

DER KANZLER

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Universität Tübingen · Wilhelmstraße 7 · 72074 Tübingen

Dr. Andreas Rothfuß
Telefon: 0 70 71 / 29 - 7 25 15
Telefax: 0 70 71 / 29 - 53 00
kanzler@uni-tuebingen.de

Gz.: II 2– 0300/06

Tübingen, 21. November 2006

Rundschreiben Nr. 22/2006

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das AGG entfaltet unter anderem umfangreiche Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Sie reichen von der Stellenausschreibung, über das Bewerbungsverfahren und das laufende Arbeitsverhältnis bis über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Auch zum Schutz vor privatrechtlichen Benachteiligungen sind Regelungen enthalten.

Verstöße gegen das AGG können erhebliche Konsequenzen für die Universität und jeden Einzelnen wie beispielsweise Schadensersatz oder Entschädigungsforderungen haben.

Schwerpunkt des AGG ist der Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligungen. Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Arbeitnehmer/innen, Auszubildende, Bewerber/innen für ein Beschäftigungsverhältnis, Personen deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, arbeitnehmerähnliche Personen und Beamt/e/innen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung.



Diese Beschäftigten dürfen nicht benachteiligt werden wegen:

- der Rasse
- der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

Formen der Benachteiligung oder Diskriminierung:

Diskriminiert wird, wer aus einem der oben genannten Gründe unmittelbar oder mittelbar benachteiligt bzw. (sexuell) belästigt wird.

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der oben genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines der oben genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Eine Ungleichbehandlung ist zulässig, wenn sie wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Darüber hinaus kann auch eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gerechtfertigt sein, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Diese Rechtfertigungsgründe unterliegen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltenweisen, die mit den oben genannten Gründen in Zusammenhang stehen, bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Beläs-



tigendes Verhalten kann verbal oder nonverbal erfolgen z. B. Beleidigungen, Verleumdungen, abwertende Äußerungen, Drohungen bis hin zu körperlichen Übergriffen.

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Pflichten des Arbeitgebers und der zuständigen Vorgesetzten:

- Stellen dürfen nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden.
- Bewerbungsgespräche unterliegen ebenfalls dem Diskriminierungsverbot. Auf diskriminierungsfreie Fragestellungen ist dringend zu achten und die Auswahl intern schriftlich zu dokumentieren.

Um Verstöße bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen, die möglicherweise Schadensersatz oder Entschädigungszahlungen begründen können, zu vermeiden, bitten wir Sie darum zwingend die Vorgaben der Checkliste im Downloadservice der Personalabteilung

<http://www.uni-tuebingen.de/uni/gzp/download/checkliste.html>

zu beachten. Vor einer Ausschreibung können Sie die Stellenausschreibungen der Personalabteilung zur Prüfung vorlegen.

Information und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Wir bitten die Leiter/innen der Institute und Einrichtungen der Universität Tübingen, insbesondere bei Einstellungsverfahren die Vorgaben des AGG zu beachten und Ihre Beschäftigten vor Benachteiligungen und Belästigungen durch Kollegen/innen aber auch Dritte zu schützen. Weiter bitten wir alle Beschäftigten, im Umgang miteinander die Verpflichtungen des AGG zu beachten.

Dieses Rundschreiben dient der Information über die wichtigsten Punkte, Verpflichtungen und Auswirkungen einer Verletzung des AGG.



In den nächsten Monaten wird es eine Reihe von Schulungsangeboten zur Anwendung des AGG geben, die sich in erster Linie an die Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung richten, die die Erkenntnisse sodann weiter vermitteln können. Eine entsprechende Einladung geht Ihnen über die Fakultäten rechtzeitig zu.

Rechte der Beschäftigten; Einrichtung einer Beschwerdestelle; Bekanntmachung:

Die Beschäftigten haben das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines der oben genannten Gründe benachteiligt fühlen. Die Beschwerde wird geprüft; ist sie gerechtfertigt, wird Abhilfe geschaffen. Das Ergebnis der Prüfung wird der oder dem Beschäftigten schriftlich mitgeteilt. Bitte wenden Sie sich bei derartigen Beschwerden schriftlich an:

Frau Alexandra Mägerle
Zentrale Verwaltung
Dezernat Personal und Innere Dienste
Personalabteilung
Wilhelmstr. 5
72074 Tübingen

Das AGG finden Sie unter:

<http://www.uni-tuebingen.de/uni/qvr/03v/download/AGG.pdf>

und als Aushang an den offiziellen Schwarzen Brettern. Wir bitten Sie, sich mit dem Gesetztext für Ihre tägliche Arbeit vertraut zu machen.

Mit freundlichen Grüßen