

Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.08.2006. In Kraft getreten am 18.08.2006.

Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

I. Persönlicher Geltungsbereich

Durch das AGG geschützt sind Beschäftigte, d. h. Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmer-ähnliche Personen, z. B. freie Mitarbeiter, Heimarbeiter und die ihnen gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch Stellenbewerber sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist.

Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gilt das AGG entsprechend für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer und Vorstände.

Das AGG gilt auch für die öffentlichrechtlichen Dienstverhältnisse, d. h. die Beamten und Zivildienstleistende.

II. Sachlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen des AGG gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Sie gelten auch für natürliche oder juristische Personen, denen ein Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen wird, d. h. Entleiher/Kunden von Zeitarbeitsfirmen sowie bei Heimarbeitern der Auftraggeber oder Zwischenmeister. Das AGG findet auch Anwendung, wenn es um die Bedingungen für den Zugang zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit geht; insoweit gilt der Auftraggeber als Arbeitgeber, z. B. bei der Ausschreibung von Reinigungsarbeiten oder EDV-Leistungen.

III. Diskriminierungsmerkmale des AGG

Nach dem AGG sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert und beseitigt werden. Benachteiligungen aus anderen Gründen, etwa wegen einer Erkrankung, fallen nicht unter den Geltungsbereich des AGG.

Benachteiligungen aus einem der oben genannten Gründe sind insbesondere unzulässig in Bezug auf

Bedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit und für den beruflichen Aufstieg. Hier geht es um die Einstellbedingungen und Auswahlkriterien.

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen. Damit sind alle arbeitsrechtlichen Regelungen gemeint, gleichgültig, ob sie auf Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruhen einschließlich Regelungen über das Arbeitsentgelt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg. Hier geht es um alle tatsächlichen Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses sowie Versetzungen, Beförderungen und Kündigungen, auch wenn bei Kündigungen selbst das Benachteiligungsverbot ausweislich der gesetzlichen Regelung nicht beachtet werden muss, weil das Kündigungsschutzgesetz vorrangig maßgeblich sein soll.

Zugang zu allen Formen der Berufsbildung einschließlich Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung

die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- und Arbeitgebervereinigung

IV. Diskriminierungstatbestände und Rechtfertigungsgründe

Diskriminierung wird in § 3 AGG definiert als Benachteiligung, wobei das Gesetz unterscheidet zwischen

- **unmittelbarer** und einer
- **mittelbaren** Benachteiligung.

Einer Benachteiligung gleichgestellt sind:

- die Belästigung
- die sexuelle Belästigung
- die Anweisung zur Benachteiligung

Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines unzulässigen Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Beispiele:

Eine Frau wird wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft nicht eingestellt oder ihr befristeter Arbeitsvertrag wird nicht verlängert.

Eine Stellenanzeige enthält den Hinweis, dass nur Bewerber ab einer bestimmten Altersgruppe oder aus einer bestimmten Altersgruppe erwünscht sind.

Ab Vollendung eines bestimmten Lebensjahres erhalten die Arbeitnehmer mehr Urlaubstage.

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Regelung eine Person wegen eines unzulässigen Merkmales gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt.

Beispiele:

Teilzeitkräfte erhalten einen geringeren Stundenlohn. Bestimmte Sonderzahlungen werden nur an Vollzeitbeschäftigte bezahlt.

Bewerber müssen akzentfrei deutsch sprechen, obwohl die fehlerhafte schriftliche Beherrschung der deutschen Sprache für den Arbeitsplatz nicht unbedingt notwendig ist.

Eingeschränkte persönliche Belastbarkeit.

Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG wird als unerwünschte Verhaltensweise definiert, wenn eine der verbotenen Diskriminierungsmerkmale in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Anfeindungen, Einschüchterung, Erniedrigung oder Beleidigungen geprägtes Umfeld geschaffen wird.

Beispiele:

Beleidigungen

Schimpfwörter für bestimmte Personengruppen.

Anweisungen zur Benachteiligung werden einer Benachteiligung gleichgestellt.

Sexuelle Belästigung

Beispiele:

Sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Äußerungen mit geschlechtlichem Aspekt.

Äußerungen

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen

Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot erlaubt das AGG im Hinblick auf eine unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen, der Religion oder Weltanschauung oder wegen des Alters.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen ist zulässig, wenn dies wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit ist.

Ein behinderter Arbeitnehmer wird nicht als Busfahrer eingestellt.

Wegen des Alters kann eine unterschiedliche Behandlung zulässig sein, wenn sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Das Gesetz nennt einige Regelbeispiele für die zulässige Benachteiligung wegen des Alters:

Zugangsbedingungen zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besondere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, um die Eingliederung von Jugendlichen, Älteren und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern

Mindestanforderung an das Alter bei Einstellungen und besonderen Vergünstigungen

Höchster Alter für die Einstellung wegen spezifischer Anforderungen des Arbeitsplatzes

Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der Altersversorgung

Befristung des Arbeitsverhältnisses bei Erhalt von Rentenzahlungen

Vereinbarungen über Ausschluss der ordentlichen Kündigung von älteren Arbeitnehmern

altersbezogene Differenzierungen in Sozialplänen

V. Schadensersatz und andere Rechte der Beschäftigten bei Benachteiligung

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot sind unterschiedliche Rechte betroffen.

