



**FernUniversität in Hagen**

# **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

vom 14. August 2006

BGBl. 2006 Teil 1 Nr. 39 S. 1897



# Agenda

- Anliegen und Ziel des AGG
- Diskriminierungsmerkmale
- geschützter Personenkreis
- Benachteiligung und zulässige Ausnahmen
- Verbotene Verhaltensweisen
- AGG und Mobbing
- Organisations- und Handlungspflichten des Arbeitgebers
- Rechte der Beschäftigten bei unzulässiger Benachteiligung
- Schadensersatz und Entschädigung
- Beweislast
- Unterstützung von Betroffenen durch Institutionen
- AGG-Hopping
- Dokumentation von personalrelevanten Maßnahmen/Entscheidungen
- Achtung: Fallstricke (Stellenausschreibungen etc.)



## Das AGG

- beinhaltet die Umsetzung einer entsprechenden EU-Richtlinie in nationales Recht und
- soll das Zusammenwachsen/Zusammenleben der verschiedenen Ethnien, Kulturen etc. innerhalb der EU fördern.
- enthält neben einem ausführlichen **arbeitsrechtlichen Teil** (Schwerpunkt: Schutz vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz) auch Bestimmungen über die Gleichstellung im allgemeinen **Zivilrecht** .

Damit entstehen neue arbeitsrechtliche Vorschriften, die insbesondere Auswirkungen haben auf die Personalarbeit.





**Ziel** des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, **Benachteiligungen**

- aus Gründen der Rasse oder wegen ethnischer Herkunft,
  - wegen des Geschlechts,
  - wegen der Religion oder Weltanschauung
  - wegen einer Behinderung,
  - wegen des Alters
  - wegen der sexuellen Identität
- zu **verhindern** oder zu **beseitigen** (§ 1).



## Wen schützt das AGG?

Das AGG (§ 6) schützt **alle** Beschäftigten. Dazu zählen:

- Arbeitnehmer/innen,  
Beamtinnen/Beamte, Richter und Zivildienstleistende
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen/Heimarbeiter,
- Bewerber/innen (**nicht**: Bewerbungsnomaden)
- ehemalige Beschäftigte, bei denen noch nachfolgende Wirkungen eintreten können (z.B. bis zur abschließenden Klärung der Kündigungsberechtigung bzw. Benachteiligung).



**Verpflichteter** i.S.d. Gesetzes ist der **Arbeitgeber**.

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich die Pflicht, Benachteiligungen aus den genannten Gründen

- zu unterlassen

- zu verhindern oder

- zu beseitigen,

und zwar in allen Phasen des Arbeitslebens, d.h.

- nicht nur am Arbeitsplatz,

- sondern auch in jeder **betrieblich veranlassten Situation** (z.B. Dienstreise, Betriebssport, Betriebsfeier).



Das Diskriminierungsverbot gilt jedoch nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch

- unter den **Beschäftigten** sowie
- für **Dritte** (z.B. Kunden, Studierende, Lieferanten).





## Für welche Bereiche des Arbeitslebens gelten insbesondere die neuen Vorschriften?

- Zugang zur Erwerbstätigkeit und deren Beendigung  
(z.B. Ausschreibung, Einstellung, Absagen, Kündigung)
- der berufliche Aufstieg (z.B. Beförderung)
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen  
(z.B. Arbeits- und Leistungsentgelt, Urlaubsregelung)
- Weisungen und sonstige Anordnungen des Arbeitgebers  
(z.B. Umsetzungen/Versetzungen)
- Kollektive Regelungen in der Dienststelle  
(z.B. AGA, Dienstvereinbarungen)





## Für welche Bereiche des Arbeitslebens gelten insbesondere die neuen Vorschriften?

- Berufs(aus)bildung und berufliche Weiterbildung (z.B. Fortbildung, Umschulung)
- Beurteilungen und Arbeitszeugnisse
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung



Für welche Bereiche des Arbeitslebens gelten insbesondere die neuen Vorschriften?

