



Bundesversicherungsamt · Friedrich-Ebert-Allee 38 · 53113 Bonn

An die bundesunmittelbaren
Sozialversicherungsträger

nachrichtlich:
Spitzenverbände
der Sozialversicherungsträger

HAUSANSCHRIFT Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

TEL +49 (0) 228 619 - 1990

FAX +49 (0) 228 619 - 1872

E-MAIL Mario.Grass@bva.de

INTERNET www.bundesversicherungsamt.de

BEARBEITER(IN) Herr Graß

DATUM 11. Januar 2007

AZ **I 3 - 2000 - 3552/2006**

(bei Antwort bitte angeben)

**Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; in Kraft getreten am 18. August 2006**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen unserer Rechtsaufsicht möchten wir auf das am 18. August 2006 in Kraft getretene Artikelgesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGB I, Seite 1897 ff.) hinweisen.

I.

Artikel 1 des Gesetzes beinhaltet das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, auf dessen Auswirkungen wir Sie im besonderen hinweisen möchten.

1. Ziel und Aufgabe des Gesetzes - §§ 1 - 10 AGG -

Ziel des AGG ist es, umfassenden **Schutz vor Diskriminierungen** wegen **Rasse, Ethnischer Herkunft, Geschlechts, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alters und Sexueller Identität** im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich zu schaffen (§ 1 AGG). Das AGG umfasst auch die in § 24 AGG genannten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse, worunter auch die Dienstordnungs-Angestelltenverhältnisse für verschiedene bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger fallen.

Das AGG richtet sich zum einen an die Arbeitgeber/in und verpflichtet sie, ein diskriminierungsfreies Unternehmen zu schaffen. Zum anderen ist es gerichtet an die Beschäftigten, arbeitnehmerähnlichen Personen, Selbständige und Organmitglieder als den geschützten oder zu schützenden Personenkreis (§ 6 AGG).

§ 7 Abs. 1 AGG regelt den Grundtatbestand des Benachteiligungsverbots. Hiernach dürfen Beschäftigte - § 6 Abs. 1 AGG - nicht wegen eines der acht in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale benachteiligt werden. Dabei müssen diese Merkmale in der Person der/des Beschäftigten/Bewerbers nicht vorliegen, es reicht bereits aus, dass die benachteiligte Person das Vorliegen des Merkmals nur annimmt (§ 7 Abs. 1 Hs. 2 AGG).

2. Organisatorische Pflichten des/der Arbeitgebers/in - §§ 11 - 13 AGG -

Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG ausgeschrieben werden. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber eine diskriminierungsfreie Arbeitsplatzbeschreibung (§ 11 i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG) formulieren muss. § 11 untersagt eine Benachteiligung eines/r Beschäftigten und eines Bewerbers/in wegen eines Diskriminierungsmerkmals gem. § 1 AGG bei einer innerbetrieblichen und externen Arbeitsplatzausschreibung (z.B. Wir suchen eine/n junge/n Mitarbeiter/in für...). Bei dieser Formulierung würde gegen das Diskriminierungsmerkmal des § 1 AGG „Alter“ - jung verstoßen, so dass sich für eine/n betroffene/n Bewerber/in ein Entschädigungsanspruch ergeben könnte. Insbesondere die Personalabteilungen müssen für das neue AGG sensibilisiert werden. Wir raten dazu, Einstellungsverfahren zu dokumentieren, damit sie im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung überprüfbar sind und der Arbeitgeber nachweisen kann, dass gegen eines der Diskriminierungsmerkmale des AGG oder anderer Gesetze nicht verstoßen wurde. Wir raten weiterhin, in Arbeitsverträgen die „Verpflichtung zur Einhaltung und Beachtung des AGG“ mit aufzunehmen.

Der/die Arbeitgeber/in hat gem. **§ 12 Abs. 1 AGG** die **Pflicht**, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Diskriminierungsgrundes zu ergreifen. Die Pflicht beinhaltet folgende Maßnahmen:

- Benennung einer Beschwerdestelle - §§ 12 Abs. 5 u. 13 Abs. 1 S. 1 AGG -;
- Aushang- und Auslagepflicht - § 12 Abs. 5 AGG - (Bekanntmachung dieses Gesetz, des § 61b Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die zuständigen Stellen);
- Hinweis und Hinwirkung auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen - § 1 AGG;

- Schulung aller Mitarbeiter z.B. durch eine interne Schulung und Dokumentation - § 12 Abs. 2 AGG -;
- Schutz vor Diskriminierung durch Dritte - § 12 Abs. 4 AGG -;
- Überprüfung des Unternehmens/Behörde auf diskriminierungsrelevante Sachverhalte - §§ 2 Abs. 1 und 17 AGG -;
- Beachtung des Maßregelungsverbots - § 16 AGG -;
- Für die Personalabteilung insbesondere:
 - Bei neuen Arbeitsverträge „AGG-Verpflichtung“ aufnehmen und sich für bestehende Beschäftigungsverhältnisse die Kenntnisnahme bestätigen lassen;
 - Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren so durchführen, dass diese gerichtlich überprüfbar sind und der Beweisführung dienen können (Dokumentations- und Aufbewahrungspflicht);
 - Schulung aller Mitarbeiter/innen insbesondere der Personalabteilung - § 12 Abs. 2 AGG.