Zum einen steht ihnen ein Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht zu. Beschwerden sind bei einer vom Arbeitgeber zu bestimmenden Beschwerdestelle vorzutragen; die Beschwerde muss geprüft und das Ergebnis dem Beschäftigten mitgeteilt werden. Bei Belästigungen und sexuellen Belästigungen kann der Arbeitnehmer die Leistung verweigern, wenn der Arbeitgeber keine oder nur ungeeignete Maßnahmen ergreift.

Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot steht dem Betroffenen zum finanziellen Ausgleich von Benachteiligungen ein Schadensersatzanspruch und ein Entschädigungsanspruch zu.

Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG erfasst finanzielle Schäden, insbesondere die wegen der Benachteiligung entgangene Vergütung.

Beispiel:

- Ein arbeitsloser Bewerber wird wegen eines geschützten Diskriminierungsmerkmals benachteiligt und deshalb nicht eingestellt. Als materiellen Schaden kann er geltend machen die Differenz zwischen dem zu erwartenden Gehalt und dem Arbeitslosengeld, wobei es im Grundsatz keine zeitliche Begrenzung gibt. Ein aufgrund einer Benachteiligung nicht eingestellter Bewerber hat allerdings keinen Anspruch auf Einstellung.

Voraussetzung für den Schadensersatzanspruch ist ein schuldhafter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, d. h. vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln

Weiter haben Betroffene einen Anspruch auf Entschädigung, eine Art Schmerzensgeld.

Dieser ist von einem Verschulden des Arbeitgebers nicht abhängig. Die

Entschädigungszahlung muss angemessen sein und wird vom Gericht unter

Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls festgelegt. Für Fälle, in denen ein Bewerber nicht eingestellt wurde und auch unter diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt

worden wäre, ist der Anspruch auf drei Monatsgehälter begrenzt.

VI. Geltendmachung von Ansprüchen

Im Interesse der Rechtssicherheit muss der Beschäftigte Ansprüche innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend machen, beginnend mit der Kenntnis der Benachteiligung, bei Bewerbern mit Zugang der Ablehnung. Nach einer weiteren Frist von drei Monaten müssen die Ansprüche gerichtlich geltend gemacht werden (§ 61 b ArbGG).

Im Prozess bestehen für den geschädigten Arbeitnehmer wesentliche Beweiserleichterungen. Wenn der Mitarbeiter Tatsachen glaubhaft machen kann, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmales vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast um: Der Arbeitgeber muss beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war.

Die für die Annahme einer Benachteiligung ausreichenden Indizien können z. B. sein:

- Stellenanzeigen
- Personalfragebogen
- diskriminierende Äußerungen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass die objektive Benachteiligung gerechtfertigt war oder überhaupt keine Diskriminierung aufgrund eines der genannten Merkmale vorliegt. Bei Schadensersatzansprüchen muss der Arbeitgeber auch beweisen, dass er die Benachteiligung nicht zu vertreten hat. Dies ist der Fall, wenn der handelnden Person kein Verschulden vorgeworfen werden kann und der Arbeitgeber seiner Pflicht, die Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen geschult zu haben, nachgekommen ist.

Im Hinblick auf die zweimonatige Ausschlussfrist muss der Arbeitgeber den Beginn der Frist darlegen und beweisen, z. B. durch Zugangsnachweise bei Absage eines abgelehnten Bewerbers.

VII. Organisationspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist zunächst verpflichtet, die erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zum Schutze vor Benachteiligungen zu treffen, wobei der Schutz auch vorbeugende Maßnahmen umfasst. Bei Ausschreibungen ist zu beachten, dass Arbeitsplätze nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben. Diese Verpflichtung erfüllt der Arbeitgeber dadurch, dass er seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen schult. Dieser Verpflichtung kommt der Arbeitgeber dadurch nach, dass er insbesondere die Mitarbeiter der Personalabteilung intensiv mit den neuen gesetzlichen Regelungen und den sich daraus ergebenden Anforderungen vertraut macht und die übrigen Mitarbeiter über Intranet oder ein entsprechendes Rundschreiben über das Inkrafttreten des AGG informiert.

Bei Verstößen von Beschäftigten oder Dritten, z. B. Kunden, gegen das Benachteiligungsverbot hat der Arbeitgeber dies durch die im Einzelfall geeigneten Maßnahmen zu unterbinden. Dies kann geschehen durch die Versetzung, Umsetzung, Abmahnung oder Kündigung des benachteiligenden Arbeitnehmers oder die Ermahnung eines die Beschäftigung benachteiligenden Dritten. Eine Verletzung dieser Pflichten ist durch das AGG nicht besonders sanktioniert, insbesondere kommen Schadensersatz und Entschädigung nicht in Betracht.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber eine betriebliche Beschwerdestelle einzurichten, bei der sich betroffene Arbeitnehmer beschweren können, die sich benachteiligt fühlen. Als Beschwerdestelle kommt in Betracht eine Person aus der Personalabteilung, der Betriebsrat oder ein Dienstvorgesetzter.

Weiter müssen die Bestimmungen des AGG und der Text des § 61 b ArbGG sowie Informationen über die betriebliche Beschwerdestelle an geeigneter Stelle im Betrieb bekannt gemacht werden. Es ist auch ausreichend, wenn der Arbeitgeber das AGG sowie § 61 b ArbGG im Wortlaut ins Intranet stellt, sofern alle Arbeitnehmer dort Zugang haben.

<http://www.bmj.bund.de/files/4105a4314686c6cb765db481aa0c5d28/1304/AGG.pdf>.