandlungen, die nicht an die oben genannten Kriterien anknüpfen, werden vom AGG nicht erfasst und sind insoweit auch nicht rechtfertigungsbedürftig (z. B. Kriterien wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit etc.).

5. Welche Folgen haben Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot bzw. welche Rechte stehen mir zu?

Der *Arbeitgeber* muss nicht nur Benachteiligungen unterlassen, sondern diese auch durch geeignete und angemessene Gegenmaßnahmen verhindern oder beseitigen, ggfls. Verstöße seiner Beschäftigten sanktionieren. Er haftet mitunter auch für das Verhalten seiner Beschäftigten, die sich aber durch ihr Handeln regresspflichtig machen können.

Den benachteiligten Personen stehen ggü. dem Arbeitgeber folgende Rechte zu:

a) Beschwerderecht

Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt fühlen, können sich bei ihren *Vorgesetzten* oder bei der *Personalabteilung* (Beschwerdestelle) schriftlich oder mündlich beschweren und werden auf Wunsch zeitnah angehört. Die Beschwerden müssen vertraulich behandelt werden - das Ergebnis der Prüfung ist mitzuteilen. Es ist der bzw. dem Beschäftigten ferner möglich, sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu wenden.

b) Unterlassungsanspruch

c) Leistungsverweigerungsrecht

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. Das sog. "Entgeltrisiko" einer Fehleinschätzung liegt allerdings bei den Beschäftigten, d. h. wer die Arbeit letztlich zu Unrecht eingestellt hat, muss die zwischenzeitlich erhaltenen Bezüge bzw. Entgelte zurückgewähren.

d) Schadensersatz und Entschädigung

Bei einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot hat dieser den dadurch entstandenen Vermögensschaden (z. B. entgangener Lohn bei AGG-widriger Nichteinstellung, Rechtsanwaltskosten etc.) zu ersetzen. Zudem kommt hinsichtlich immaterieller Schäden, z. B. wegen Verletzung der Würde, eine verschuldensunabhängige Pflicht zur Gewährung einer angemessenen Entschädigung in Betracht.

Im Falle einer unzulässigen Benachteiligung im Rahmen eines Stellenbesetzungs- oder Beförderungsverfahrens (dazu siehe unten) besteht allerdings kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses bzw. auf Vollziehung des beruflichen Aufstiegs. Soweit der Arbeitgeber ferner nachweisen kann, dass er eine geeignetere Person eingestellt hat, ist der Entschädigungsanspruch auf bis zu 3 Monatsgehälter begrenzt. Im Übrigen sind die Ansprüche der Höhe nach unbegrenzt.

Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche beträgt zwei Monate ab Kenntnis der Benachteiligung. Nach Ablehnung des Anspruches kann binnen drei Monaten Klage erhoben werden.

6. Was ist bei Stellenbesetzungsverfahren besonders zu beachten?

Stellenbesetzungsverfahren sind erhöht anfällig für unzulässige Benachteiligungen. Aufgrund der großen Bedeutung korrekter Personalauswahl wird in diesem Zusammenhang auf den (grundlegend überarbeiteten) "Leitfaden Personalgewinnung" verwiesen (in Kürze im Internet zu finden unter). Unbedingt zu berücksichtigen sind auch die engeren Vorgaben des Schwerbehindertenrechts - siehe hierzu die Rundverfügung vom 25.08.2006 (auch im Anhang des vorgenannten Leitfadens zu finden.)

