

# Rechtliche Lage von LSBTTIQ\* am Arbeitsplatz

Grundlagen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

**Fachtag  
Diversität in der  
Verwaltung leben  
Herausforderungen  
als Chance  
29.10.2019**

**Frank-Peter Wieth  
Leiter des Referats  
Gleichstellung**



# Rechtliche Lage von LSBTTIQ\* am Arbeitsplatz

## Grundlagen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

- Diversität und Antidiskriminierung als Themen der Verwaltung
- Rechtsgrundlagen des Diskriminierungsschutzes
  - Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
  - Rechtliche Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung
- Gedankenanstöße für eine diversitätsfreundliche Verwaltung

# Wie vielfältig ist die Sächsische Verwaltung?

## *Ca. 200.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen...*

- Wie viele Bedienstete in den Behörden (in welchen Positionen) kennen Sie, die z.B. gehörlos oder nicht sehend sind oder im Rollstuhl fahren?

*(10% der Bevölkerung in Sachsen hatten 2017 einen Schwerbehindertenausweis. Dies entspräche 20.000 Beschäftigten)*

- Wie viele Kolleg\*innen haben Sie (in welchen Positionen), die nicht deutscher, sondern z.B. polnischer, vietnamesischer, afrikanischer, russischer, arabischer Herkunft sind?

*(7% der Bevölkerung mit Migrationshintergrund hieße knapp 14.000 Beschäftigte...)*

- Wie viele (in welchen Positionen),, von denen Sie wissen, dass sie nicht überwiegend heterosexuell orientiert sind?

*(7 – 11% der Bevölkerung hieße ca. 14.000 – 22.000 Beschäftigte...)*

- Wie viele Frauen gibt es in Ihrem Umfeld in höheren Führungspositionen?

...

Warum sind das möglicherweise nur wenige und jedenfalls weniger als der prozentuale Anteil in der Bevölkerung?

- Eine Frage von Normativität
- Eine Frage des Zugangs
- Eine Frage der Sichtbarkeit

# Diversität und Antidiskriminierung

## Warum gehört beides zusammen?

- Entschiedenenes Vorgehen gegen Diskriminierung und die Förderung von Vielfalt zwei Seiten einer Medaille.
- Menschen sind mehr als einzelne Merkmale, mehr als lesbisch oder muslimisch oder jung/alt. Jeder Mensch ist *in sich* vielfältig.
- Arbeitgeber sind gesetzlich zu Diskriminierungsschutz verpflichtet. **und** haben ein eigenes Interesse an Diversität in der Belegschaft und an einem diskriminierungsarmen Arbeitsklima – denn dann werden die Ergebnisse besser und das Wohlbefinden der Menschen steigt.

# Alle Menschen sind gleichwertig – Jeder Mensch ist in sich vielfältig

Auch die Anerkennung von Vielfalt hat zwei Seiten

- 1. als (Leistungs-, Kreativitäts-, Fähigkeits-Potential innerhalb der Gesellschaft – und
- 2. als Sichtbarmachen der (gesellschaftlich zugeschriebenen) Unterschiede; des *Diskriminierungspotentials*; aufgrund dessen Menschen (auch) systematisch ausgeschlossen/diskriminiert oder bevorteilt werden

Anerkennung für die gesellschaftliche Vielfalt heißt auch Bewusstmachung von struktureller Benachteiligung und ungleicher Machtverteilung.

Das Recht Teilhabe und Gleichberechtigung ist grundlegendes Menschenrecht.

# Diversität und Antidiskriminierung als zentrale Themen für die Verwaltung

- Umsetzung der rechtlichen Verpflichtungen zum Diskriminierungsschutz
- Umgang mit dem demografischen Wandel
- Umgang mit Vielfalt als Qualitätskriterium für eine moderne Verwaltung

# Diversität und Antidiskriminierung als zentrale Themen für die Verwaltung

Positive Effekte:

- proaktive Antwort auf den demografischen Wandel
- erhöhte Attraktivität als Arbeitgeberin
- höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten
- Erweiterte Kompetenzen durch kreative Nutzung von individuellen Ressourcen
- erhöhte Sensibilität für die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden / Bürgerinnen und Bürger - effektivere Zielerreichung



