



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz

MERKBLATT

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Teil 1: Arbeitsrecht

Ansprechpartner:

Dr. Ulf Spanke

Tel.:

0371/6900 1122

Fax:

0371/6900 19 1122

E-Mail:

ulf.spanke@chemnitz.ihk.de

Christian Dorst

Tel.:

03741/214 3120

Fax:

03741/214 19 3120

E-Mail:

christian.dorst@chemnitz.ihk.de

Isabel Hauschild

Tel.:

0375/814 2120

Fax:

0375/814 19 2120

E-Mail:

isabel.hauschild@chemnitz.ihk.de

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus.
Evtl. Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

I. Einführung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18.08.2006 in Kraft getreten. Damit sollte der Arbeitgeber umgehend seine betrieblichen Abläufe und Strukturen sowie alle arbeitsrechtlichen Verträge auf Vereinbarkeit mit dem AGG prüfen. Andernfalls drohen Schadenersatz- und Unterlassungsansprüche. Das Merkblatt soll den Arbeitgeber über die wesentlichen Inhalte des AGG informieren.

II. Ziel des AGG

Nach § 1 AGG ist es Ziel des Gesetzes, jegliche Benachteiligung in Beschäftigung und Beruf aus Gründen

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

zu verhindern oder zu beseitigen.

III. Der Anwendungsbereich des AGG

1. Sachlich-zeitlicher Anwendungsbereich (§ 2 AGG)

Das AGG gilt für alle Bereiche der Beschäftigung und des Berufs. Es wirkt :

a) **Noch vor Einstellung** (§ 2 Nr. 1 AGG)

Betroffen sind daher Stellenausschreibungen, Bewerbungsunterlagen, Auswahlgespräch, Einstellungsbedingungen, Vertragsgestaltung des Arbeitsvertrages.

b) **Während des Beschäftigungsverhältnisses** (§ 2 Nr. 2, 3, 5, 6 AGG)

Betroffen sind damit laufende Arbeits- und Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Entgeltregelungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzung, Umsetzung, Sondervergütung und Zusatzleistungen (Prämien, Sozialleistungen), aber auch Maßnahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Umschulungen.

c) **Bei bzw. nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses** (§ 2 Nr. 2 AGG)

Betroffen sind die Auswahlkriterien für die betriebsbedingte Kündigung, Begründung bei personen- und verhaltensbedingter Kündigung, Sozialplan sowie die betriebliche Altersvorsorge.

Achtung: Unklar ist noch, ob bei Kündigungen ausschließlich das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet (§ 2 Abs. 4 AGG). Dies hat Auswirkungen auf die Klagefrist. Nach dem Kündigungsschutzgesetz gilt eine nur 3-wöchige Klagefrist. Bei Verstößen nach dem AGG besteht jedoch eine 2-monatige Frist zur Geltendmachung, an die sich nochmals eine 3-monatige Klagefrist anschließt. Hier wird diskutiert, dass etwaige Verletzungen nach dem AGG im Kündigungsschutzverfahren mitgeprüft werden können und damit ausschließlich die 3 Wochenfrist einzuhalten ist.

2. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6 AGG)

a) **Bewerber**

b) **Beschäftigte**

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- zur Berufsbildung Beschäftigte
- arbeitnehmerähnliche Personen

c) **Arbeitgeber**

- private und öffentliche Arbeitgeber

d) **Organmitglieder und Sonstige**

- GmbH-Geschäftsführer
- Vorstandsmitglieder einer AG
- Freie Mitarbeiter

IV. Benachteiligungsverbot

Nach §§ 2, 7 AGG ist jegliche Benachteiligung in Bezug auf eines oder mehrere der in § 1 AGG (siehe Punkt II.) genannten Merkmale verboten.

Eine Benachteiligung kann unmittelbar oder mittelbar erfolgen. Sie kann aber auch in Form einer Belästigung oder sexuellen Belästigung auftreten.

1. Unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 AGG)

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Der Nachteil muss mit anderen Worten in einer Zurücksetzung oder Schlechterbehandlung gegenüber der Vergleichsperson liegen.

Beispiel für unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts:

- Schlechterstellung von Frauen gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern bei der Auswahl der zu besetzenden Stelle wegen einer möglichen Schwangerschaft trotz gleicher Eignung,
- nach der Mutterschaft findet die Bewerbung der Frau für die Besetzung höherer Stellen keine Berücksichtigung mehr.

2. Mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG)

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber einer anderen Person in besonderer Weise benachteiligen können. Allerdings besteht hier die Möglichkeit der sachlichen Rechtfertigung für eine solche Ungleichbehandlung. Dazu muss das Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sein. Es besteht damit neben den besonderen Rechtfertigungsgründen in den § 8 (zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen), § 9 (zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion) und § 10 (zulässige

unterschiedliche Behandlung wegen Alters) die Möglichkeit für weitere Rechtfertigungsgründe.

Beispiele für dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren, bei denen keine sachliche Rechtfertigung in Betracht kommt:

- Weiterbildungsmaßnahmen stehen im Betrieb nur den Vollbeschäftigten zur Verfügung (Eine solche Regelung knüpft zwar nicht direkt an das Merkmal Geschlecht an, indirekt werden Frauen dadurch aber doch benachteiligt, weil sie in überwiegender Zahl in Teilzeit beschäftigt werden.)
- Eine indirekte Benachteiligung von Frauen liegt somit auch dann vor, wenn das Lohnniveau für Teilzeitkräfte niedriger ist oder diesen weniger Urlaub gewährt wird

3. Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG)

Auch eine Belästigung stellt eine Benachteiligung dar, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der in § 1 AGG genannten Merkmale im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Beispiele für Belästigungen (verbal/nonverbal):

- Beleidigung, abwertende Äußerungen
- Drohungen und Anfeindungen, insbesondere Mobbing
- körperliche Übergriffe

4. Sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG)

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten (z.B. „schlüpfrige“ Witze in Gegenwart einer Frau) bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Weitere Beispiele für sexuell bestimmtes Verhalten sind:

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu solchen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

V. Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot

Nicht jede unterschiedliche Behandlung stellt gleichzeitig einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot dar. Das AGG benennt hier Ausnahmetatbestände, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen können.

1. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderung (§ 8 AGG)

Eine Ungleichbehandlung ist dann zulässig, wenn die *Art* der auszuübenden *Tätigkeit* oder der *Bedingung* ihrer *Ausübung* eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderungen angemessen sind.

Beispiele für zulässige Ungleichbehandlung:

- Vergabe einer Stelle als Gleichstellungsbeauftragte an eine Frau stellt eine gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Geschlechts dar,
- Vergabe einer Stelle als Radio- oder Fernsehsprecher an einen Journalisten mit besonderen Anforderungen an die akzent- und dialektfreie Aussprache (Hochdeutsch) stellt eine gerechtfertigte Benachteiligung wegen der Herkunft dar,
- Vergabe einer Pilotenstelle an Personen mit uneingeschränkter Sehfähigkeit stellt eine gerechtfertigte Benachteiligung von Behinderten dar,
- Vergabe einer Stelle als Wach- und Sicherheitsschutz ausschließlich an Personen, die körperlich fit sind, stellt eine gerechtfertigte Benachteiligung von Behinderten dar.

Achtung: Strittig ist, ob Kundenerwartungen eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können (Bsp.: statt Geburtshelfern (m/w) nur Hebammen (w) im Krankenhaus)

2. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion/Weltanschauung (§ 9 AGG)

In Deutschland können die Kirchen über Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten selbst entscheiden. Unabhängig davon, ob die Kirche oder eine andere Religionsgemeinschaft eine bestimmte Religion von den Beschäftigten fordern darf, ist sie jedoch berechtigt, von den Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten zu verlangen. Regelmäßig wird dies mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion verknüpft sein.

3. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10 AGG)

Hier ergeben sich bereits aus dem Gesetz eine Reihe von Beispielen, obgleich die Aufzählung nicht abschließend gemeint ist. Das durch die Ungleichbehandlung angestrebte Ziel kann unternehmens- oder arbeitsplatzbezogen oder auch von allgemeinem Interesse (z.B. Arbeitsmarktpolitisch) sein.

Folgende Gründe können kraft Gesetzes eine Ungleichbehandlung rechtfertigen:

- Arbeitsmarktpolitische Förderung, Ausbildungsprogramme, § 10 Nr. 1 AGG
- Mindestalter, Berufserfahrung (Bsp.: bei Einstellung), Dienstalter (Bsp.: bei Sonderzahlungen zur Honorierung der Betriebstreue), § 10 Nr. 2 AGG
- Festsetzung eines Höchstalters bei Einstellung, damit eine lange Einarbeitungszeit für das Unternehmen betriebswirtschaftlich sinnvoll ist, § 10 Nr. 3 AGG
- Abhängigkeit der betriebliche Altersversorgung von einem Mindestalter, § 10 Nr. 4 AGG
- Renteneintrittsaltersklausel, § 10 Nr. 5 AGG
- Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung, § 10 Nr. 6 AGG
- Unkündbarkeitsklausel, § 10 Nr. 7 AGG
- Sozialplan (z.B. Abfindungsregelungen), § 10 Nr. 8 AGG

4. Positive Maßnahmen (§ 5 AGG)

Nicht nur der Gesetzgeber sondern auch der Arbeitgeber und Tarifvertragspartner dürfen solche Ausgleichsmaßnahmen vornehmen. Eine Ungleichbehandlung gilt auch dann als zulässig, wenn die Ungleichbehandlung gezielt dazu dient, bisher benachteiligte Gruppen zu fördern, um eine Gleichstellung zu erreichen.

