

Modellprojekt 5: Juristische Begleitung der Servicestellen

Landesintegrationskongress NRW

26.02.2025

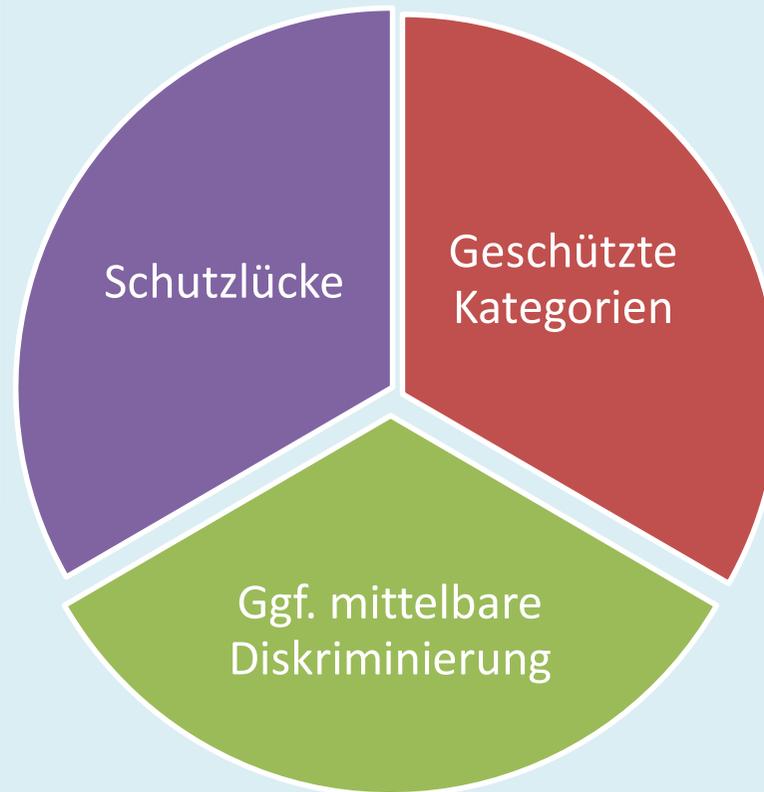
Workshop 4

**Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung**



Welche Diskriminierungskategorien erfasst das AGG?

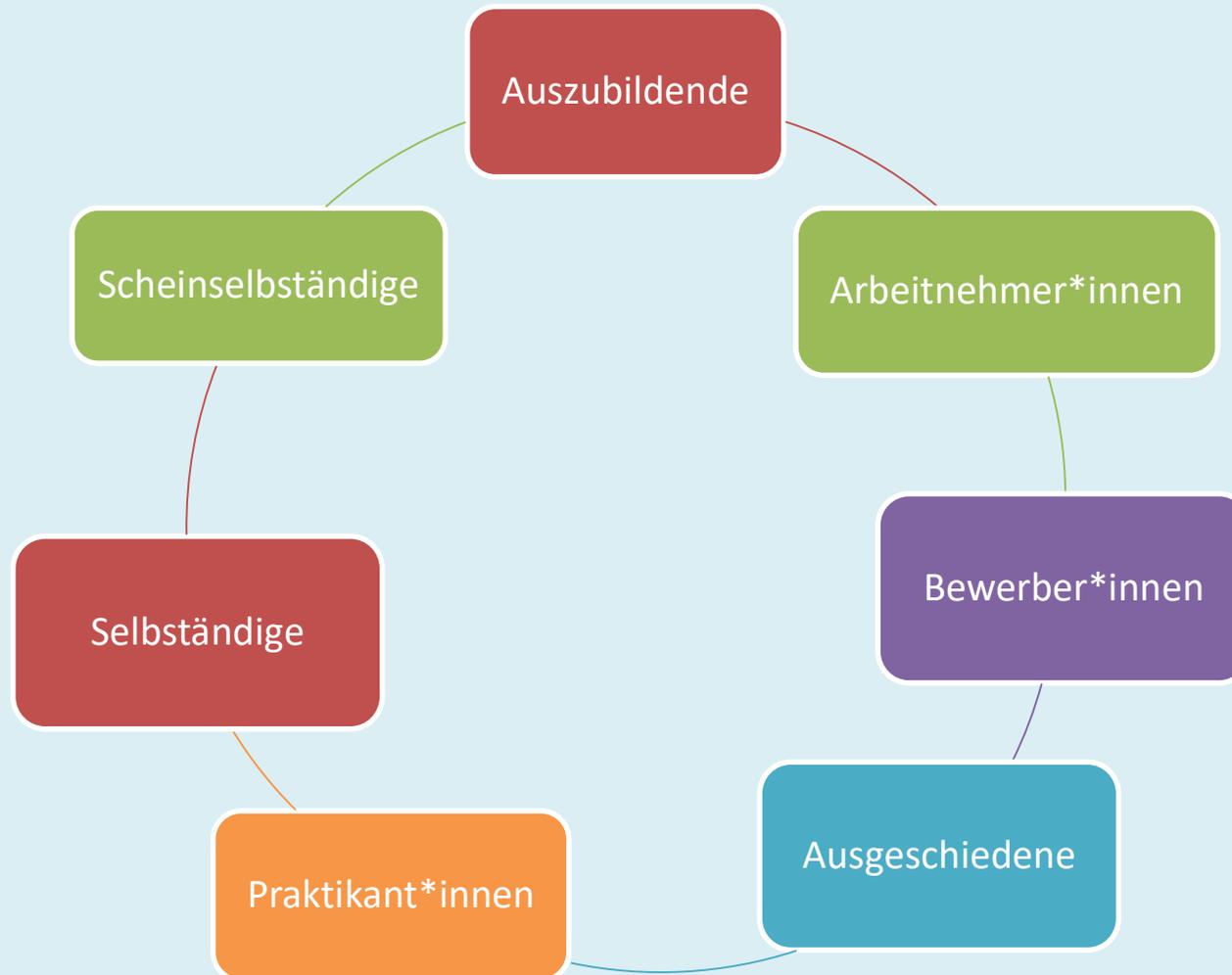
- Sozialer/sozio-ökonomischer Status
- Familiärer Status / Elternschaft / Familiäre Beziehung
- Äußere Erscheinung (insb. Gewicht)



