Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

**1. Persönlicher Anwendungsbereich**

Das AGG findet vollumfänglich Anwendung auf sämtliche Beschäftigte eines Betriebes. Hierzu zählen Arbeitnehmer einschließlich Leiharbeitnehmer, zur Berufsbildung Beschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen (u. a. Heimarbeiter), Bewerber und Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist

Nur eingeschränkt, nämlich im Hinblick auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg, gilt das AGG auch für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer und Vorstände

Das AGG richtet sich an Arbeitgeber und bei Arbeitnehmerüberlassungen auch an die Entleiher.

**2. Sachlicher Anwendungsbereich**

Das AGG gilt nicht nur für alle Beschäftigten von der Einstellung über laufende Arbeitsverhältnisse bis zur Beendigung derselben und sogar darüber hinaus.

Trotz des § 2 Abs. 4 AGG gilt das AGG auch für Kündigungen. Sollte eine Kündigung jedoch z. B. nach dem Kündigungsschutzgesetz gerechtfertigt sein, wird ein zusätzlicher Verstoß gegen das AGG kaum möglich sein.

a) Benachteiligungsverbote

Das AGG verbietet gem. § 7 AGG grundsätzlich jegliche Benachteiligungen, welche nicht durch besondere, in den §§ 8 ff. AGG geregelte Rechtfertigungsgründe zugelassen sind. Folgende Gründe werden in § 1 AGG genannt: Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

b) Benachteiligungsarten

Das AGG unterscheidet in § 3 verschiedene Verhaltensweisen, welche eine Benachteiligung darstellen können. Hierzu zählen:

unmittelbare Benachteiligung

(ein Arbeitnehmer wird wegen eines Benachteiligungsmerkmals weniger günstig behandelt als eine andere Person in vergleichbarer Situation)

mittelbare Benachteiligung

(eine anscheinend neutrale Vorgehensweise erweist sich dadurch als Benachteiligung, dass bei den Auswirkungen eine Personengruppe mit einem Benachteiligungsmerkmal besonders betroffen ist)

Belästigung

(z. B. Beleidigungen, Erniedrigungen, Anfeindungen, Einschüchterungen, welche die Würde einer Person verletzen)

sexuelle Belästigung

(z. B. sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen, sexuelle Bemerkungen)

Anweisung zur Benachteiligung

c) Rechtfertigungsgründe

Ungleichbehandlungen lässt das AGG nur unter gewissen Umständen zu. Exemplarisch seien folgende genannt:

Wegen beruflicher Anforderungen (§ 8 AGG)

Sofern eine unterschiedliche Behandlung wegen eines sog. Benachteiligungsmerkmals erfolgt, welches für die Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, ist eine Ungleichbehandlung zulässig, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Wegen Religion oder Weltanschauung (§ 9 AGG)

Religionsgemeinschaften dürfen hinsichtlich der Religion oder Weltanschauung unterscheiden, wenn diese Merkmale nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen.

Wegen des Alters (§ 10 AGG)

§ 10 AGG enthält einen ausführlichen, nicht abschließenden Katalog an Beispielen für zulässige Ungleichbehandlungen wegen Alters. Generell ist eine Ungleichbehandlung wegen Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen sowie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, wobei die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sein müssen.

**3. Rechtsfolgen**

a) Unwirksamkeit von diskriminierenden Vereinbarungen (§ 7 Abs.2 AGG)

b) Beschwerderecht des Arbeitnehmers (§ 13 Abs.1 AGG)

c) Maßregelungsverbot des Arbeitgebers wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG (§ 16 AGG)

d) Schadensersatz und Entschädigung (§ 15 AGG)

aa) Schadensersatz (§ 15 Abs.1 AGG)

Ein Anspruch auf Schadensersatz besteht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat, z. B. bei

* + eigenem Verschulden, d.h. bei Vorsatz und Fahrlässigkeit
  + Verschulden von Organmitgliedern, z.B. des Geschäftsführers
  + Verschulden von Erfüllungsgehilfen, z.B. von Vorgesetzten

bb) Entschädigung (§ 15 Abs.2 AGG)

Unabhängig von Schadensersatzansprüchen besteht ein Anspruch auf eine verschuldensunabhängige Entschädigung für die Verletzung der Würde (ein Quasi-Schmerzensgeld). Die Entschädigungshöhe muss „angemessen“ sein und ist bei Nichteinstellungen auf höchstens drei Monatsgehälter begrenzt, wenn die Einstellung auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht erfolgt wäre.

cc) Frist zur Geltendmachung

Sowohl Schadensersatz als auch Entschädigung müssen binnen zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, sofern tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist. Die Frist beginnt bei einer Bewerbung mit oder Beförderung mit dem Zugang der Ablehnung, ansonsten mit der Kenntniserlangung von der Benachteiligung. Die Klagefrist beträgt gemäß § 61b ArbGG weitere drei Monate nach schriftlicher Geltendmachung der Ansprüche.

e) Leistungsverweigerungsrecht des diskriminierten Arbeitnehmers (§ 14 AGG)

Bei einer Belästigung darf der betroffene Arbeitnehmer die Tätigkeit berechtigterweise einstellen, sofern der Arbeitgeber keine oder nur ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung ergreift.

f) Beweislast (§ 22 AGG)

Zunächst muss der angeblich Benachteiligte den Beweis führen, dass er gegenüber einer anderen Person ungleich behandelt wurde. Des Weiteren muss er Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines Benachteiligungsmerkmals vermuten lassen. Bloße einfache Behauptungen genügen somit nicht. Sofern der Arbeitnehmer diesen Beweis führen konnte, muss der Arbeitgeber den Beweis dafür erbringen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorliegt, d.h. keine diskriminierenden Gründe für seine Entscheidung maßgeblich waren oder eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt war.

**4. Organisationspflichten des Arbeitgebers**

a) Einrichtung einer Beschwerdestelle im Betrieb (§ 13 AGG)

b) Bekanntmachung des AGG, des § 61b ArbGG sowie von Informationen über die Beschwerdestelle (§ 12 Abs. 5 AGG)

c) Ergreifen von erforderlichen, auch vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen (§ 12 Abs.1 AGG)

Eine geeignete Schulung der Beschäftigten gilt hierbei als ausreichende Erfüllung dieser Pflicht.

Sofern dem Arbeitgeber Benachteiligungen in seinem Betrieb oder durch Dritte bekannt werden, hat er diese zu unterbinden und die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen (z. B. Abmahnungen, Umsetzungen, Kündigungen).

d) Stellenausschreibungen sind neutral zu halten (§ 11 AGG)

e) Überprüfung von bestehenden Vereinbarungen auf Benachteiligungen