Bsp.: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.“ „Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt...“ oder „Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.“

VI. Organisationspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist gem. § 12 AGG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers vor Benachteiligungen zu treffen. Der Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

1. Vorbeugende Maßnahmen

a) Ausdrücklich im Gesetz vorgeschrieben ist eine **Mitarbeiterschulung** (§ 12 Abs. 2 AGG). Dies gilt auch für Neueinstellungen.

b) Als weitere präventive Maßnahmen kommen in Betracht (**Unternehmercheckliste**):

- **Arbeitsverträge** einschließlich Vergütung, Betriebsvereinbarungen und Personalprozesse sind vor allem auf Benachteiligung wegen Alters und Geschlechts hin zu prüfen (Staffelung bei Gehalt, Zahl der Urlaubstage, Dauer der Wochenarbeitszeit, Prämien).
- Eine **Betriebsvereinbarung** zum Verbot der Diskriminierung, Mobbing und Belästigung sollte getroffen werden.
- Wegen § 11 AGG müssen auch alle **Stellenausschreibungen** (intern und extern) auf Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot geprüft werden. Diese sollten möglichst geschlechtsneutral, ohne Altersangaben und nur soweit notwendig auf Körper- oder Sprachmerkmale abstellen.
- **Bewerbungsmappen** nicht nach Geschlechts- oder Alterskriterium (z.B. 50+) vorab aussortieren. Möglichst mehrere Bewerber aus unterschiedlichen Gruppen zum Vorstellungsgespräch einladen.
- **Einstellungsgespräche** sollten dokumentiert werden. Einstellungsentscheidungen sollten nur mit objektiven Kriterien begründet werden (auch Bewerberfragebögen). Ähnliches trifft auf Beförderungsentscheidungen und Versetzungen zu. Weiterhin sind Gesprächsprotokolle und Telefonnotizen sinnvoll. Nach Möglichkeit sollte eine weitere Person während des Einstellungsgesprächs anwesend sein.
- **Absageschreiben** sollten neutral und möglichst ohne nähere Begründung gefasst werden.
- **Arbeitszeugnisse**, Zwischenbeurteilungen und auf diese Leistungsbewertungen aufbauende Bonuszahlungen müssen geprüft werden.
- **Abmahnungen** und **Kündigungen** sollten hinsichtlich der Begründung auf Benachteiligungsfreiheit geprüft werden.
- **Zugang zu beruflicher Aus- und Fortbildung** sollte auf Geschlechtsneutralität geprüft werden (über Ausschluss von Teilzeitkräften mögliche Benachteiligung von Frauen).

2. Repressive Maßnahmen

Verstoßen Beschäftigte dennoch gegen das Benachteiligungsverbot, reicht der Verweis des Arbeitgebers auf die Vornahme von Präventivmaßnahmen nicht aus. Gem. § 12 Abs. 3 AGG muss er die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Gegenmaßnahmen ergreifen.

a) Als Gegenmaßnahmen kommen je nach Schwere des Falles kraft Gesetzes in Betracht:

- **Abmahnung** (ggf. auch mehrmals)
- **Umsetzung**
- **Versetzung**
- **Kündigung.**

b) Dies gilt nach § 12 Abs. 4 AGG auch, wenn eine Benachteiligung von Dritten, z.B. den Kunden des Arbeitgebers ausgeht.

3. Beschwerdestelle (§ 13 AGG)

Den Beschäftigten muss eine Möglichkeit gegeben werden, sich bei den zuständigen Stellen in Betrieb, Unternehmen oder Dienststelle zu beschweren. Der Arbeitgeber hat eine solche **Beschwerdestelle einzurichten.**

4. Aushangpflicht (§ 12 Abs. 5 AGG)

Der Gesetzestext des AGG ist **aushangpflichtig**. Er muss den Mitarbeitern also an einer allgemein zugänglichen Stelle ausgelegt werden oder mittels allgemeiner Informations- und Kommunikationstechnik (z.B. Intranet) bekanntgemacht werden. Dabei ist eine Information aufzunehmen, wer Beschwerdestelle i.S.d. § 13 AGG ist.

