

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897)

Leitlinien der Fachhochschule Südwestfalen zur diskriminierungsfreien Hochschule

Hintergrund

Umsetzung der EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung hinsichtlich Rasse, ethnischer Herkunft, Beschäftigung und Beruf, Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg, in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sowie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen durch ein einheitliches Gesetz.

Begriff der Diskriminierung

Diskriminierungen nach diesem Gesetz sind Benachteiligungen auf Grund

- Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität

bei

- der Einstellung in ein Beschäftigungsverhältnis, Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, Berufsauf- und Fortbildung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Sozialschutz, Sozialvergünstigungen, Bildung, Zugang zur und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Arbeitsrechtlicher Anwendungsbereich des Gesetzes

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes:

Bewerberinnen und Bewerber, Auszubildende, Bedienstete, ehemalige Bedienstete sowie arbeitnehmerähnliche Personen (Lehrbeauftragte, Honorar- und Werkvertragsnehmer/innen, Hilfskräfte und Minijobber/innen).

Folgende Formen der Ungleichbehandlung sind zu unterscheiden:

- unmittelbare Diskriminierung (weniger günstige Behandlung in einer vergleichbaren Situation)
- mittelbare Diskriminierung (Benachteiligung durch scheinbar neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren)
- Belästigung (Verletzung der Würde durch Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeld)
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zu einer der o.g. Verhaltensweisen

Rechtsfolgen der Ungleichbehandlung

Individualrecht:

Alle Vereinbarungen, die gegen Diskriminierungsverbote verstoßen, sind unwirksam. Es ist zu klären, ob die unterschiedliche Behandlung durch den Arbeitgeber im Einzelfall gerechtfertigt ist, wenn dadurch auf angemessene Weise eine bestehende Diskriminierung beseitigt wird. Eine unterschiedliche Behandlung kann nur gerechtfertigt sein, wenn wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit, der Arbeitsbedingungen, der Weltanschauung bei Tendenzbetrieben oder des Alters objektive, angemessene und legitime Arbeitsziele verfolgt werden.

Bei ungerechtfertigter Ungleichbehandlung hat die oder der Bedienstete ein Leistungsverweigerungsrecht, d.h., soweit dies zum Schutz erforderlich ist, kann der oder die Bedienstete ohne Verluste des Arbeitsentgelts die Arbeit einstellen. Daneben besteht ein Ersatzanspruch bei immateriellen oder sonstigen Schäden. Jede Diskriminierung gilt als Pflichtverletzung des Dienstvertrages.

Der Arbeitgeber haftet für eigenes Verhalten sowie für Verstöße von Bediensteten, die in seinem Namen Weisungen erteilen dürfen, in Ausübung dieser Befugnis. Der Arbeitgeber haftet auch für Verstöße von sonstigen Bediensteten oder Dritten, soweit ihnen das Unterlassen von Schutzmaßnahmen nachweisbar ist.

Juristisches Verfahren

Beweislast

Die eine Diskriminierung geltendmachende Partei hat Tatsachen glaubhaft zu machen und die Gegenseite trägt die Beweislast, dass sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder die unterschiedliche Behandlung nach Maßgabe des AGG zulässig ist. Damit ist die Beweislast zu Gunsten desjenigen, der sich auf die Rechte des AGG beruft, erleichtert.

Klagefrist

In arbeitsgerichtlichen Streitfällen ist innerhalb von zwei Monaten nach dem Vorfall die Klage zu erheben.

Pflichten des Arbeitgebers nach dem AGG

Das AGG verlangt, dass der Arbeitgeber geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen trifft, die Benachteiligungen beseitigen oder verhindern. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber Maßnahmen trifft, die verhindern, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, insbesondere Vorgesetzte mit Personalverantwortung, gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen.

Insbesondere sind bei Einstellungsverfahren die Bestimmungen des AGG zu beachten.

Antidiskriminierungsstelle

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat gemäß § 25 Abs. 1 AGG die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet.

Alexanderstraße 3, 10178 Berlin, Telefon: 03018/555-1865, E-Mail: ads@bmfsfj.bund.de

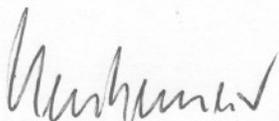
Zu beachten bei Stellenausschreibungen, Berufungsverfahren sowie Stellenbesetzungen an der Fachhochschule Südwestfalen:

1. Eine lückenlose und an diskriminierungsfreien Standards orientierte Dokumentation ist unerlässlich.
2. Ein Check-up sämtlicher Personalverfahren auf mögliche Diskriminierungsfälle hin hat zu erfolgen.
3. Geschlechtsneutrale Formulierungen durchgängig verwenden.
4. Altersvorgaben oder Umschreibungen, wie z.B.: "junges dynamisches Team" oder "erfahrener alter Hase", sind zu vermeiden.
5. Eine Forderung nach exzellenten Deutschkenntnissen kann problematisch werden, wenn sie nicht zwingend erforderlich ist.
6. Die Vorstellungsgespräche sollten nicht unter vier Augen geführt werden, um im Streitfall ggf. einen Zeugen hinzuziehen zu können. Das Vorstellungsgespräch sollte sorgfältig dokumentiert werden.
7. Bei der Bewerberauswahl und den entsprechenden Absagen ist eine Orientierung an klar nachvollziehbaren Kriterien sowie eine genaue Dokumentation unerlässlich.
8. Keine separate Lichtbildanforderung an Bewerberinnen und Bewerber stellen, soweit bereits ein Foto vorliegt.
9. Bei einer Bewerberinnen- und Bewerberauswahl ist auf ein qualifiziertes Anforderungsprofil zu beziehen, sowohl bei Fragen als auch bei der Dokumentation.
10. Bei persönlichen Fragen Fakten, die das AGG berühren, aussparen.
11. Sorgfältige Dokumentation des Auswahlverfahrens, gegebenenfalls auch mit vorgefertigten Unterlagen.
12. Die Ablehnungsgründe sind genau zu dokumentieren und sollen an Hand von Fakten, die keinen Benachteiligungsbezug haben, nachvollziehbar sein.

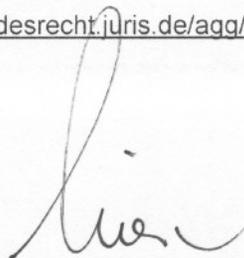
In konkreten internen Diskriminierungsfällen wird die Hochschulleitung (Rektor/Kanzler) umgehend für eine Beendigung dieses Umstandes sorgen, die gleichzeitig als Ansprechpartner und Beschwerdestelle in Tatbeständen des AGG zur Verfügung steht. Die Hochschulleitung kann die Aufgaben als Ansprechpartner und Beschwerdestelle auf andere geeignete Personen der Hochschule delegieren.

Link zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz: <http://bundesrecht.juris.de/agg/>

Iserlohn, 19.01.2007



Henkemeier
(Kanzler)



Prof. Dr. Liese
(Rektor)