## Sonderfall Kündigung

Nach § 2 Abs. 4 AGG sind Kündigungen vom Anwendungsbereich des AGG ausgenommen und es gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

Die Frist für eine Kündigungsschutzklage beläuft sich nach §§ 4, 13 KschG auf drei Wochen.



**Verbotene Verhaltensweisen** sind die

- **unmittelbare Benachteiligung** (§ 3 Abs. 1 AGG),  
(offensichtliche Ungleichbehandlung im Einzelfall)
- **mittelbare Benachteiligung** (§ 3 Abs. 2 AGG),  
(verdeckte Ungleichbehandlung aufgrund von Regelungen)
- **Belästigung** (§ 3 Abs. 3 AGG),  
(direkte oder indirekte Verletzung der Würde im Arbeitsumfeld)
- **sexuelle Belästigung** (§ 3 Abs. 4 AGG)  
(unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten)
- **Anweisung zu Benachteiligungen** (§ 3 Abs. 5 AGG)  
(z.B. Mobbing, Bossing)





## AGG und Mobbing

Das AGG kennt den Begriff „Mobbing“ nicht.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.

Nach dem AGG wäre Mobbing eine „Belästigung“, wenn sie an einer der acht Diskriminierungsmerkmale anknüpft.

Ist dies nicht der Fall, z.B. bei einem schikanösen und ausgrenzenden Verhalten am Arbeitsplatz, wird es vom AGG nicht erfasst.

Gleichwohl ist Mobbing nicht erlaubt und kann arbeits-, zivil- und strafrechtlich geahndet werden.



## Zulässigkeit von Ungleichbehandlungen (1)

Nicht jede unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung und deshalb unzulässig.

**Ungleichbehandlungen** sind in Grenzen erlaubt (§§ 8, 9, 10). Sie müssen **sachlich gerechtfertigt** sein.

Das AGG lässt explizit eine unterschiedliche Behandlung zu wegen

- der beruflicher Anforderungen (§ 8)
- der Religion und Weltanschauung (§ 9)
- des Alters (§ 10).



## Zulässigkeit von Ungleichbehandlungen (2)

Weitere Ungleichbehandlungen können gerechtfertigt sein, wenn hierfür - unter Anlegung eines strengen Maßstabes - ein **sachlicher Grund** vorliegt, sog. **positive Maßnahmen** bzw. **positive Diskriminierung** (§ 5).

Hierdurch sollen bestehende Nachteile oder präventive Maßnahmen tatsächlicher oder struktureller Art - unter Inkaufnahme von Ungleichbehandlungen - verhindert oder ausgeglichen werden, z.B.

- Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen,
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern.



## Zulässigkeit von Ungleichbehandlungen (5)

### Fazit:

Insgesamt enthält das *AGG* ein schwer zu durchschauendes Regel-Ausnahme-System.

Es wird sich erst im Laufe der Zeit zeigen (z.B. durch die Rechtsprechung), was zulässig bzw. unzulässig ist.



## Organisations- und Handlungspflichten des Arbeitgebers (1)

Den Arbeitgebern werden durch das AGG eine Reihe neuer Pflichten auferlegt, die sich insbesondere auswirken auf die

- ✚ betriebliche Organisation sowie
- ✚ Personalauswahlverfahren.

Zu nennen sind insbesondere:

- Bekanntmachung der einschlägigen Gesetzestexte (AGG und § 61 b ArbGG) sowie die Einrichtung einer Beschwerdestelle durch Aushang, Auslegung oder durch den Einsatz der im Unternehmen üblichen Kommunikationstechnik (z.B. Intranet).





## Organisations- und Handlungspflichten des Arbeitgebers (2)

- Der Arbeitgeber soll in geeigneter Weise - und insbesondere durch Fortbildungsmaßnahmen/Schulungen - auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.
- Einrichtung einer **innerbetrieblichen Beschwerdestelle** (§ 13), z.B. bei der Personalverwaltung und Regelung des Beschwerdeverfahrens (z.B. zur Organisation, Zusammensetzung, Kompetenz etc.) sowie die Information der Beschäftigten hierüber.



