

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat das Ziel, bestimmte Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG wirkt sich dabei vor allem im Arbeitsrecht aus. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass seine betrieblichen Abläufe und Strukturen und alle arbeitsrechtlichen Verträge und Maßnahmen mit dem AGG vereinbar sind.

Hier die wesentlichen Inhalte des Gesetzes im Überblick:

Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht

a) Benachteiligungsverbot

Nach § 7 AGG dürfen Beschäftigte wegen Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität nicht benachteiligt werden. **Geschützt** werden nicht nur die **Arbeitnehmer** und **Bewerber**, sondern auch **Auszubildende**, **Leiharbeiter**, **arbeitnehmerähnliche behinderte Menschen**, **Heimarbeiter** und ihnen Gleichgestellte, **ehemalige Beschäftigte** und in beschränktem Ausmaß auch **Selbständige** und **Organmitglieder** (Geschäftsführer und Vorstände). Auf der anderen Seite richten sich Regelungen des Gesetzes an Arbeitgeber als natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, Entleiher, Auftraggeber und Zwischenmeister.

Benachteiligungen sind u. a. unzulässig in Bezug auf Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg (vgl. weitere Anwendungsbereiche in § 2 AGG).

Bitte beachten: Vom Anwendungsbereich des AGG ausgenommen sind Diskriminierungen im Zusammenhang mit Kündigungen. Rechtsstreitigkeiten sind hier ausschließlich nach dem Kündigungsschutzgesetz zu entscheiden (z. B. gilt hier die 3-Wochen-Frist zur Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung und nicht die 2-Monatsfrist des AGG). Offen sind allerdings noch die weiteren Konsequenzen dieser Regelung vor allem im Hinblick auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bei diskriminierender Kündigung.

Das Gesetz unterscheidet zwischen unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen.

Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen vorgenannter Benachteiligungsmerkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in der vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Von einer **mittelbaren Benachteiligung** spricht man, wenn eine Maßnahme / Vorschrift dem Anschein nach neutral ist, also keine der oben genannten sieben Diskriminierungsgründe betrifft, aber dennoch geeignet ist, mittelbar eine Benachteiligung hervorzurufen.

Beispiel: Jubiläumszuwendung

Alle Beschäftigte erhalten nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit eine Prämie in Höhe von 500,00 €, Teilzeitbeschäftigte erhalten die Hälfte. Wenn im Betrieb in der Regel Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind und grundsätzlich eher Männer als Frauen eine langjährige Betriebszugehörigkeit haben, stellt sich die neutrale Vorschrift „Jubiläumszuwendung“ als mittelbare Benachteiligung von Frauen dar.

Auch **Belästigungen** (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung), sexuelle Belästigung (unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, Bemerkungen sexuellen Inhalts u.s.w.) und Anweisungen hierzu gelten als Benachteiligung im Sinne des Gesetzes.

b) Adressat und Reichweite des Benachteiligungsverbot

Das Verbot der Benachteiligung gilt für alle öffentlich-rechtlichen und privaten Arbeitgeber. Als Arbeitgeber gilt dabei auch der Entleiher im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Ein Arbeitnehmer kann dabei auch durch einen Kollegen oder durch einen betriebsfremden Dritten benachteiligt werden. Dies hat Konsequenzen für den Arbeitgeber, da er zum Schutz gegenüber seinen Beschäftigten verpflichtet ist. Das Benachteiligungsverbot umfasst grundsätzlich den Gesamtbereich des Arbeitsrechts. Dazu gehören u.a.

- Bewerbungsverfahren und Einstellung
- beruflichen Aufstieg (Beförderung)
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere auch in kollektivvertraglichen Vereinbarungen (Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Berufsausbildung (sowohl Aus- als auch Weiterbildung)

c) Zulässigkeit von Ungleichbehandlungen

Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist jedoch eine verbotene Benachteiligung. So erlauben die §§ 8, 9 und 10 AGG **unterschiedliche Behandlung unter gesetzlich definierten Voraussetzungen**, z. B. wegen unterschiedlicher beruflicher Anforderungen. Eine unterschiedliche Behandlung nach dem Geschlecht gilt dann faktisch als zulässig, wenn das Geschlecht die vom Gesetz geforderte „wesentliche und entscheidende Anforderung“ bildet – Erwägungen der bloßen Zweckmäßigkeit reichen nicht. Auch beim **Alter** sind Ausnahmen vorgesehen. Erlaubt ist z. B. die Festset-

zung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand. Spezielle Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile (z. B. Frauenförderung, Maßnahmen für Behinderte) bleiben ebenfalls zulässig. **Aber Achtung:** Im Zweifelsfall ist der Arbeitgeber beweispflichtig, dass eine zulässige Ungleichbehandlung vorliegt.

