

Workshop zur Diskriminierung von Beamt:innen am 29.10.2024

Fachanwältin für Arbeitsrecht Leonie Thum

THUM Rechtsanwaltskanzlei

Friedelstr. 56

12047 Berlin

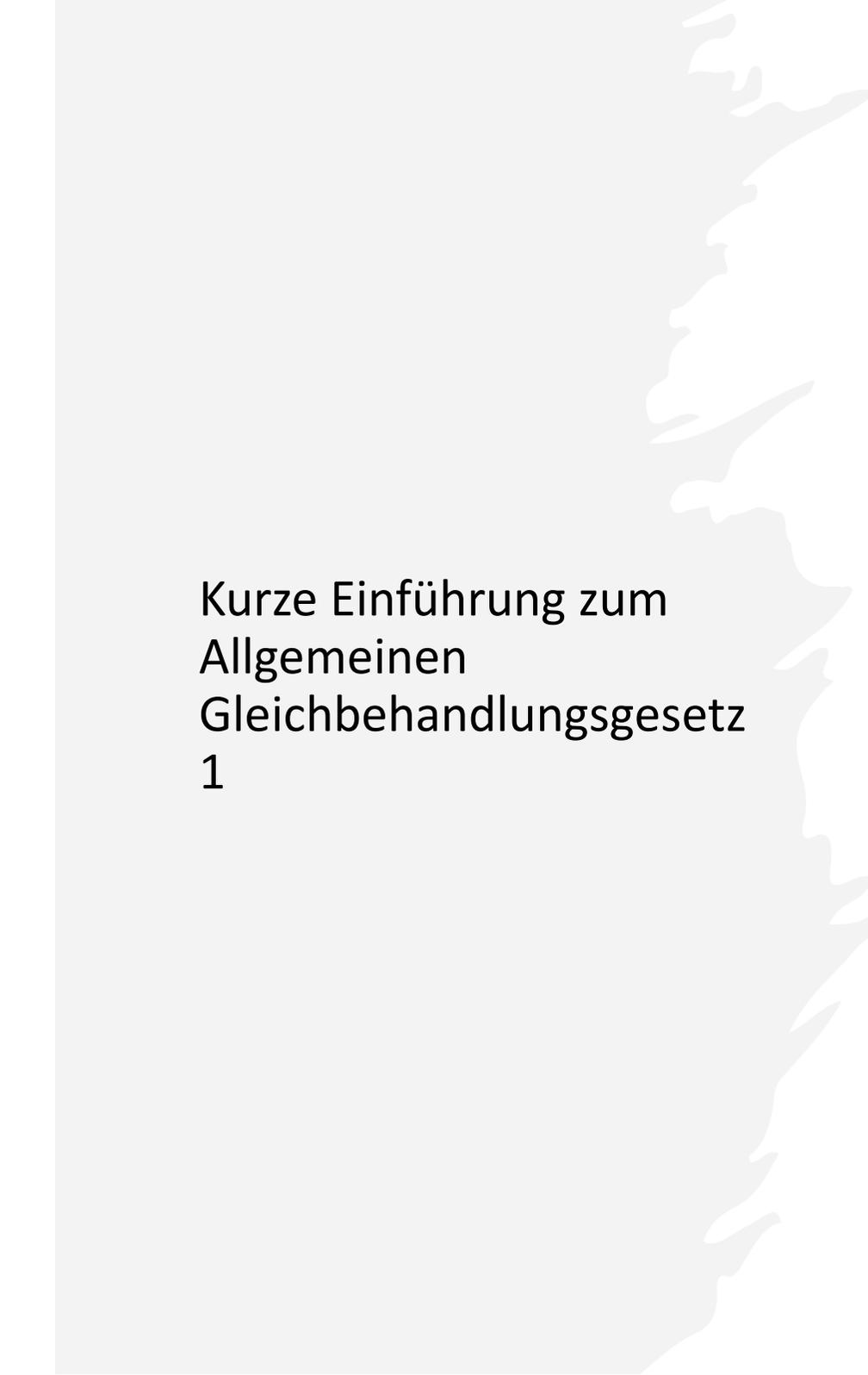
Telefon: 030/98436062

E-Mail: mail@rechtsanwaltskanzlei-thum.de

In Zusammenarbeit mit [ver.di](https://www.ver.di.de/)

