



Beraten. Bilden. Forschen.

**ARBEITS- UND
SOZIALRECHTSINFO**



Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Allgemein

Das am 18.8.2006 in Kraft getretene, allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll vor **Benachteiligungen schützen**, die einem Mensch **wegen** seiner unveränderbaren Eigenheiten drohen. Das deklarierte Ziel ist es, Benachteiligungen wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG).

Dabei sind die **Regelungen des AGG zwingend**, das heißt, von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der geschützten Personen einzelvertraglich, z.B. durch Arbeitsvertrag, oder durch Kollektivvereinbarungen, z. B. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, abgewichen werden (§ 31 AGG).

Wann liegt eine Benachteiligung in diesem Sinne vor?

Das Gesetz unterscheidet verschiedene Formen der Beeinträchtigung: Die unmittelbare Benachteiligung, die mittelbare Benachteiligung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung **aus einem der oben aufgezählten Gründe** (§ 3 AGG).

- Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Beispiel: Die Frage nach der Schwangerschaft vor der Einstellung stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts dar.

- Eine **mittelbare Benachteiligung** ist gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, **es sei denn**, sie sind sachlich und rechtlich gerechtfertigt und verhältnismäßig.

Beispiel: Für eine Beförderung wird die ununterbrochene Beschäftigung vorausgesetzt. Dies stellt eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des (weiblichen) Geschlechts dar.

- **Von einer Belästigung spricht man**, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit den oben genannten Merkmalen im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewir-

ken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

- **Eine sexuelle Belästigung ist dann eine Benachteiligung**, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- **Eine Anweisung zur Benachteiligung** einer Person aus oben genannten Gründen gilt immer als Benachteiligung.

Anwendungsbereich

In **persönlicher Hinsicht** (§ 6 AGG) ist das Gesetz unter anderem anwendbar auf alle Beschäftigten im Sinne des Gesetzes, dies sind:

- Bewerberinnen und Bewerber
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist
- Auszubildende
- Wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit den Arbeitnehmern und gleichgestellte Personen, insbesondere Heimarbeiter
- Unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung auch Beamtinnen und Beamte, Richter und Richterinnen sowie Zivildienstleistende und anerkannte Kriegsdienstverweigerer (§ 24 AGG).

Als **Arbeitgeber im Sinne des AGG** gelten sowohl natürliche und juristische Personen, z.B. GmbH, AG, als auch rechtsfähige Personengesellschaften, z.B. KG, OHG.

In **sachlicher Hinsicht** (§ 2 AGG) sind Benachteiligungen aus den zuvor genannten Gründen unter anderem unzulässig in Bezug auf

- Zugangsbedingungen zu selbst- und unselbstständiger Erwerbstätigkeit, insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen

Beispiel: Einstellungsvoraussetzung ist geglättetes Haar.

Dies wäre ein Auswahlkriterium, das im Hinblick auf farbige Bewerber mindestens mittelbar benachteiligend ist und damit gegen das Verbot der Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft verstößt.

- Beschäftigungs- und Arbeits- und Entlassungsbedingungen sowie Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg

Bezüglich **Kündigungen** gelten allerdings ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz (§ 2 IV AGG). Jedoch ist bei der Anwendung dieser Bestimmungen zu berücksichtigen, dass das durch das AGG geregelte Diskriminierungsverbot beachtet wird. So darf z. B. bei einer anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung vorzunehmenden Sozialauswahl einem höheren Lebensalter kein genereller Vorrang eingeräumt werden.

- Zugang zur Berufsberatung, Berufsbildung einschließlich Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung
- Mitgliedschaft in Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigung
- Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste
- Soziale Vergünstigungen

Das AGG regelt abschließend, in welchen Fällen ausnahmsweise eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der oben genannten Merkmale gerechtfertigt sein kann (§§ 8-10 AGG). So ist beispielsweise gemäß § 10 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Gebote des AGG (§ 12 AGG)

- Stellenausschreibungen neutral und ohne direkte oder indirekte Diskriminierungsmerkmale vorzunehmen
- Beschäftigte vorbeugend vor Benachteiligungen durch andere zu schützen
- auf das Benachteiligungsverbot hinzuweisen und hinzuwirken, dass Benachteiligungen nicht vorkommen
- das AGG und die Beschwerdestellen bekannt zu machen

Verbote des AGG

- Verbot unmittelbarer Benachteiligung aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität
- Verbot der mittelbaren Benachteiligung
- Verbot der sexuellen Belästigung
- Verbot der Anweisung zur nachteiligen Behandlung oder Belästigung
- Verbot der Maßregelung wegen Inanspruchnahme der Rechte nach dem AGG bzw. wegen Unterstützung zur Rechtsverfolgung

