



seit 1558

Handreichung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am 18. August 2006 ist mit dem AGG¹ das erste deutsche Gesetz zum umfassenden Schutz vor Diskriminierung – gerade auch am Arbeitsplatz – in Kraft getreten, welches zugleich mehrere EU-Richtlinien in deutsches Recht umsetzt. Diese Handreichung soll Sie über die wichtigsten Inhalte des AGG im Allgemeinen informieren sowie die wichtigsten häufig gestellten Fragen zu den Auswirkungen des AGG für die Arbeit an der Friedrich-Schiller-Universität Jena beantworten.

Bitte lesen Sie diese Handreichung sorgfältig durch und beachten Sie im Interesse eines benachteiligungsfreien Arbeitsumfeldes die gegebenen Hinweise. Für weitergehende Informationen steht das Personaldezernat zur Verfügung.

Wissenschaft beruht auf Verständigung und gegenseitiger Achtung. Die Friedrich-Schiller-Universität Jena bekennt sich daher zu einer kritischen, aber von gegenseitigem Respekt getragenen Diskurskultur und einer Umgebung des toleranten einander Zuhörens. Sie wird es deshalb nicht hinnehmen, wenn ihre Beschäftigten benachteiligt oder belästigt werden. Gleichermaßen wird die Universität aber auch keine Benachteiligungen oder Belästigungen tolerieren, die von ihren Mitgliedern oder Angehörigen ausgehen.

A. Allgemeine Hinweise zum AGG

1. Anwendungsbereich

Der Schutz des AGG vor Benachteiligungen im Beruf gilt **für alle Beschäftigten** im Sinne des AGG:

- Bewerber²
- die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen (Auszubildende, Praktikanten, Volontäre usw.)
- Arbeitnehmer, Beamte, Richter und Zivildienstleistende
- arbeitnehmerähnliche Personen (insbesondere auch in Heimarbeit Beschäftigte)
- Leiharbeitnehmer
- ausgeschiedene Arbeitnehmer
- z.T. auch Selbständige und Organmitglieder

2. Benachteiligungsmerkmale

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus den folgenden im AGG genannten Merkmalen (**AGG-Merkmale**) zu verhindern oder zu beseitigen:

- **Rasse oder ethnische Herkunft**
- **Geschlecht**
- **Religion oder Weltanschauung**
- **Behinderung (nicht nur Schwerbehinderungen!)**
- **Alter**
- **sexuelle Identität**

¹ Den Text des AGG finden Sie unter http://www.uni-jena.de/Dezernat_5.html > Wissenswertes > Rechtsvorschriften bzw. können diesen jederzeit im Personaldezernat einsehen.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jeweils nur die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist dabei jeweils mit eingeschlossen.

3. Schutzbereich

Das AGG schützt vor den folgenden **Formen von Benachteiligung** aufgrund eines AGG-Merkmals:

- **unmittelbare (auch „direkte“ oder „offene“) Benachteiligung**
Diese liegt z.B. vor, wenn eine Frau bei einer Einstellung allein aufgrund ihrer bestehenden Schwangerschaft oder bereits aufgrund eines Kinderwunsches nicht berücksichtigt wird.
- **mittelbare (auch „indirekte“) Benachteiligung**
Hier wird aufgrund scheinbar neutraler Kriterien differenziert, im Ergebnis werden aber nur oder überwiegend solche Personen betroffen, die ein AGG-Merkmal erfüllen. Wenn z.B. Leistungsprämien nur an Vollzeitbeschäftigte vergeben werden und die meisten teilzeitbeschäftigten Personen weiblich sind, kann eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliegen.
- **Belästigung**
Eine Belästigung liegt bspw. vor, wenn Witze über einen behinderten Mitarbeiter gemacht oder er durch bewusste Informationslücken, räumliche Isolation oder die Zuweisung erniedrigender Aufgaben schikaniert und somit in seiner Würde verletzt wird.
- **sexuelle Belästigung**
Bei dieser Form ist das benachteiligende Verhalten zusätzlich sexuell bestimmt, z.B. das Zeigen oder Anbringen von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz.
- Die **Anweisung zu einer Benachteiligung** stellt ebenfalls eine Benachteiligung im Sinne des AGG dar, bspw. wenn ein Vorgesetzter seine Mitarbeiter anweist, ab sofort keine behinderten Hilfskräfte mehr zu beschäftigen.

Der Anwendungsbereich des AGG umfasst **alle Phasen eines Arbeitsverhältnisses**. Eine Benachteiligung ist insbesondere unzulässig in Bewerbungsverfahren, bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg und der Beförderung, bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, beim Arbeitsentgelt sowie bei der Aus- und Weiterbildung.

Es ist andererseits zu beachten, dass **durch das Benachteiligungsverbot nicht jegliche Ungleichbehandlung verboten** ist, sondern spezielle (enge) Ausnahmetatbestände definiert sind. So können bspw.

- **angemessene berufliche Anforderungen** aufgrund der auszuübenden Tätigkeit eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen,
- **besondere Fördermaßnahmen** zur Verhinderung von Nachteilen oder zum Ausgleich bestehender Nachteile zulässig sein (sog. positive Maßnahmen) sowie
- auch gewisse **Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters** gerechtfertigt sein.