- Ethnische Herkunft
- Geschlecht/ geschlechtl. Identität
- Behinderung
- Alter
- Religion/ Weltanschauung
- Sexuelle Identität

- Staatangehörigkeit
- Aufenthaltsstatus
- Sprache

Persönlicher Anwendungsbereich § 6 AGG



Benachteiligungsverbot (§ 7)

- **Adressat*innen** des Benachteiligungsverbots sind:
 - der*die Arbeitgeber*in
 - andere Beschäftigte
 - Dritte, insbesondere Kund*innen des*r Arbeitgebers*in
- ! **Ansprüche aus § 15 AGG richten sich nur gegen Arbeitgeber*innen**

- **Folgen** sind die Unwirksamkeit von
 - Arbeitsverträgen
 - Betrieblicher Übung, Betriebsvereinbarungen
 - Tarifverträgen
 - Kündigungen, Anweisungen, Versetzungen

Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot

- Besondere **berufliche Anforderung** für die Art der auszuübenden Tätigkeit
(§ 8)
- Schutz des Selbstbestimmungsrechts der **Religionsgemeinschaften**
(§ 9)
- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des **Alters**
(§ 10)

§ 12 Abs. 1, 2 AGG

Arbeitgeber*in Präventionspflichten

- ➔ Bekanntmachung
Information und Aufklärung
 - Betriebsversammlung
 - Schriftlich

- ➔ vorbeugende Maßnahmen
 - Mitarbeiterschulungen
 - Berufliche Aus- und Fortbildung
 - Betriebsvereinbarung

§ 12 Abs. 3, 4 AGG

Arbeitgeber*in Reaktionspflichten

- ➔ Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen
 - Abmahnung
 - Versetzung
 - Kündigung

- ➔ Benachteiligung durch Dritte

- ➔ Bekanntmachung der Beschwerdestelle § 13 AGG

Rechte der Beschäftigten (§§ 13 – 16)

- Beschwerde im Betrieb (§ 13)
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14)
- Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 Abs.1, 2)
- Schriftliche Geltendmachung innerhalb von 2 Monaten (§ 15 Abs. 4)
- **Achtung:** Klagefrist 3 Monate ab Geltendmachung!
- **Achtung:** Kündigungsschutzklage 3 Wochen ab Zugang der Kündigung!
- Kein Vertragszwang (§ 15 Abs. 6)
- Maßregelungsverbot (§ 16)

Beweislastaufteilung § 22

- Die*er Benachteiligte muss Indizien nachweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen



dann

- trägt der Benachteiligende die volle Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das AGG vorliegt

Grenzen des Schutzes durch das AGG

...bezogen auf den Bereich Arbeit

- Schutzlücken in Bezug auf erfasste Diskriminierungskategorien
- Ausnahmen in §§ 8-10 AGG werden zu weit ausgelegt
- Kaum Handhabe bei Verletzung der Präventions- und Reaktionspflichten der Arbeitgebenden aus § 12 AGG
- Ansprüche auf Schadensersatz/Entschädigung gegen Arbeitgebende nur, wenn sie selbst diskriminieren (nicht z.B. bei Untätigkeit im Falle einer Diskriminierung durch Kolleg*innen oder Dritte)

... und allgemein

- Kurze Frist zur Geltendmachung der Ansprüche (2 Monate)
- Beweise / Indizien erforderlich für eine effektive Rechtsdurchsetzung
- Gerichts- und Anwalt*innenkosten
- Mentale Belastung



Gemeinsam gegen
Diskriminierung

42 MAL IN NRW

Danke!

www.ada.nrw

Unser Schwerpunkt:

Wir beraten alle Menschen, die diskriminiert werden. Unser Schwerpunkt liegt dabei auf Menschen, die rassistische, antisemitische, ethnische und religiöse Diskriminierung erleben.

Finden Sie die
passende
Beratungsstelle



Die ADA-Beratungsstellen. 42 Mal in NRW.

gefördert durch:
Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Gemeinsam für ein soziales Nordrhein-Westfalen