# Grundlagen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

**Das Recht auf Gleichbehandlung ist grundlegender Maßstab unseres gesamten Rechtssystems und hat Gültigkeit für alle Menschen.**

Das Recht auf Gleichbehandlung gründet auf

- Internationalen Menschenrechtsabkommen; wie IPBR; ICERD; EMRK
- Antidiskriminierungsrichtlinien im EU Recht:
- Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz
- Gleichheitsgrundsatz in der Sächsischen Landesverfassung

# Schutz vor Diskriminierung

## EU – Recht

### I Gleichbehandlungsrichtlinie (2006/54/EG)

„Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und auf Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“

### I Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)

„Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“

### I Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG)

„Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“

# Schutz vor Diskriminierung

## Grundgesetz und Sächsische Verfassung

### I GG: Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. *Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. *Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*

### I Sächsische Landesverfassung Artikel 18 *(außer die kursiv gedruckten Sätze)*

# Schutz vor Diskriminierung in verschiedenen gesetzlichen Regelungen

## Konkrete Ausgestaltung durch Bundes- und Landesgesetze

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Einzelne rechtliche Regelungen im Arbeitsrecht, in Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder; Recht des öffentlichen Dienstes, Beamtengesetzgebung, Sozialrecht
- Strafrecht: Diskriminierung ist keine Straftat, aber
  - Beleidigung ( § 185 StGB)
  - Körperverletzung ( § 223 StGB)
  - Volksverhetzung ( § 130 StGB)

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Bundesweite Rechtsgrundlage zur Umsetzung der EU Richtlinien seit 2006
- **Ziel:** Benachteiligungen  
aufgrund bestimmter definierter Merkmale  
verhindern oder  
beseitigen.

# AGG

## Anwendungsbereiche – Wo wird diskriminiert?

- Selbstständige und unselbstständige Erwerbstätigkeit
- Sozialschutz (soziale Sicherheit, Gesundheitsdienste)
- Bildung
- Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
- soziale Vergünstigungen

**Der Anwendungsbereich Erwerbstätigkeit ist der Schwerpunkt dieses Vortrages.**

# AGG

## Anwendungsbereich Erwerbstätigkeit

Das AGG hat in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses Gültigkeit.

- Zugang zu Erwerbstätigkeit

Auswahlkriterien; Einstellungsbedingungen; Einstellungsverfahren

- Durchführung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsentgelt; Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen; Beförderungen und beruflicher Aufstieg; Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Berufsberatung; berufliche Bildung und Weiterbildung

- Mitwirkung/Mitgliedschaft in Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigungen, bzw. Berufsverbänden

# AGG

## Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist die Benachteiligung, Schlechterbehandlung oder Belästigung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals oder der Zuschreibung eines solches Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung.



... **Ausgrenzung**; als „Anders“ wahrnehmen; **Anspielungen**; **Belästigungen** durch Kolleg\*innen oder Vorgesetzte; **Beurteilungssituationen**, auf Stereotypen basierend; ... **Erhalten** von sinnlosen Arbeitsaufträgen; **Erschwerter** Zugang zu qualifizierten Stellen; **Erschwerte** Beförderung; ... **Geschlechtsspezifische** Kleidungsvorgaben; **Herablassender** Umgang; **Informations-** und **Kommunikationsausschluss**; ... **Kontakt vermeiden**; **Kündigung**; **Lächerlich** machen; **Mobbing**; **Nicht ernstnehmen**; **Offenbarungsschutz** nicht gewährleisten; ... **Schlechtere** Bezahlung; **Sexuelle** Belästigung; **Schuldzuweisungen** an das Opfer statt an Täter\*innen; **Tuscheln**; **Unsachgemäße** Kritik; **Unterbinden** von Kontakt mit Bürger\*innen/Kundschaft; **Unterschätzen** der Fähigkeiten; **Verwendung** falscher Pronomen oder Namen entgegen eigener Wünsche; **Verweigerung** einer Versetzung; **Verweigerung** der Benutzung geschlechtlich getrennter Räume; **Verweigerung** von Beförderungen; **Vorurteile**; **Weitergabe** persönlicher Daten; ... **Zwang** zur Versetzung...