4. Adressatenkreis

Das AGG richtet sich einerseits an die Friedrich-Schiller-Universität Jena als juristische Person. Daneben gilt es aber auch für die Beschäftigten als natürliche Personen, also für alle Beschäftigten im Umgang miteinander, gegenüber Vertragspartnern der Universität, gegenüber Studierenden, Antragstellern und sonstigen Personen, die die Dienstleistungen der Universität in Anspruch nehmen.

Das heißt: **Alle Beschäftigten – unabhängig von ihrem Status oder ihrer Position – dürfen im Rahmen ihres Beschäftigungs-, Dienst- oder Beamtenverhältnisses andere nicht wegen eines AGG-Merkmals benachteiligen, belästigen oder sexuell belästigen**. Tun Sie dies dennoch, so begehen Sie eine Verletzung ihrer dienstlichen bzw. arbeitsvertraglichen Pflichten, was die entsprechenden dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Folgen – bis hin zur Beendigung des Beschäftigungs-

verhältnisses – nach sich ziehen kann. Muss die FSU wegen einer Benachteiligung Schadenersatz bzw. Entschädigung zahlen, kann der Täter ggf. darüber hinaus in Regress genommen werden

Diskriminierung Anderer gefährdet den eigenen Arbeitsplatz!

5. Hilfe bei Benachteiligungen

Die FSU ist verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Dies umfasst einerseits präventive Maßnahmen, wie z.B. Informationsangebote, aber andererseits auch restriktive Maßnahmen, wie z.B. Abmahnungen.

Beschäftigte haben ein **Beschwerderecht**, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus den o.g. Gründen benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen. **Zuständige Beschwerdestelle ist das Personaldezernat**, welches die Beschwerde inhaltlich prüfen und den Beschwerdeführer über das Ergebnis informieren sowie ggf. die **geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen** ergreifen wird. Ist für eine Beschwerde das Verhalten von Mitarbeitern des Personaldezernates Anlass, so ist die zuständige Stelle das **Rechtsamt**. Unabhängig davon kann das Informations- und Beratungsangebot³ der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** genutzt werden.

Beschäftigte, die ihre Rechte nach dem AGG wahrnehmen (insbesondere eine Beschwerde vorbringen), sowie Zeugen und andere Personen, die sie dabei unterstützen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden (sog. **Maßregelungsverbot**).

Der Prüfungsvorgang wird selbstverständlich vertraulich behandelt. Bei der Aufklärung der Beschwerde wird diese i.d.R. jedoch nicht anonym behandelt werden können, da sonst keine wirksamen Schutz- und Sanktionsmaßnahmen ergriffen werden können. Es werden daher i.d.R. die vermeintlichen Täter und ggf. Zeugen zu den erhobenen Vorwürfen befragt werden müssen.

Sind Beschäftigte von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, so steht ihnen ein **Leistungsverweigerungsrecht** zu, wenn die FSU keine oder nur offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zu deren Unterbindung ergreift und die Einstellung der Arbeit zum Schutz der Beschäftigten notwendig (!) ist. Dabei ist zu beachten, dass die FSU über die Belästigung oder sexuelle Belästigung informiert sein muss, um tätig werden zu können. Wird die Arbeitsleistung zu Unrecht verweigert, geht der Entgelt- bzw. Besoldungsanspruch verloren. Darüber hinaus kann dann unter Umständen wegen Arbeitsverweigerung abgemahnt oder sogar gekündigt werden.

Es ist daher empfehlenswert, sich vor der Niederlegung der Arbeit an das Personaldezernat bzw. Rechtsamt als zuständige Beschwerdestelle zu wenden.

Verstöße gegen das AGG können **Schadenersatz- oder Entschädigungsansprüche** begründen. Diese müssen innerhalb von **2 Monaten nach Kenntniserlangung** von der Benachteiligung (z.B. nach der Absage bei Bewerbung oder beruflichem Aufstieg) **schriftlich** gegenüber der FSU geltend gemacht werden, sofern in einem anwendbaren Tarifvertrag keine andere Frist vereinbart wurde. **Klagen auf Entschädigung nach dem AGG** müssen **innerhalb von 3 Monaten**, nachdem der Anspruch schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht wurde, erhoben werden.

B. Häufig gestellte Fragen zu den Auswirkungen des AGG an der FSU

Die folgenden Antworten auf häufig gestellte Fragen zum AGG sollen Sie dabei unterstützen, sich AGG-konform zu verhalten. **Bei Fragen, die nicht in dieser Handreichung erläutert sind, wenden Sie sich bitte an das Personaldezernat bzw. das Rechtsamt, die sie gern bei deren Beantwortung unterstützen.**

³ Das Angebot ist unter www.antidiskriminierungsstelle.de abrufbar.

1. Stellenausschreibung

Bei der Durchführung von Bewerbungsverfahren ist darauf zu achten, dass eine **benachteiligungsfreie Besetzung** durchgeführt wird.