## Organisations- und Handlungspflichten des Arbeitgebers (3)

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen (auch präventive) zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen (§ 12).
- Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden (§ 11).



## Organisations- und Handlungspflichten des Arbeitgebers (4)

- Der Arbeitgeber muss Gegenmaßnahmen treffen, wenn gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen wird durch (Sanktionierung von konkreten Verstößen im Einzelfall)
- Ergreifen von arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen benachteiligende **Beschäftigte** (§ 12 Abs. 3)
  - Abmahnung
  - Umsetzung
  - Versetzung
  - Kündigung
  - Einleitung eines Disziplinarverfahrens  
(nur bei Beamten möglich)



## Organisations- und Handlungspflichten des Arbeitgebers (5)

- Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten bei Benachteiligungen durch **Dritte**, z.B. Studierende, Lieferanten (§ 12 Abs. 4)
  - ➔ Zumutbarkeit von Maßnahmen gegen Dritte (im Extremfall Hausverbot, Abbruch der Geschäftsbeziehungen)
  - ➔ ggf. Versetzung der benachteiligten Beschäftigten



## Rechte der Betroffenen

Personen, die sich von einer Benachteiligung betroffen fühlen, haben verschiedene Rechte, die als individuelle Ansprüche der Beschäftigten ausgestaltet sind.

Die bzw. der Benachteiligte entscheidet selbst, ob und wie die eigenen Rechte verfolgt und sie ggf. vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Liegt eine Benachteiligung vor, haben sie Anspruch auf Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens.



## Rechte der Betroffenen

Den benachteiligten Personen stehen folgende Rechte zu:

- **Beschwerderecht** (§ 13)
- **Unterlassungsanspruch** aus § 1004 BGB
- **Leistungsverweigerungsrecht** bei (sexueller) Belästigung (§ 14)
- **Entschädigung und Schadensersatz** (§ 15)
- **Maßregelungsverbot** des Arbeitgebers bei Inanspruchnahme der Rechte nach dem AGG oder der Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen (§ 16)



Die **Beschwerde** (§ 13) kann eingereicht werden bei

- dem Arbeitgeber (oder dem Vorgesetzten, der Personalabteilung),
- der vom Arbeitgeber einzurichtenden Beschwerdestelle,
- der Arbeitnehmervertretung (Personalrat, Betriebsrat),
- der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§§ 25, 27).

Die Beschwerde ist vom Arbeitgeber/Beschwerdestelle des Unternehmens zu prüfen und das Ergebnis dem Beschäftigten mitzuteilen.



## Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 25)

Das AGG sieht vor, beim Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend eine unabhängige und weisungsfreie Antidiskriminierungsstelle einzurichten.

Als zentrale Anlaufstelle hat sie folgende Aufgaben:

- Annahme von Beschwerden und Unterstützung der Betroffenen
- Unabhängige Information und Beratung von Betroffenen
- Vermittlung von Beratung durch andere Stellen und
- Treffen von Maßnahmen, die eine gütliche Beilegung des Konflikts ermöglichen (Schlichtungsfunktion).
- Gegenüber Bundesbehörden hat sie ein Auskunftsrecht.





## Antidiskriminierungsverbände (§ 23)

sind Personenzusammenschlüsse, die

- nicht gewerbsmäßig und
- nicht nur vorübergehend die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen wahrnehmen.
- **Befugnisse**
  - Bevollmächtigte oder Beistände in erstinstanzlichen Gerichtsverfahren
  - Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter
  - keine Regelung zur Abtretbarkeit von Ansprüchen an Antidiskriminierungsverbände im AGG (Verbandsklagerecht)

## Entschädigung und Schadensersatz (§ 15)

Die Verletzung des Benachteiligungsverbot  
kann zu

- Schadensersatzansprüchen

(Vermögensschaden/materieller Schaden),

und/oder

- Entschädigungsansprüchen

(Verletzung der Würde, vergleichbar mit dem Schmerzensgeld)

gegen den Arbeitgeber führen.



## Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen



Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz durchzusetzen müssen von den Betroffenen innerhalb von **zwei Monaten** bei dem Unternehmen schriftlich geltend gemacht werden (§ 15).

Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung, in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung ab dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Wird der Anspruch abgelehnt bzw. nicht erfüllt, muss binnen **drei Monaten** - nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs - Klage erhoben werden (§ 61 b Abs. 1 ArbGG).



## Beweislast (1)

Wer sich auf eine Benachteiligung beruft, trägt zunächst grundsätzlich die Beweislast.

Abweichend von der allg. Beweislastregelung sieht § 22 eine **Beweislastumkehr** für den Fall vor, dass der Anspruchsteller Indizien beweist, die eine Benachteiligung aufgrund eines Diskriminierungsgrundes vermuten lassen.

Bei den zu beweisenden Indizien handelt es sich um sog. Hilfstatsachen, d.h. Umstände, die den Schluss auf das Vorliegen eines Tatbestandsmerkmals rechtfertigen.



## Beweislast (2)

Gelingt dieser Beweis, muss das in Anspruch genommene AG das Gegenteil oder das Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes beweisen.

Über diese Fragen hat im Streitfall das zuständige Gericht zu entscheiden: Es prüft, ob die vorgebrachten Behauptungen überzeugend sind.

Mögliche **Indizien** sind:

- geschlechtsspezifische Ausschreibung
- benachteiligende Äußerungen des Arbeitgebers (z.B. im Vorstellungsgespräch)
- Statistiken

## AGG als „Wirtschaftsfaktor“

1. AGG = neues und einträgliches Betätigungsfeld für Rechtsanwälte

2. AGG hat einen neuen Beruf geschaffen, den **AGG-Hopper**



AGG-Hopper sind Scheinbewerber, die es darauf anlegen, die Verunsicherung bzw. Fehler der Arbeitgeber in Bares umzumünzen.





## Dokumentation

**Dokumentieren Sie jeden Schritt des Verfahrens**

Dies gilt sowohl für die

- Vorstellungsgespräche,
- Einstellung bzw. Nichteinstellung von Beschäftigten,
- Durchführung des Arbeitsverhältnisses,  
z. B. hinsichtlich Vergütung, Beförderung, Ermahnungen  
Abmahnungen etc.

Andernfalls wird es im Falle eines Rechtsstreits nicht mehr möglich sein, substantiiert vorzutragen und gegebenenfalls zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag.



## Aufbewahrung der Dokumentation

- Alle für das Bewerbungsverfahren relevante Unterlagen (Stellenanzeige, Bewerbungsschreiben/ Lebenslauf, Protokollnotizen, Absageschreiben) sind mindestens **zwei Monate** seit der Absage aufzubewahren (die übrigen Bewerbungsunterlagen können mit der Absage zurückgesandt werden).
- Unterlagen über Personalentscheidungen bzw. die Durchführung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Gewährung von Leistungsentgelten, Prämien) sind ebenfalls bis zum Ablauf der Beschwerde- bzw. Klagefrist aufzubewahren.





## Fallstrick: Stellenausschreibung/Stellenanzeige (1)

### Das ist zu berücksichtigen:

- vorab klares Anforderungsprofil definieren (erforderlich / wünschenswert) und dokumentieren
- keine geschlechtsspezifische Ausschreibung
- keine Anforderung von Fotos, Alters- und Geburtsangabe
- keine Sprachkenntnisse einfordern (soweit nicht erforderlich)
- keine Anforderungen, mit denen Bewerber **mittelbar** benachteiligt werden (können), z.B.
  - „suchen Mitarbeiter mit 5 Jahren Berufserfahrung“,
  - „Alter zwischen 18 und 40“
  - „Deutsch als Muttersprache“



