



Information

Ersteller:
Ribbert-Elias, Jürgen

Freigebender:
Rapos, Anja

Freigabedatum:
22.02.2022

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden AGG) in Kraft getreten. Mit dem AGG hat der Gesetzgeber vier EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht umgesetzt. In der Sache handelt es sich weitgehend um das von der früheren Bundesregierung geplante Antidiskriminierungsgesetz.

Das AGG wirkt sich auf viele Rechtsgeschäfte des täglichen Lebens aus und will dabei gezielt vor Diskriminierung schützen. Ein Hauptanwendungsbereich ist das Arbeitsrecht. Hierzu gibt dieses Informationsblatt wichtige Hinweise.

1. Wen nimmt das Gesetz in die Pflicht?

Das Gesetz verpflichtet insbesondere den Arbeitgeber. Bei der Arbeitnehmerüberlassung gelten auch die Entleiher als Arbeitgeber. Eine verbotene Benachteiligung kann allerdings nicht nur durch den Arbeitgeber, sondern auch durch andere Beschäftigte erfolgen. Diese begehen durch ihr Verhalten dann eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, verbunden mit möglichen Konsequenzen wie z. B. Abmahnung, Versetzung, Kündigung. Begeht ein Dritter (z. B. Kunde) eine Benachteiligung, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutze seiner Beschäftigten zu treffen. Das Gesetz nimmt somit nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch diejenigen Beschäftigten, die sich rechtswidrig verhalten, in die Pflicht.

2. Benachteiligungsverbot

Im Zentrum des Gesetzes steht ein umfassendes Benachteiligungsverbot. Danach dürfen Beschäftigte nicht wegen einer der folgenden Gründe benachteiligt werden:

1. Rasse (z. B. schwarze Hautfarbe)
2. Ethnischer Herkunft (z. B. Staatsangehörigkeit, Migrantenhintergrund)
3. Geschlecht (Frau und Mann)
4. Religion (alle anerkannten Religionsgemeinschaften) oder Weltanschauung (umfassendes Konzept oder Bild der Beziehung zwischen Mensch und Universum)
5. Behinderung (siehe gesetzlicher Begriff der Schwerbehinderung gemäß § 2 Abs. 1 SGB IX)
6. Alter (Lebensalter, d. h. erfasst Ältere und Jüngere)
7. Sexueller Identität (Bisexuelle, Homosexuelle, geschützt wird die sexuelle Orientierung)

= sog. 7 Todsünden

3. Der geschützte Personenkreis

Durch das Gesetz werden die Beschäftigten vor Benachteiligungen geschützt. Dies sind:

- Stellenbewerber/Innen
- Auszubildende
- Arbeitnehmer/Innen
- Leiharbeiter/Innen
- Arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter/Innen
- Ausgeschiedene Beschäftigte
- Wichtig: Beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (z. B. bei der Auftragsvergabe) auch Selbständige (z. B. Subunternehmer/Innen, freie Mitarbeiter/Innen)
- Organvertreter/Innen (z. B. GmbH-Geschäftsführer/Innen)

4. Sachlicher Geltungsbereich

Das AGG gilt damit für alle Beschäftigten von der Einstellung an, über die Durchführung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Vergütung oder Arbeitsbedingungen) bis zur Beendigung und darüber hinaus.

Für Kündigungen gibt es eine besondere Klarstellung in § 2 Abs. 4 AGG. Danach gelten für Kündigungen ausschließlich die allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzbestimmungen.

5. Was für Benachteiligungsformen sind verboten?

Unzulässig sind sowohl *unmittelbare* als auch *mittelbare* Benachteiligungen.

Bei einer *unmittelbaren* Benachteiligung wird eine Person wegen einer der sieben Diskriminierungsmerkmale weniger günstig behandelt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation behandelt *wird* oder behandelt *würde*. (Beispiel: Der Arbeitgeber gewährt allen männlichen Arbeitnehmern extra Weihnachtsgeld ⇒ unmittelbare Benachteiligung der Arbeitnehmerinnen wegen des Geschlechts.)

Bei einer *mittelbaren* Benachteiligung führt eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift oder Verhaltensweise des Arbeitgebers zu einer Benachteiligung von Personen aus einem der sieben genannten Gründe (Beispiel: Der Arbeitgeber erlässt ein Kopftuchverbot ⇒ mittelbare Benachteiligung wegen Geschlecht oder Religion: es gibt statistisch gesehen mehr Frauen, die Kopftücher tragen bzw. es aus religiösen Gründen tragen sollen).