Inhaltsübersicht

- I. Einführung AGG (Theorie)
- II. Besonderheiten im Beamtenrecht (Theorie)
- III. Strategische Erwägungen (Praxis mit Beispielen)



Kurze Einführung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 1

- In Kraft seit 2006
- Reform geplant, aber auf unbestimmte Zeit verschoben
- Entstanden aus Richtlinien der EU, die Auslegung stark beeinflussen
- Schützt im Zivilrecht und Arbeitsrecht und gilt nach § 24 AGG ausdrücklich auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse
- Zivilrecht: Discofälle, Mietrecht, Zugang zu Dienstleistungen
- Arbeitsrecht: Diskriminierung am Arbeitsplatz durch Kolleg:innen, Vorgesetzte, den Arbeitgeber selbst
- Beamtenrecht: Diskriminierung innerhalb der Dienststelle, durch Vorgesetzte, den Dienstherrn selbst

Kurze Einführung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2

Das Gesetz schützt vor Ungleichbehandlungen aufgrund folgender Merkmale:

- sog. „Rasse“ (rassistische Zuschreibung) oder ethnische Herkunft
Bsp.: Anweisung an Schwarzen Mitarbeiter: „Arbeite ordentlich, wir sind hier nicht in Afrika“
- Geschlecht – auch Trans*Personen (nicht sexuelle Identität)
Bsp.: Ablehnung der Bewerbung weil Bewerberin 7-jähriges Kind hat (§ 3 Abs.1 AGG)
Bsp.: Trans*Frau darf Damenumkleide nicht benutzen, stattdessen Abstellkammer
- Religion oder Weltanschauung
Bsp.: Verbot von Kopftuch in privater Firma, im Beamtenrecht speziell
Bsp.: Witze über betende Muslime, Nachmachen



Kurze Einführung zum
Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetz
(AGG) 3

- Behinderung (auch chronische Erkrankung)
Bsp.: Nichteinladung zum Bewerbungsgespräch schwerbehinderter Beschäftigter
- Alter
Bsp.: „Junges dynamisches Team“
Bsp.: Mindest- oder Höchstalter für Einstellung ohne sachliche Begründung
- Sexuelle Identität – Schutz der sexuellen Orientierung
Bsp.: Zuschläge nur für Ehepartner, nicht für Partner*innen nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz
Bsp.: Lesbische Mitarbeiterin soll die Frauenduschen im Betrieb nicht nutzen

Anwendungsbereich des AGG

- Was fällt unter das Gesetz? (§ 2 AGG)
 - Zugang zu Arbeit, Bewerbung
 - Arbeitsbedingungen, Beförderung, Beendigung
 - Ausbildung
- Wer fällt unter das Gesetz? (§ 6 AGG)
 - Arbeitnehmende
 - Auszubildene
 - Bewerber*innen
 - Praktikant*innen
 - Leiharbeitnehmer*innen
 - Angestellte im Öffentlichen Dienst
 - Beamte: AGG ist nur entsprechend anwendbar, Besonderheiten berücksichtigen (§ 24 AGG)

Anwendungsbereich des LADG

Es findet mit Ausnahme von § 11 LADG und unbeschadet von § 24 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes keine Anwendung auf die Anbahnung, Durchführung und Beendigung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse der in Satz 1 benannten öffentlichen Stellen.

-> Spielt hier im Ergebnis keine Rolle.