## Fallstrick: Stellenausschreibung/Stellenanzeige (2)

- Stellenausschreibungen sind hinsichtlich der Anforderungen genau zu formulieren, z.B.
  - Diplom-Ingenieur mit der Fachrichtung Elektrotechnik
  - sicherer Umgang in den Programmiersprache Perl und C++
- In der Stellenanzeige ist der Zeitpunkt der Beendigung der Bewerbungsfrist festzusetzen



## Fallstrick: Stellenausschreibung/Stellenanzeige (3)

- Leerformeln und Floskeln vermeiden, aus denen ggf. Indizien für eine Diskriminierung abgeleitet werden können, z.B.
  - suchen dynamischen, engagierten und durchsetzungsfähigen Vertriebsleiter
  - Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit
  - Teamfähigkeit und Flexibilität
  - Bereitschaft, sich auf die Erfordernisse und Besonderheiten unseres Unternehmens einzustellen
- Eigendarstellung des Unternehmens („junges dynamisches Team“)

**Gefahr: Indizwirkung !**



## Fallstrick: Eignung der Stelle für Schwerbehinderte

Sofern der ausgeschriebene Arbeitsplatz auch für Schwerbehinderte geeignet ist, ist er der Agentur für Arbeit zu melden.

Unterbleibt die Meldung, ist dies ein Indiz für eine Benachteiligung wegen Behinderung.

## Fallstrick: Vorstellungsgespräch

- Es dürfen keine Fragen gestellt werden, die gegen einen der Diskriminierungsgründe verstoßen.
- Auswahl der Bewerber für das Vorstellungsgespräch ist zu dokumentieren.
- Vorstellungsgespräche sind zumindest von zwei Beschäftigten des Unternehmens zu führen.
- Vorstellungsgespräch nach einheitlichem Schema (Vergleichbarkeit)
- Dokumentation von Verlauf und Inhalt: Detaillierung je nach Risiko
- schriftliche Dokumentation der tragenden Gründe der Auswahlentscheidung (anhand des Auswahlprofils) für die eigenen Unterlagen





## Fallstrick: Auswahlentscheidung / Ablehnung

- Entscheidung an Hand von definiertem Anforderungsprofil (erfüllt / nicht erfüllt) und weiterer objektiver Kriterien (z.B. Abschlussnote)
- Einstellungsuntersuchung: zulässig, wenn gesundheitliche Eignung erforderlich oder vorgeschrieben
- Dokumentation der Ablehnungsgründe und des Ablehnungszugangs
- keine Mitteilung von Ablehnungsgründen an Bewerber, auch nicht telefonisch (Ausnahme: Schwerbehinderte – § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX)



## Fallstrick: Absageschreiben

- Absageschreiben sollten neutral und ohne Angabe von Gründen formuliert sein. \*)
- Telefonische Auskünfte (auch von Mitarbeiter/innen) über die Ablehnungsgründe sind zu vermeiden.
- Bei „Risikofällen“ und hochdotierten Stellen sollte die Absage gegen Zustellungsnachweis erfolgen, um den Zugang der Ablehnung beweisen zu können.

**\*) Wichtig:** Ausnahmen gelten bei Schwerbehinderung (§ 81 Abs. 1 S.9 SGB IX). Hier wurde bereits gegenteilig entschieden: Einem abgelehnten Bewerber steht ein Entschädigungsanspruch zu, wenn die Gründe nicht mitgeteilt wurden (LAG Hessen, Urt. vom 7.11.2005-7 Sa 473/05).

## Literaturhinweise:

Michael Stuber:

### **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis**

Handlungsanleitungen, Argumentationshilfen, Muster

Michael Worzalla:

### **Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**

Neue Vorschriften, Handlungsweisen, Muster

Kristina Schütt und Roland Wolf:

### **Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**

Pflichten - Risiken - Gestaltungsmöglichkeiten

Jobst-Hubertus Bauer, Burkard Göpfert, Steffen Krieger:

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