Unzulässig ist ferner die *Belästigung* und die *sexuelle Belästigung*.

Für eine Belästigung ist die Verletzung der Würde wesentlich, und zwar durch unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem Benachteiligungsmerkmal in Zusammenhang stehen, und das Schaffen eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes. Da die unerwünschte Verhaltensweise geeignet sein muss, die Würde der betreffenden Person zu verletzen, scheiden geringfügige Eingriffe aus.

Bei einer sexuellen Belästigung ist das unerwünschte Verhalten sexuell bestimmt, hierunter fallen z. B. Bemerkungen sexuellen Inhalts oder das unerwünschte Zeigen von pornographischen Darstellungen.

6. Zulässige, unterschiedliche Behandlung

Ausnahmsweise kann eine Ungleichbehandlung wegen eines der sieben Diskriminierungsgründe jedoch gerechtfertigt sein.

6.1. Rechtfertigungsgrund berufliche Anforderung

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines sog. Benachteiligungsmerkmals ist z. B. zulässig, wenn dieses Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. (Beispiele: Wegen extrem körperlicher Beanspruchung ist ein Schwerbehinderter für die vorgesehene Tätigkeit ungeeignet; für den Einsatz in der Verkaufsberatung können gute Sprachkenntnisse gefordert werden).

6.2. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

Religionsgemeinschaften dürfen hinsichtlich der Religion oder Weltanschauung differenzieren, wenn diese nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. (Beispiel: In einem katholischen Kindergarten darf in einer Stellenausschreibung nach einem/er katholischen Erzieher/in gesucht werden.)

6.3. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. § 10 AGG enthält einen ausführlichen Beispielskatalog. So ist z. B. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund spezifischer Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes erlaubt, ebenso die Festsetzung von Mindestanforderungen an die Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung.

7. Rechtsfolgen im Falle eines Verstoßes gegen das AGG

7.1. Unwirksamkeit

Diskriminierende Bestimmungen in individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen sind unwirksam.

7.2. Beschwerderecht

Benachteiligte können sich bei der zuständigen Stelle des Betriebes beschweren. Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG benachteiligen.

7.3. Schadensersatz/ Entschädigung und Fristen

Es besteht ein Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Vertretenmüssen ist gegeben bei:

- eigenem Verschulden, d. h. Vorsatz und Fahrlässigkeit;
- Verschulden der Organmitglieder, z. B. des Geschäftsführers;
- Verschulden von Erfüllungsgehilfen, z. B. Vorgesetzte.

Daneben besteht ein Anspruch auf eine verschuldensunabhängige Entschädigung, d. h. Ausgleich des immateriellen Schadens, ähnlich dem Schmerzensgeld. Ausgeglichen wird die Verletzung der Würde. Bei Nichteinstellung ist sie auf höchstens drei Monatsgehälter begrenzt, wenn die Einstellung auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht erfolgt wäre.

Schadenersatz und Entschädigung müssen binnen zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt bei einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung, ansonsten mit der Kenntniserlangung von der Benachteiligung. Die Klagefrist für die Geltendmachung der Entschädigung beträgt drei Monate nach schriftlicher Geltendmachung.

7.4. Leistungsverweigerungsrecht

Bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung ist der/die betroffene Beschäftigte berechtigt, die Tätigkeit einzustellen, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergreift.

7.5. Beweislast vor Gericht

Eine benachteiligte Person muss zunächst den Vollbeweis führen, dass sie gegenüber einer anderen Person ungünstig behandelt worden ist. Weiterhin muss sie mit Hilfe von Indizien beweisen, dass die Benachteiligung aus einem verbotenen Benachteiligungsgrund (Motiv) erfolgte. Erklärungen „ins Blaue hinein“ oder einfache Behauptungen genügen somit nicht.

8. Sonstiges

Beschwerden nimmt Frau Katja Kröger, Tel.:02382/858-614, entgegen.

Den vollständigen Gesetzeswortlaut des AGG sowie des § 61 b ArbGG (Klagefrist) finden Sie in unserer Einrichtung im **Nexus Curator und in den gesetzlichen Aushängen**.

Bei Rückfragen zu diesem Merkblatt wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung.

Das Infoblatt wird mindestens alle drei Jahre auf weitere Gültigkeit geprüft.

Ahlen, den 15.03.2012

Anne Rohlmann
- *Personalleiterin*-