Anwendungsbereich im Beamtenrecht § 24 AGG

1. Persönlicher Anwendungsbereich:
Beamte:innen des Bundes, der Länder
und Gemeinden sowie
Gemeindeverbände

Richter:innen

Zivildienstleistende, anerkannte
Kriegsdienstverweigerer

Im Ergebnis umfassender Schutz für
alle Beschäftigten, ggf. auch über
analoge Anwendung

Nicht Beschäftigte der
Religionsgemeinschaften

2. Sachlicher Anwendungsbereich
Ernennung, Beförderung,
Arbeitsbedingungen, Beendigung

Rechte der Betroffenen

- Beschwerderecht
- Folgenbeseitigung
- Leistungsverweigerungsrecht, nur eingeschränkt im Beamtenrecht
- Recht auf Entschädigung
- Recht auf Schadensersatz
- Maßregelungsverbot, bereits aus Sonderregelungen

Beschwerderecht

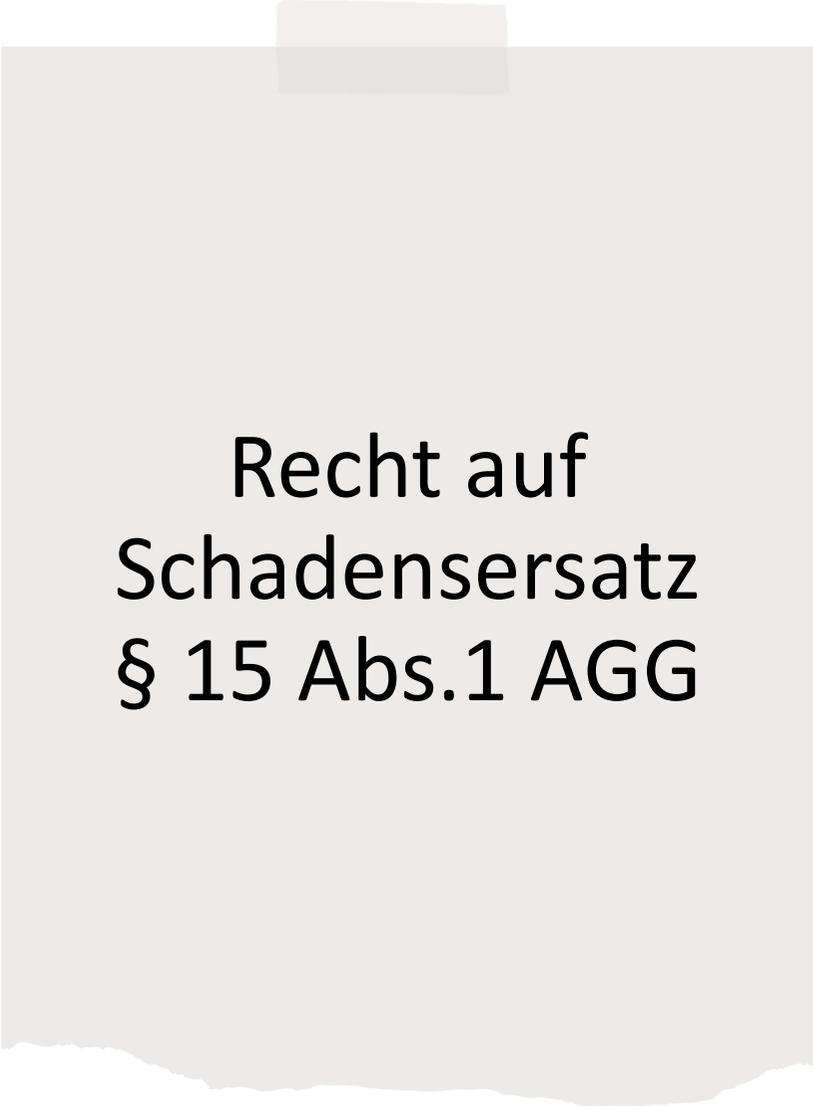
§ 13 AGG

- Bereits in § 125 BBG geregelt, AGG subsidiär
- Recht Anträge und Beschwerden vorzubringen
- Recht sich bei Personalrat zu beschweren



Leistungsverweigerungsrecht § 14 AGG

- Im Beamtenrecht nur sehr eingeschränkt anwendbar, da mit Treuepflicht nicht vereinbar.
- Ertragen der Belästigung sei jedenfalls vorübergehend zuzumuten
- Leistungsverweigerung nur dann, wenn der Dienst nicht mehr ordnungsgemäß erbracht werden kann.