d) Organisationspflichten des Arbeitgebers

Nach §§ 11 und 12 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen **präventiven Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** zu ergreifen. Er hat in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine **Beschäftigten** in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung **geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung**.

Welche Maßnahmen im Einzelnen geboten sind, kann je nach der Größe des Betriebes unterschiedlich zu beurteilen sein. Zu denken ist sowohl an organisatorische Maßnahmen als auch an eine Aufklärung über die Problematik der Benachteiligung. Die Organisationspflichten hat der Arbeitgeber nach § 11 AGG schon bei der Ausschreibung einer Stelle einzuhalten, damit eine mögliche Benachteiligung bestimmter Gruppen von Bewerbern unterbleibt.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie **Abmahnung, Umsetzung, Versetzung** oder **Kündigung** zu ergreifen.

Der Arbeitgeber ist nach dem Gesetz auch dazu verpflichtet, geeignete und angemessene **Maßnahmen zum Schutz seiner Beschäftigten** zu ergreifen, wenn diese bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte (z. B. Kunden, Lieferanten) benachteiligt werden.

Der Arbeitgeber ist – wie schon nach dem Beschäftigtenschutzgesetz – verpflichtet, die gesetzlichen Vorschriften einschließlich der maßgeblichen Klagefrist in § 61 b ArbGG im Betrieb durch **Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle** oder mittels der üblichen Informations- und Kommunikationstechniken bekannt zu machen. Zugleich ist über die vorhandene, für die Behandlung von Beschwerden (s. u.) zuständige Stelle (z. B. Vorgesetzter, Gleichstellungsbeauftragter oder betriebliche Beschwerdestelle) zu informieren.

e) Rechte der Beschäftigten

Abweichend von den allgemeinen **Beweislastregeln** muss der Arbeitnehmer lediglich Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines der oben genannten Benachteiligungsmerkmale vermuten lassen (z. B. *eine diskriminierende Stellenausschreibung, entsprechende Bemerkungen im Vorstellungsgespräch*). Der Arbeitgeber trägt die volle Beweislast dafür, dass entweder überhaupt keine Benachteiligung nach dem AGG vorliegt oder diese wegen einer gesetzlich zulässigen Ungleichbehandlung (s. oben) gerechtfertigt gewesen ist.

- **Beschwerderecht**

Beschäftigte, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben zunächst ein Beschwerderecht bei Vorgesetzten, bei Gleichstellungsbeauftragten und bei betrieblichen Beschwerdestellen. Welche Stelle im Betrieb zuständig ist, kann der Arbeitgeber festlegen. Die Beschwerde muss inhaltlich geprüft und das Ergebnis dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitgeteilt werden.

- **Leistungsverweigerung**

In § 14 AGG ist ein Leistungsverweigerungsrecht für Beschäftigte vorgesehen. Es ist allerdings beschränkt auf Fälle von **Belästigung** und **sexueller Belästigung**, wenn der Arbeitgeber keine oder keine geeigneten Gegenmaßnahmen ergreift, z. B. *der Arbeitgeber reagiert nicht auf eine Beschwerde oder die Belästigung oder sexuelle Belästigung erfolgt durch den Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzten selbst*. Die betroffenen Beschäftigten sind berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

- **Entschädigung und Schadensersatz**

§ 15 sieht als zentrale Rechtsfolge einer Verletzung des Benachteiligungsverbot es einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld für immaterielle Schäden (**Schmerzensgeld**) und Schadensersatz für materielle Schäden (z. B. *der durch die Diskriminierung entgangene Lohn oder die Rechtsanwaltskosten*) vor. Der **materielle Schadenersatzanspruch** – anders bei der Entschädigung – entsteht nur, wenn der **Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat** (vorsätzlich oder fahrlässig). **Immaterielle Schäden** können nach wie vor **verschuldensunabhängig** gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Die Höhe der Entschädigung muss angemessen sein, jedoch je nach Fall auch eine abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben. Dies entspricht der bewährten Regelung des Schmerzensgeldes in § 253 BGB. Gem. § 15 Abs. 2 S. 2 AGG darf die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen.