**Nicht die Absicht, sondern die Wirkung einer Handlung ist entscheidend darüber, ob sie diskriminierend ist.**

# Diskriminierungskategorien Merkmale oder Zuschreibungen?

Nach dem AGG sind sechs Merkmale geschützt.

- die ethnische Herkunft, bzw. das Verbot rassistischer Zuschreibungen
- die Religion/Weltanschauung
- das Geschlecht
- die sexuelle Identität
- das Lebensalter
- eine Behinderung

Auch eine Benachteiligung aufgrund einer Zuschreibung eines Merkmals ist unzulässig.

# Diskriminierungsmerkmale

- bilden oftmals einen wesentlichen Teil der Persönlichkeit
- entziehen sich der willentlichen Veränderungsmöglichkeit
- gelten als besonders schützenswert
- sind gesellschaftliche Konstruktionen und Kategorien
- konstruieren gesellschaftliche Mehrheiten oder Minderheiten
- haben Auswirkungen auf Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe.

**AGG soll Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung praktisch durchsetzbar machen und den/die Einzelne\*n vor Benachteiligung schützen.**

# Diskriminierungsformen

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

# Rechtfertigungsgründe für Ungleichbehandlung

## Positive Maßnahmen

Positive Maßnahmen sind Maßnahmen zur Unterstützung von gesellschaftlicher Teilhabe für benachteiligte Gruppen i.S. eines Nachteilsausgleichs.

## Sachlich begründete Ungleichbehandlungen zulässig

- wegen beruflicher Anforderungen
- wegen Religion oder Weltanschauung
- wegen des Alters
- wegen Vorliegen eines sachlichen Grundes

# Wen schützt das AGG vor Benachteiligung?

Alle Beschäftigten haben ein Recht auf Schutz vor Diskriminierung.

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beamt\_innen und Angestellte)
- Auszubildende
- Arbeitnehmerähnliche Personen (z.B. Heimarbeit)
- Bewerber und Bewerberinnen
- Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

# Schwierigkeiten in der Umsetzung des Diskriminierungsschutzes

Die Initiative, Diskriminierungsfreiheit im Arbeitsleben einzufordern, liegt bei der betroffenen Person.

Arbeitsverhältnisse sind auf Dauer angelegt und es liegen Beziehungen zugrunde, die auch auf Abhängigkeiten und Hierarchien beruhen.

Ein Vorgehen gegen die Diskriminierungserfahrung beinhaltet eine potentielle Gefährdung des Arbeitsverhältnisses.

Die Inanspruchnahme von **rechtlichem** Diskriminierungsschutz hat oft zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden kann/wird.

Dem Vorgehen gegen Diskriminierung geht eine individuelle Kosten-Nutzen-Abwägung voraus.

# Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- Arbeitsplätze diskriminierungsfrei ausschreiben.
- Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung durch Kolleg\_innen, durch Vorgesetzte oder durch Dritte
- Maßnahmen, ggf. auch arbeitsrechtliche Schritte zur Unterbindung von diskriminierendem Handeln von Beschäftigten
- Diskriminierung am Arbeitsplatz vorbeugen
- Arbeitnehmer\*innen zum Diskriminierungsverbot informieren und fortbilden
- Beschwerdestellen einrichten und bekannt machen



# Rechte von von Arbeitnehmer\*innen/ Bediensteten

- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht
- Entschädigung und Schadensersatz
- Maßregelungsverbot und Unwirksamkeit diskriminierender Bestimmungen, Anweisungen, Kündigungen
- Equal Pay
- Beweislastleichterung
- Klagerecht von Betriebsräten und Gewerkschaften bei grobem Verstoß

# Exkurs

## Beschwerdestellen nach § 13 AGG

### Vorteile eines funktionierenden Beschwerdemanagements

- Form von Beteiligung
- frühzeitige Kenntnis von Abläufen und Stimmungen in der Organisation
- Möglichkeit frühzeitiger Intervention
- Vermeidung gerichtlicher Prozesse
- Verbesserung der Organisationskultur