Recht auf Schadensersatz § 15 Abs.1 AGG

- Verstößt der Dienstherr gegen das Benachteiligungsverbot muss er den entstandenen Schaden ersetzen
- Ein Anspruch muss innerhalb von einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden (es sei denn, ein Tarifvertrag sagt etwas anderes)
- Gilt umfassend auch für Beamt:innen

Recht auf Entschädigung § 15 Abs.1 AGG

- Recht auf Entschädigung wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung (aufgrund Diskriminierung anzunehmen, kein Vollbeweis)
- Ein Anspruch muss innerhalb von einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden (es sei denn, ein Tarifvertrag sagt etwas anderes)
- Wenn der Dienstherr nicht zahlt, muss die Entschädigung innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung eingeklagt werden (§ 61b Arbeitsgerichtsgesetz)
- **Klagefrist gilt im Beamtenrecht nicht**

Beispielsfall aus der Praxis: Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch

- Schwerbehinderte Bewerber:innen haben nach § 165 S.3, 4 SGB IX bei öffentlichen Arbeitgebern einen Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch
- Meine Mandantin wurde von der Bundesbehörde trotz eindeutig vorliegender zwingender Qualifikationsvoraussetzungen ohne Vorstellungsgespräch abgelehnt.
- Wir haben uns gegen ein Verfahren im Konkurrentenrechtsschutz entschieden, da die tatsächliche Besetzung der Stelle sich selten durchsetzen lässt und Entschädigung eingeklagt und bekommen.
- Übertragung der Rechtsprechung auf Mutterschutzvorschriften eventuell möglich. Beispielsfall Frau V.
- Beachte: Dienstherr kann die nach § 22 AGG indizierte Kausalität widerlegen.

Maßregelungsverbot § 16 AGG

- Nehmen Beschäftigte ihre Rechte nach dem AGG wahr, dürfen sie deshalb nicht benachteiligt werden, entsprechende Maßnahmen sind unwirksam
- Im Grunde reine Wiederholung von § 612a BGB und gilt auch bereits nach § 78 BBG und § 45 BeamtStG aufgrund der Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn
- Aber auch Unterstützer:innen und Zeug:innen erfasst

Aufgaben des Dienstherrn bei Diskriminierung

- §§ 12, 13 AGG regeln die Pflichten des Arbeitgebers
- Definition geregelt in § 6 AGG und erfasst nicht den Dienstherrn!
- Verpflichtung zum Treffen vorbeugender Maßnahmen (In Praxis selten), Einrichten einer Beschwerdestelle
- Er muss auf erfolgte Belästigungen reagieren und die Belästigungen durch im Einzelfall geeignete Maßnahmen unterbinden

Beschwerdestelle nach § 13 AGG

- **Arbeitgeber, nicht Dienstherr** muss eine Beschwerdestelle einrichten
 - Verpflichtung seit 2006
 - Lücke im Gesetz: keine Sanktion wenn sie nicht eingerichtet wird
 - Beamtenrechtliche Regelungen haben Vorrang und reichen aus

Übersicht- Besonderheiten Beamtenrecht

1. Keine separate Klagefrist
2. Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung
3. Viele vorrangige Spezialnormen
4. Konkurrentenrechtsschutz
5. Auswirkungen Beweislast erleichterung nach § 22 AGG im Verwaltungsprozess

Fristen

§ 15 AGG regelt eine Geltendmachungsfrist von zwei Monaten, die auch für Beamt:innen gilt.

Da die im Arbeitsrecht geltende Klagefrist von drei Monaten jedoch im ArbGG geregelt ist, gilt diese hier nicht. Da es idR keinen Verwaltungsakt gibt, reine Leistungsklage ohne Frist.

Besondere Rechtsstellung

§ 24 AGG: Schränkt die Rechte der Betroffenen und die Pflichten des Dienstherrn gegenüber Arbeitgebern durchaus deutlich ein.

Insbesondere im Rahmen der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen und dem Widerlegen der Indizien für die Kausalität zum verbotenen Merkmal, wird öffentlichen Arbeitgebern häufig ein (zu) weiter Spielraum eingeräumt.