Mit Durchführung oder Umsetzung der genannten Maßnahmen kann sich der Arbeitgeber weitgehend vom Verdacht einer Pflichtverletzung entlasten.

In § 13 AGG wird zum einen das Recht der Beschäftigten geregelt, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder der Arbeitnehmervertretung zu beschweren. Zu anderen beinhaltet dies auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung einer solchen Stelle. Der Begriff der zuständigen Stelle ist dabei umfassend zu verstehen; gem. § 12 Abs. 5 AGG ist jedoch eine bestimmte Person oder Stelle als Beschwerdestelle zu benennen.

3. Rechte der Beschäftigten - §§ 13 und 14 AGG

Die Beschäftigten haben das Recht, sich gem. § 13 AGG bei der zuständigen Stelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Der/die Beschwerdeführer/in hat einen Anspruch auf Prüfung seiner/ihrer Beschwerde und Mitteilung des Prüfergebnisses.

Bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung getroffen hat, soweit dies zum Schutz der betroffenen Person erforderlich ist (§ 14 AGG).

4. Entschädigung, Schadensersatz - § 15 AGG -

Der § 15 AGG enthält die Rechtsfolgen bei einem erfolgten Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot.

Als zentrale Rechtsfolge einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes sieht die Regelung des § 15 AGG einen Anspruch auf Entschädigung der Betroffenen vor. § 15 AGG unterscheidet zwischen dem Ersatz materiellen Schadens und der Entschädigung wegen immaterieller Schäden. Ein Ersatz materieller Schäden - Vermögensschaden - kommt nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat und wird in § 15 Abs. 1 AGG regelt. Daneben wird im § 15 Abs. 2 AGG klargestellt, dass eine Entschädigung für immaterielle Schäden - Nichtvermögensschaden - immer gewährt wird, sogar dann, wenn z.B. einer Bewerbung auch bei benachteiligungsfreier Bewerbung nicht entsprochen worden wäre.

Im Zusammenhang mit Entschädigungsansprüchen nach § 15 AGG ist auch auf die Beweislastverteilung des § 22 AGG hinzuweisen. Danach findet eine Umkehr der Beweislast statt, wenn eine Benachteiligung glaubhaft gemacht wird. Die Person, der die Benachteiligung vorgeworfen wurde, trägt dann die Beweislast für eine Entlastung.

5. Fristen - § 15 AGG -

Ein Anspruch auf Entschädigung oder Schadensersatz muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich bei dem/der Arbeitgeber/in geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Tarifvertragsparteien eine andere Frist vereinbart haben (§ 15 Abs. 4 AGG). Bei Bewerbungen und beruflichem Aufstieg beginnt der Fristablauf mit Zugang der Ablehnung gem. § 15 Abs. 4 S. 2 HS. 1 AGG. In allen anderen Fällen mit dem Zeitpunkt der Kenntniserlangung (§ 15 Abs. 4 S. 2 HS. 2 AGG).

6. Ergänzender Hinweis

Das AGG wurde bereits geändert durch Artikel 8 des Gesetzes zur Änderung des Betriebsrenten- und anderer Gesetze vom 2. Dezember 2006 (BGB I S. 2742 ff.). Die Änderung betrifft vor allem § 10 des AGG, dessen Nummern 6 und 7 aufgehoben wurden. Die Änderungen zum AGG traten am 12. Dezember 2006 in Kraft.

II.

Artikel 3 des Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung enthält **Änderungen in anderen Gesetzen**, welche die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger, je nach Sozialversicherungszweig und Trägerart, ebenfalls betreffen können.

Wir möchten insbesondere auf folgende Änderungen hinweisen:

- Änderung des § 67 Abs. 1 S. 1 des BPersVG durch Artikel 3 Abs. 4,
- Änderung des § 8 Abs. 1 des BBG durch Artikel 3 Abs. 5,
- Aufhebung der §§ 4 Abs. 7 und 5 Abs. 2 des BGleiG durch Artikel 3 Abs. 11,
- Aufhebung der §§ 611a, b und 612 Abs. 3 BGB durch Artikel 3 Abs. 14,
- Einfügung § 33 c SGB I durch Artikel 3 Abs. 7,
- Änderung des § 36 Abs. 2 SGB III durch Artikel 3 Abs. 8,
- Einfügung des § 19a und Änderung § 1 Abs. 2 SGB IV durch Artikel 3 Abs. 9 und
- Änderung der §§ 36 Abs. 3 und 81 Abs. 2 S. 2 SGB IX.

Wir bitten Sie, auch im eigenen Interesse zur Vermeidung von Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen, die im AGG normierten Pflichten zu beachten, insbesondere eine **Beschwerdestelle einzurichten** und die **Beschäftigten über das AGG zu unterrichten**.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. (Frank Plate)