Zur Verhinderung von Benachteiligungen gem. AGG ist hier Folgendes zu beachten:

a) Bezgl. des Ausschreibungstextes gilt:

- Die Ausschreibung muss grds. *geschlechtsneutral* verfasst sein (falsch wäre es, ausschließlich eine "Sekretärin" zu suchen).
- Je *klarer* das *Anforderungsprofil* festgelegt wurde, desto einfacher wird nicht nur die Auswahl einer Bewerberin/ eines Bewerbers sein, sondern auch um so sicherer eine etwaige Benachteiligung widerlegt werden können. In der Ausschreibung sollten die *zu erledigenden Tätigkeiten* und die sich *daraus ergebende Anforderungen* beschrieben werden. Unbedingt vermeiden sollte man Formulierungen zu einer fest definierte Berufserfahrung (unverfänglicher ist hier z. B. die Forderung nach "einschlägiger Berufserfahrung", soweit diese erforderlich ist), zum Gesundheitszustand, zur Arbeitsweise, zu Charaktereigenschaften ("belastbar", "dynamisch" etc.), zur Nationalität und Herkunft, zur Muttersprache etc.. Ratsam ist die zusätzliche Benennung von "weichen Faktoren" wie Teamfähigkeit oder Kommunikationsvermögen.
- Keine Aufforderung zur Abgabe eines Passfotos aufnehmen, hier reicht die Formulierung nach der "die üblichen Bewerbungsunterlagen" einzureichen sind.
- Die "Geschlechterklausel" ist nur in Bereichen aufzunehmen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, d. h. insbesondere nicht bei Sekretariatsausschreibungen.
- Angabe über den Bewerbungsschluss aufnehmen.
- Bei Einschaltung der Agentur für Arbeit sind auch deren Texte zu kontrollieren, da der Arbeitgeber für dieses Handeln einstehen muss.

b) Fragen im Vorstellungsgespräch wie z. B. nach:

- Bestehen einer Schwangerschaft, der Empfängnisverhütung oder der Organisation der

...

Kinderbetreuung

- der Art der Schwerbehinderung - zulässig und wichtig dagegen ist die Frage nach Einschränkungen bezüglich der zukünftigen Tätigkeit
- Glaube und Konfession

etc. sind zu unterlassen. Weitere zwar nicht vom AGG erfasste, jedoch ebenso unzulässige Fragen sind im "Leitfaden Personalgewinnung" aufgeführt.

c) 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. Ratsam ist, einen Bewerberspiegel zu erstellen und das Bewerbungsgespräch stichwortartig festzuhalten. Am Ende sollten die tragenden Gründe der Auswahlentscheidung (anhand des Auswahlprofils!) festgehalten werden. Die Unterlagen sollten nach Abschluss des Besetzungsverfahrens 6 Monate aufgehoben werden.

d) Absagen

Eine *Begründung* des Absageschreibens sollte möglichst *unterbleiben*, um sich keinem Risiko auszusetzen. Vor allem allgemeine Redewendungen wie "Trotz guter fachlicher Leistungen müssen wir Ihnen leider mitteilen,..." sind zu vermeiden. Ein "Bewerber-Feedback" sollte daher auch - wenn überhaupt - nur telefonisch gegeben werden. *Dies gilt nicht für die Bewerbung schwerbehinderter Menschen* - hier muss *stets* eine schriftliche Begründung der Absage erfolgen.

Die Absagen sind zu den Unterlagen zu nehmen. Falls bezüglich eines Bewerbers/einer Bewerberin der Eindruck entsteht, dass es im Weiteren zu Forderungen wegen Benachteiligung kommen kann, sollte die Absage nur gegen Zustellungsnachweis erfolgen, da ansonsten u. U. die Rechtsmittelfrist nicht zu laufen beginnt.

Ich bitte Sie, sich der aus dem Gesetz resultierenden Aufgaben bewusst zu sein und aktiv in Ihrem dienstlichen Umfeld dazu beizutragen, dass die Universität Benachteiligungen Beschäftigter wegen der in § 1 des AGG genannten Gründe verhindern oder ggfls. beseitigen kann. Beachten Sie bezüglich der in Aussicht genommenen Fortbildungsveranstaltungen bitte unbedingt auch das Fortbildungsprogramm.

Prof. Dr. D. Timmermann

H.-J. Simm