Entscheidungen sind häufig politisch geprägt.

Beispielfall aus der Praxis: Religiöse Symbole

- Ein Verbot sichtbar getragener religiöser Symbole, wie beispielsweise eines Kopftuchs, ist grundsätzlich eindeutig eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund der Religion. Dies gilt auch dann, wenn dies versteckt erfolgt, wie in manchen Schulgesetzen, die nur das islamische Kopftuch verbieten wollen, nicht aber religiöse Symbole allgemein
- Dies wird idR mit einer reduzierenden Auslegung dahingehend gelöst, dass alle Symbole gleichzubehandeln sind
- Letztlich wird dadurch aber häufig nur die unmittelbare Diskriminierung behoben, mittelbare Benachteiligungen bleiben häufig bestehen, da nicht in allen Religionen sichtbare getragene Symbolik zu den wichtigen Religionsinhalten gehören.
- Auch bei der Rechtfertigung wird dem Staat in solchen Fällen ein relativ weiter Spielraum gestattet. Hier werden die Störung des Schulfriedens und der staatlichen Neutralität herangezogen.
- Für Rechtsreferendarinnen wird das Verbot des Tragens einer Hijab, das keinswegs verfassungsrechtlich geboten ist, mit den Grundsätzen der Neutralität des Staates, der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege und Kollisionen mit der negative Religionsfreiheit Dritter gerechtfertigt. Die richterliche Unparteilichkeit genügt hier nicht.

Spezialnormen

u.a. Art. 3 GG, Art. 33 Abs. 2 GG Bestenauslese, § 9 BBG, § 67 BPersVG. AGG daneben subsidiär, wobei die Spezialnormen stets richtlinienkonform auszulegen sind.

Konkurrentenrechtsschutz

Wie auch im Arbeitsrecht kein Anspruch auf Beseitigung der ausgewählten Bewerber:innen

Über einen Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz verbunden mit einem Hauptsacheverfahren (Konkurrentenrechtsschutz) kann die diskriminierende Stellenbesetzung jedoch von vornherein verhindert werden

Auswirkungen der Beweislasterleichterung nach § 22 AGG

§ 22 AGG verlangt zwar im Hinblick auf die Ungleichbehandlung die volle Überzeugung des Gerichts und damit den Vollbeweis, lässt aber hinsichtlich der Kausalität zwischen Merkmal und Ungleichbehandlung die überwiegende Wahrscheinlichkeit bewiesen durch Indizien ausreichen.

Auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren anzuwenden, obwohl hier Untersuchungs-/Amtsermittlungsgrundsatz gilt.

Bsp.: Fehlende Einladung schwerbehinderter Bewerber:innen begründet Vermutung für die Kausalität der Schwerbehinderung für die Ablehnung.

Strategische Erwägungen

- Frühe Beratung und Sammeln von Beweisen
- Lange Verfahrensdauer
- Verfahrensablauf

Frühe rechtliche Beratung

Betroffene Beamt:innen sollten sich äußerst frühzeitig rechtlich beraten lassen, um die Einhaltung der sehr kurzen Fristen sicherzustellen und die für eine Klage notwendigen Beweismittel sicherzustellen.

Lange Verfahrensdauer

- Beamt:innen müssen Entschädigung und Schadensersatz bei den Verwaltungsgerichten einklagen.
- Anders als im arbeitsgerichtlichen Prozess, dauern die Verfahren dort oft Jahre. Mit einer zeitnahen praktischen Lösung ist daher selten zu rechnen. Es geht häufig allein um Entschädigung und Schadensersatz weit nach der erlebten Diskriminierung

Verfahrensablauf

- Der Verfahrensablauf und der Umgang der Gerichte sowie der Dienstherren mit dem Vorwurf der Diskriminierung sind häufig überaus belastend für die Betroffenen
- Es ist notwendig die Betroffenen nicht nur darauf vorzubereiten, sondern bei Gefahr weiterer psychischer Schäden auch von einem Verfahren abzuraten.