VII. Rechte der Beschäftigten bei Benachteiligung

1. Beschwerderecht (§ 13 AGG)

Der von einer Benachteiligung Betroffene kann sich an die Beschwerdestelle wenden, daneben aber auch an den Betriebsrat oder den Arbeitgeber unmittelbar herantreten. Die Beschwerde ist in jedem Fall zu prüfen und anschließend dem Betroffenen das Ergebnis mitzuteilen.

2. Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)

Bei Belästigung und sexueller Belästigung steht dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber zu, wenn dieser keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einleitet. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt geht dem Arbeitnehmer damit aber nicht verloren.

3. Schadenersatz und Entschädigung (§ 15 AGG)

a) Schadenersatz

Bei einer verschuldeten (=vorsätzlichen oder fahrlässigen) Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, materielle Schäden (=Vermögensschäden) zu ersetzen. Bei Bewerbern ist der Schadenersatzanspruch auf 3 Monatsgehälter begrenzt. Der Monatsverdienst richtet sich

dabei nach den Geld- und Sachbezügen, die der Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, verdient hätte.

b) Immaterielle Schäden

Bei Nichtvermögensschäden ist auch ohne Verschulden eine angemessene Entschädigung (vgl. Schmerzensgeld) in Geld zu zahlen. Die Entschädigung hat eine Genugtuungs- und Wiedergutmachungsfunktion. Für die Höhe kommt es deshalb darauf an, wie schwerwiegend die Benachteiligung für den Betroffenen war.

c) Form & Frist

Schadenersatz und Entschädigungsansprüche sind innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich geltend zu machen. Die Frist beginnt im Falle der Ablehnung eines Bewerbers bei Einstellung oder Beförderung mit Erhalt der Absage, ansonsten ab Kenntnis von der Benachteiligung.

Achtung: Wenn der Anspruch rechtzeitig innerhalb der 2 Monate schriftlich geltend gemacht wurde, kann der Betroffene noch innerhalb von 3 Monaten danach vor dem Arbeitsgericht klagen (§ 61 b AGG).

4. Maßregelungsverbot (§ 16 AGG)

Arbeitnehmer, die eine Benachteiligung nach dem AGG geltend machen, dürfen dafür vom Arbeitgeber nicht anderweitig gemäßregelt werden. Gleiches trifft auf die Personen zu, die dem Betroffenen bei der Geltendmachung seiner Rechte geholfen haben. Weiterhin darf der Arbeitgeber auch nicht diejenigen maßregeln, die sich entgegen seiner Anweisung weigern, eine benachteiligende Handlung auszuführen.

5. Kein Anspruch auf Einstellung/Beförderung

Das AGG verleiht Bewerbern oder Arbeitnehmern letztlich nicht das Recht, sich in den Betrieb oder auf die Stelle zu klagen.

6. Beweislast (§ 22 AGG)

Betroffene, die sich auf eine Benachteiligung berufen, müssen zunächst den Vollbeweis führen, dass sie gegenüber einer anderen Person ungünstiger behandelt worden sind. Weiterhin muss der Betroffene den Eintritt eines Schadens beweisen. Der Kläger muss allerdings nicht beweisen, dass die erfahrene Benachteiligung auf einem der in § 1 AGG genannten Gründe beruht. Insoweit enthält das Gesetz eine Beweiserleichterung. Der Kläger muss danach nur Indizien vortragen, die auf eine Benachteiligung wegen einer der in § 1 AGG genannten Gründe schließen lassen. Gelingt das dem Kläger, fällt die volle Beweislast des Gegenteils auf den Arbeitgeber. D.h., der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass entweder keine Benachteiligung wegen der in § 1 AGG genannten Gründe vorliegt oder eine Rechtfertigung eingreift.

7. Klagerecht des Betriebsrats/Gewerkschaft (§ 17 Abs. 2 AGG)

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot haben Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch ohne Zustimmung des Betroffenen das Recht, den Arbeitgeber auf Unterlassung zu verklagen.

8. Antidiskriminierungsverbände/ Antidiskriminierungsstelle

Arbeitnehmer können Hilfe bei Antidiskriminierungsverbänden erhalten. Diese können Arbeitnehmer beraten und im Verfahren als Beistände auftreten. Auch die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend angesiedelte Antidiskriminierungsstelle soll die von Benachteiligungen nach dem AGG betroffenen Personen rechtlich beraten.

Es besteht die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren durchzuführen.

Stand: Dezember 2017