Erfolgen Benachteiligungen im Betrieb durch die Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen, trifft den Arbeitgeber eine Entschädigungspflicht nur, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt. Diese Grundsätze greifen auch dann, wenn – mangels Tarifbindung – die Geltung von Tarifverträgen im Arbeitsvertrag vereinbart ist, ferner wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist.

Entschädigung und Schadensersatz müssen nach § 15 Abs. 4 AGG innerhalb von **zwei Monaten ab Kenntniserlangung schriftlich geltend gemacht werden**. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang des Ablehnungsschreibens zu laufen, soweit der Bewerber damit Kenntnis von den Indizien seiner Benachteiligung bekommen hat. Es handelt sich bei den vorgenannten Rechten um individuelle Ansprüche des Beschäftigten, die er notfalls vor dem Arbeitsgericht einklagen kann.

Einen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg gewähren diese Vorschriften nicht. Die sich aus sonstigen allgemeinen Rechtsvorschriften gegen den Arbeitgeber ergebenden

Ansprüche, wie z. B. Anspruch auf Unterlassung, bleiben unberührt. **Werden die Fristen versäumt, entfällt der Anspruch!**

f) Klagerecht für Betriebsrat/ Gewerkschaften

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch ohne Zustimmung des Betroffenen gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung klagen, um die Diskriminierung zu beseitigen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass der Betriebsrat oder Gewerkschaft individuelle Ansprüche des Benachteiligten im Wege einer Prozessstandschaft geltend machen kann.

g) Antidiskriminierungsverbände

Antidiskriminierungsverbände haben nach § 23 AGG das Recht, Betroffene zu beraten und im Verfahren ohne Anwaltszwang zu vertreten (kein Verbandsklagerecht). Weitere Infos können unter www.antidiskriminierung.org eingesehen werden.

h) Antidiskriminierungsstelle

Das AGG regelt die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, die Betroffene unterstützt und berät. Weitere Infos können unter www.antidiskriminierungsstelle.de eingesehen werden.

Was Unternehmen beachten sollten: Praxistipps

a) Überprüfung interner Abläufe

Alle Arbeitgeber sollten bestehende Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen auf Benachteiligungen überprüfen, z.B. ob hier Altersdifferenzierungen enthalten sind oder Teilzeitkräfte und damit mittelbar Frauen ungleich behandelt werden. Zur Erleichterung diskriminierungsfreier Personalarbeit sollten Konzepte für Beurteilungssysteme, Bonuszahlungen, Beförderungen, Gesprächsführung bei Einstellung etc. erstellt werden bzw. bestehende Konzepte überprüft werden. Personalentscheidungen sollten dokumentiert werden.

b) Bewerbungsverfahren

Stellen müssen durchweg neutral ausgeschrieben werden. Stellen Sie sicher, dass Stellenausschreibungen nicht nur geschlechtsneutral formuliert sind, sondern auch keine Benachteiligung aus den anderen Gründen enthalten. Es wird empfohlen, auf die Anforderung von Fotos, Alters- und Geburtsortsangabe zu verzichten. Bei Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit bzw. von Personalagenturen hat der Arbeitgeber den Dritten im Hinblick auf diese Vorgaben sorgfältig zu überwachen, ansonsten besteht ein Haftungsrisiko. Die Auswahl der Bewerber sollte sorgfältig dokumentiert werden. Bewahren Sie alle relevanten Informationen wenigstens für die Dauer der Klagfrist auf. Bei "Risikofällen" und eventuell bei hochdotierten Stellen sollte darüber nachgedacht werden, die Absage per Einschreiben zu versenden, um den Zugang der Ablehnung beweisen zu können. Absageschreiben sollten neutral abgefasst werden, also keine Gründe für die Absage benennen.