Folgen bei Verstoß gegen die Regelungen des AGG

- Der Arbeitnehmer kann sich **beschweren** bei gefühlter Benachteiligung (§ 13 AGG).
- **Benachteiligende Rechtsgeschäfte** und Kollektivvereinbarungen sind **unwirksam** (§7 II AGG).
- Dem Arbeitnehmer wird das Recht eingeräumt, die **Arbeitsleistung zu verweigern** (§14 AGG).
- Die Beschäftigten haben einen **Anspruch auf Unterlassung und Beseitigung** der Benachteiligung nach den allgemeinen Vorschriften (§§ 823, 1004 BGB).
- Bei verschuldeter, unzulässiger Benachteiligung entsteht ein **Schadensersatzanspruch für materielle Schäden** (§ 15 AGG).
- Der Arbeitnehmer erhält einen allgemeinen Schadensersatzanspruch (§§ 280 I, 241 II BGB, § 7 III AGG), im Falle einer Benachteiligung im Sinne des AGG, da es sich hierbei um einen Vertragsbruch handelt.
- **Schmerzensgeld für immaterielle Schäden** nach (§ 15 II und III AGG).
- **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**, sofern die Ungleichbezahlung ihren Grund in einem der verbotenen Anknüpfungspunkte hat.

Beispiel: Wenn ein Mann mehr Geld bei gleicher Arbeit bekommt als eine Frau, liegt darin eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Bei einem groben Verstoß, ha-

ben auch der **Betriebsrat** und die **Gewerkschaft** einen **Unterlassungs-, Vornahme- und Duldungsanspruch** (§ 17 II AGG).

Beweislast

Generell gilt: Immer dann, wenn eine Partei **Indizien beweisen** kann, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG vorgelegen hat (§ 22 AGG). Das bedeutet, dass die Beschäftigten lediglich Indizien, das heißt Tatsachen, die einen Verstoß gegen das AGG nahe legen, beweisen müssen, wohingegen sie dann **nicht den Beweis für die Benachteiligung als solche** zu erbringen haben. Es ist sodann Sache des Arbeitgebers, zu beweisen, dass es nicht zu einer solchen Benachteiligung gekommen ist.

Beispiel: Wenn ein behinderter Bewerber bei einem öffentlichen Arbeitgeber entgegen der Verpflichtung nach § 165 SGB IX nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, obwohl ihm die fachliche Eignung für die zu besetzende Stelle nicht offensichtlich fehlt, begründet dies bereits die Vermutung für eine Benachteiligung wegen der Behinderung. Somit ist in diesem Fall die Nichteinladung ein Indiz, das der Bewerber zu beweisen hat und der Arbeitgeber muss Beweis dafür erbringen, dass dennoch keine Benachteiligung wegen der Behinderung stattgefunden hat.

In Bezug auf die **Schadensersatzverpflichtung** zulasten des Arbeitgebers stellt das Gesetz eine **Verschuldensvermutung** auf (§ 15 I AGG). Dies hat für die Beschäftigten die vorteilhafte Konsequenz, dass der Arbeitgeber beweisen muss, dass er den Verstoß gegen das AGG nicht zu vertreten hat.

Allerdings gilt die Besonderheit, dass der Arbeitgeber bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen (Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge), die gegen das AGG verstoßen, nur dann schadensersatzpflichtig wird, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat (§ 15 III AGG).

Was muss ich beachten, wenn ich Ansprüche aus dem AGG geltend machen will?

Die Ansprüche auf Schadensersatz müssen **innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich** geltend gemacht werden. Es ist allerdings möglich, dass aufgrund eines Tarifvertrages eine andere Frist vereinbart ist. Die Frist beginnt mit dem



Zeitpunkt, in dem die oder der Benachteiligte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs ist der Zugang der Ablehnung der Fristbeginn.

Wohin kann ich mich wenden?

Wer der Ansicht ist, dass er aus einem der oben genannten Gründen benachteiligt wurde, kann sich an die:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes beim
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Glinkastraße 24

10117 Berlin

Internet: www.antidiskriminierungsstelle.de

wenden.

[1] Der Anwendungsbereich des AGG im Zivilrechtsverkehr außerhalb des Arbeitsrechts bleibt bei der nachfolgenden Darstellung außen vor.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Azubis sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Arbeitsrechtliche Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Informationen zum Beratungsangebot/Terminanfragen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210

Online-Beratung

Nutzen Sie unser Beratungsportal:
www.ak-online-beratung.de



Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de