

Als Frauengruppe (Bund) der GdP begrüßen wir ausdrücklich, dass mit dem AGG der europäische Diskriminierungsschutz in nationales Recht umgesetzt wurde. Gleichwohl gibt es einige kritische Punkte, auf die hinzuweisen ist:

- **Ausschluss der Kündigung**
In den EU-Richtlinien sind klare Vorschriften zum Anwendungsbereich enthalten. Ausdrücklich einbezogen sind Beschäftigungs-, Arbeits- und Entlassungsbedingungen. Im § 2 Abs. 4 AGG wird dieser Anwendungsbereich aber ausdrücklich ausgeschlossen. Diese Bestimmung ist europarechtswidrig!
- **Verschlechterung bei Diskriminierung wegen des Geschlechts**
Durch das AGG wird die Frist für die Geltendmachung aller Ansprüche wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung auf zwei Monate verkürzt. Dadurch wird das bisher geltende Schutzniveau abgesenkt - dies ist unzulässig!
- **Geringe Sanktionen bei Benachteiligung und Diskriminierung**
Sanktionen im Falle einer Diskriminierung müssen Abschreckungswirkung entfalten. Dazu reicht ein drohender Schadensersatz von maximal drei Monatsgehältern nicht aus. Zur Bestrafung von Schwarzarbeit können z.B. Bußgelder bis 300 000 Euro verhängt werden!

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz endlich in Kraft!

Nach zähem Ringen hat Deutschland die EU-Richtlinien zum Diskriminierungsschutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in nationales Recht umgesetzt. Es bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen deutlich verbesserten Schutz vor Diskriminierung. Arbeitgeber müssen sich nun auf die klare Ausweitung des Diskriminierungsschutzes und deren Folgen einstellen - und in den Dienststellen und Betrieben die entsprechenden Konsequenzen ziehen.

Die Frauengruppe (Bund) der GdP wird insbesondere bei Personalrätinnen und Personalräten, bei Schwerbehindertenvertretungen und bei Gleichstellungsbeauftragten für das neue Gesetz werben und seine Umsetzung vorantreiben.

V.i.S.d.P.:
Frauengruppe (Bund) der GdP
Dagmar Hölzl, Stromstraße 4, 10555 Berlin

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Gesetz zur Bekämpfung von
Diskriminierungen wegen

Geschlecht
Rasse
ethnischer Herkunft
Religion
Weltanschauung
Behinderung
Alter
sexueller Identität



Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt Deutschland mehrere EU-Richtlinien in nationales Recht um, auf die sich die Mitgliedsstaaten verbindlich geeinigt hatten:

- **Anti-Rassismusrichtlinie** vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Richtlinie 2000/43/EG des Rates)
- **Rahmenrichtlinie** vom 27.11.2000 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG des Rates)
- **Gender-Richtlinie** vom 23.09.2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männer hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Richtlinie 2002/73/EG des EU-Parlaments)
- **Zweite Gender-Richtlinie** vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung von Gütern und Dienstleistungen (Richtlinie 2004/113/EG des Rates)

Bei der verpflichtend anstehenden Umsetzung dieser europäischen Vorgaben in nationales Recht geht Deutschland an einigen Stellen deutlich über die Regelungsinhalte der EU-Richtlinien hinaus!

Das AGG bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schutz vor Diskriminierung und verpflichtet den Arbeitgeber zu wirksamen Maßnahmen:

Diskriminierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben

- ein ausdrückliches Beschwerderecht;
- die Möglichkeit, Ersatz für finanzielle Schäden zu verlangen;
- einen Anspruch auf Schmerzensgeld aufgrund von Ehrverletzungen im Arbeitsverhältnis;
- das Recht, bei vollem Lohnausgleich ihre Arbeit einzustellen, wenn der Arbeitgeber im Falle (sexueller) Belästigung untätig ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet

- über das Gesetz zu informieren;
- mehrere Stellen vorzusehen, die Beschwerden nachgehen;
- Schulungen anzubieten, die Diskriminierung entgegenwirken.

Darüber hinaus müssen Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei erfolgen und Dienstvereinbarung sowie Dienstanweisungen auf diskriminierende Elemente hin geprüft werden.

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot begründet keinen Anspruch auf Einstellung, beruflichen Aufstieg oder Beförderung!

Der Personalrat hat das Recht

- tätig zu werden, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Benachteiligung und Diskriminierung nicht nachkommt;
- durch Klage eine Änderung des Arbeitgeberverhaltens herbeizuführen. Dieses Recht hat auch eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft.

Der Personalrat kann außerdem mit dem Arbeitgeber Dienstvereinbarungen über konkrete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung und Diskriminierung abschließen.

Fristen

Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden.

Die Vorschriften des Gesetzes gelten nicht nur für Tarifbeschäftigte. Unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung können sich auch Beamtinnen und Beamte des Bundes und der Länder auf diese Rechtsgrundlage berufen