c) Umgang mit Beschwerden

Arbeitgeber sind verpflichtet eine Beschwerdestelle einzurichten und die Mitarbeiter darüber zu informieren. Beschwerden von Mitarbeitern müssen von der Beschwerdestelle geprüft werden. Sind sie berechtigt, ist Abhilfe zu schaffen. Das Ergebnis ist

dem Betroffenen mitzuteilen. Die zur Prüfung und Abhilfe getroffenen Maßnahmen sollten von der Beschwerdestelle schriftlich dokumentiert werden.

d) Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter

Dem Arbeitgeber obliegt die Pflicht, erforderliche Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeiter vor Benachteiligungen zu treffen. Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer für dieses Thema sensibilisieren. Er muss deutlich machen, dass er keinerlei Benachteiligung duldet und jegliche Benachteiligung von Kollegen arbeitsrechtliche Sanktionen zur Folge hat. Verpflichten Sie auch Ihre Lieferanten oder Kunden zu einer diskriminierungsfreien Vertragsdurchführung und nehmen Sie entsprechende Regelungen in Ihre AGB auf. Alle Mitarbeiter, Betriebsrat und vor allem Führungs- und Personalverantwortliche sind entsprechend zu informieren und mit Nachweis zu schulen. Bei Neueinstellungen ist auf eine entsprechende Belehrung zu achten.

Machen Sie einen Betriebs-Check und analysieren Sie alle Personalmaßnahmen auf ihre Gesetzeskonformität.

1. Bei Stellenausschreibungen sollten Sie sicherstellen, dass diese nicht nur geschlechtsneutral formuliert sind, sondern auch keine konkreten Altersangaben oder sonstige Formulierungen enthalten, die nach Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Veranlagung ausgrenzen. Gleiches gilt für Einstellungsgespräche (erarbeiten Sie diskriminierungsfreie Bewerberfragebögen).
2. Erleichtern Sie sich diskriminierungsfreie Personalentscheidungen durch Konzepte für Beurteilungssysteme, Bonuszahlungen, Beförderungen, Gesprächsführung bei Einstellungen usw.
3. Die einer Personalentscheidung zugrundeliegenden Fakten sollten Sie zu Beweissicherungszwecken nachvollziehbar dokumentieren. Bewahren Sie alle relevanten Informationen wenigstens für die Dauer der Klagefrist auf (Stellenausschreibungen, Einstellungsentscheidungen, Beförderungen, Prämien und Kündigungen, Telefonnotizen, Gesprächsprotokolle).
4. Checken Sie alle Abteilungen und Positionen in Ihrem Unternehmen, bei denen die beruflichen Anforderungen eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.
5. Bauen Sie geschlechtsbezogene Benachteiligungen in Ihrem Betrieb ab (z. B. bei Einstellung, Beförderung und Vergütung).
6. Checken Sie alle Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen auf Diskriminierungstatbestände und passen sie ggf. an die neue Rechtslage an (z. B. Befristungen, Teilzeit, Altergrenzen).
7. Stellen Sie sicher, dass Ihren Mitarbeitern das neue AGG mit weiteren Informationen zur Beschwerdestelle bekannt gemacht wird (Rundschreiben, Intranet etc.).

8. Kommen Sie den neuen gesetzlichen Organisationspflichten nach und ergreifen Sie vorbeugende Maßnahmen zum Schutz Ihrer Beschäftigten vor Benachteiligungen.
9. Führen Sie Schulungen für Manager und Mitarbeiter durch, wie sie Diskriminierung verhindern bzw. sich dagegen wehren können.
10. Unterbinden Sie Benachteiligungen z. B. durch Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung.
11. Schaffen Sie eine Anlaufstelle, bei der man sich über Diskriminierung beschweren kann.
12. Implementieren Sie ein Beschwerdemanagement für Diskriminierungsfälle.
13. Verbessern Sie die Unternehmenskultur für alle durch Managing Diversity.
14. Schließen Sie Anti-Diskriminierungsvereinbarungen.

Der Gesetzestext des AGG kann eingesehen werden unter: <http://www.bmj.bund.de>.
Rubrik „Gesetze im Internet“, AGG.

Dieses Merkblatt wurde erstellt von Frau Gabriele Baldus, IHK Mannheim, und soll - als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.