Das AGG schreibt dazu vor, dass ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen AGG-Merkmalen ausgeschrieben werden darf. Dies gilt **für interne wie externe Ausschreibungen** gleichermaßen. Bereits Fehler in der Formulierung von Ausschreibungen oder unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch können ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen, mit der Folge einer Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers. **Grundsätzlich sollte jede Ausschreibung so neutral formuliert sein, dass sie sich ausschließlich auf die Tätigkeit bezieht und nur diejenigen Anforderungen enthält, die für die zu besetzende Stelle auch tatsächlich relevant sind.**

- Ist der Zusatz „Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.“ zulässig?
⇒ **Ja**, da dieser auf einer gesetzlichen Regelung beruht.
- Ist der Zusatz "Die Universität strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert sie deshalb besonders auf, sich zu bewerben." zulässig?
⇒ **Ja und nein**, dieser Zusatz ist (nur) zulässig, wenn Frauen im betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind, z.B. bei der Besetzung von Professuren. Es ist grundsätzlich darauf zu achten, dass Frauen die gleichen Bewerbungschancen wie Männer haben, jedoch nicht, dass sie erleichterten Einstellungs Voraussetzungen unterliegen, da dies wiederum eine Benachteiligung der männlichen Bewerber darstellen würde.
- Dürften (z.B. im Rahmen des Professorinnen-Programms) in einer Stellenausschreibung nur Frauen angesprochen werden?
⇒ **Nein**.
- Darf in einer Stellenanzeige von einem „jungen Team“ gesprochen werden?
⇒ Es handelt sich um einen **Grenzbereich**; die Formulierung ist eher abzulehnen. Es sollte grundsätzlich auf Altersangaben verzichtet werden.
- Darf in einer Stellenanzeige vom Bewerber gefordert werden, „mobil und belastbar“ zu sein?
⇒ **Ja**, aber nur, wenn dies die Stelle von den Aufgaben her eindeutig erfordert.
- Darf eine Stellenanzeige ausschließlich englischsprachig sein?
⇒ **Ja**, aus Sicht des AGG ist dies zulässig.
- Darf in der Stellenanzeige bei den üblichen Bewerbungsunterlagen ausdrücklich ein Foto gefordert werden?
⇒ **Nein**. Es sollte generell nur um die Einreichung „aussagekräftiger“ bzw. „der üblichen“ Bewerbungsunterlagen gebeten werden. Wird ein Foto unaufgefordert zugesandt, so ist das unschädlich.

Da vor einer **Stellenausschreibung** zunächst die **Freigabe durch das Personaldezernat** erfolgen muss, können weitergehende Fragen dort im Vorhinein geklärt werden.

2. Auswahlverfahren

- Dürfen die Bewerbungsunterlagen als unvollständig abgewiesen werden, wenn kein Foto beigefügt ist oder die Angabe des Geburtsdatums fehlt?
⇒ **Nein**.

- Dürfen in einem gemischten Bewerberfeld nur Männer oder nur Frauen zu den Gesprächen eingeladen werden?
⇒ **Ja**, wenn die Entscheidung über die Einladung auf der Eignung beruht.
- Dürfen schwerbehinderte Bewerber bei Einladungen zum Vorstellungsgespräch übergangen werden?
⇒ **Nein**. Nach den gesetzlichen Vorgaben sind schwerbehinderte Bewerber immer zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, dass ihnen offensichtlich die fachliche Eignung fehlt. Dies ist **in jedem Fall** vor der Durchführung von Vorstellungsgesprächen mit der **Schwerbehindertenvertretung** zu klären, welche **zwingend** bei der Bewerbung Schwerbehinderter **zu beteiligen** ist. Andernfalls können sonst Schadensersatzansprüche entstehen.
- Darf in einem Vorstellungsgespräch nach der Staatsangehörigkeit gefragt werden?
⇒ **Ja**, da dies bspw. für die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis von Bedeutung ist.
- Welche Fragen dürfen in einem Vorstellungsgespräch nicht gestellt werden?
⇒ In der Regel dürfen in einem Vorstellungsgespräch insbesondere **keine Fragen** gestellt werden nach
 - einer Schwangerschaft/dem Kinderwunsch/der Familienplanung,
 - der Religion,
 - der Parteizugehörigkeit,
 - der sexuellen Identität,
 - den persönlichen Lebensverhältnissen oder
 - der Ethnie.

Zulässig sind aber bspw. **Fragen** nach

- Gehaltsvorstellungen,
- der gesundheitlichen Eignung für die konkret vorgesehene Tätigkeit (nicht aber pauschale Fragen nach dem Gesundheitszustand),
- den beruflichen Fertigkeiten und Erfahrungen sowie
- der Zugehörigkeit zu verfassungsfeindlichen Parteien.

An Vorstellungsgesprächen sollten aus Beweisgründen von Seiten der FSU grundsätzlich mindestens zwei Personen teilnehmen.

- Wie ausführlich sollen Absageschreiben formuliert sein?
⇒ **Absageschreiben** an nicht erfolgreiche Bewerber sollten **möglichst neutral** formuliert sein. Bei der Bewerbung von Schwerbehinderten gilt das oben Gesagte zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.