**„Eine gute Personalpolitik hat keine Angst vor Beschwerden.“**

# Aufgaben einer Beschwerdestelle

- Diskriminierungsbeschwerde aufnehmen
- über den Verlauf des Beschwerdeverfahrens informieren
- den Sachverhalt ermitteln
  - Befragen der beschwerdeführende und der beschuldigten Person,
  - Befragen von ggf. Zeug\_innen und Vorgesetzten
  - Einholen von Stellungnahmen von Expert\*innen

## Aufgaben einer Beschwerdestelle

- Ggf. über externe ergänzende Beratungsangebote informieren
- eine Einschätzung vornehmen
- über das Ergebnis informieren

Sollte ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot festgestellt werden, ist der /die Arbeitgeber\*in verpflichtet, entsprechende Maßnahmen zur Beendigung der Diskriminierung, zum Schutz und zur Unterstützung der beschwerdeführenden Person zu ergreifen.

# Intervention des Arbeitgebers

- Schutz- und Abhilfeverpflichtung
- einzelfallbezogen und verhältnismäßig
- liegt kein Verstoß vor:

Vermittlung zwischen den Konfliktparteien

## Externe Anlaufstellen

- als Möglichkeit externer Unterstützung
- Unterschied: Beschwerde – Beratung
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen

<https://adb-sachsen.de/angebote/beratung>

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)

- Anwaltliche Beratung

# Schritte zu mehr Diversität und Diskriminierungsschutz in öffentlichen Institutionen in Sachsen

## Bereits erfolgte Schritte

- Kabinettsstrategie Antidiskriminierung
- Landesaktionsplan Vielfalt
- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

## Weitere Handlungsoptionen ...

- **Diversity und Antidiskriminierung als Strategie bekanntmachen**
  - **Zentrale Diversity- Stelle zur Implementierung schaffen**
- **Diversity im Personalmanagement und in der Organisationskultur verankern**

## **Jeder Schritt ist ein Schritt**

Der Abbau von Benachteiligung und die Stärkung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sind rechtlich begründet und notwendig dafür, dass wir in unseren Organisationen gut zusammenarbeiten und gute Ergebnisse erzielen.

Dafür sind Sie heute hier und dafür wünsche ich uns für diesen Fachtag eines konstruktiven Austausch!



## Quellen:

**I DALIA Studie “LGBTTIQ in Europa” 2016**

<https://www.jetzt.de/lgbt/dalia-studie-zu-lgbt-anteil-in-der-bevoelkerung>

<https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>

**I Kennzahlenbericht Integration in Sachsen 2019 / SMS; SMGI**

[https://www.willkommen.sachsen.de/download/Kennzahlenbericht\\_Integration\\_Sachsen.pdf](https://www.willkommen.sachsen.de/download/Kennzahlenbericht_Integration_Sachsen.pdf)

**I Studie „ Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität“ / Antidiskriminierungsstelle des Bundes / 2017**

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet\\_DiskrErfahrungen\\_in\\_Dtschl\\_aufgrund\\_sex\\_Ident\\_19102017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_DiskrErfahrungen_in_Dtschl_aufgrund_sex_Ident_19102017.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

**I LSBTTIQ\*: Vielfalt als Stärke –Vielfalt als Herausforderung! / Antidiskriminierungsstelle des Bundes / 2017**

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/LSBTTIQ\\_Vielfalt\\_als\\_Staerke\\_Vielfalt\\_als\\_Herausforderung\\_20171211.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/LSBTTIQ_Vielfalt_als_Staerke_Vielfalt_als_Herausforderung_20171211.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

**I Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst / BmFSFJ 2017**

<https://www.bmfsfj.de/blob/116512/a6ba369ebb6df06acdf04547d61dedbc/imag-band-10-geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst-data.pdf>

**I Diversity Mainstreaming für Verwaltungen / Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

[https://www.kiwit.org/media/material-downloads/leitfaden\\_diversity\\_mainstreaming\\_fuer\\_verwaltungen\\_20140527.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf)

**I Vielfalt intersektional verstehen / Deutschplus Initiative für eine plurale Republik**

<https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf>



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**