

Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im Folgenden werden folgende Fragen kurz beantwortet:

1. Wann schützt das AGG?
2. Wen schützt das AGG?
3. Vor welchen Benachteiligungen schützt das AGG?
4. Was kann der Betroffene nach dem AGG gegen Diskriminierung unternehmen?
5. Wozu ist der Arbeitgeber nach dem AGG verpflichtet?

1. Wann schützt das AGG?

Das AGG vom 14.08.2006 (BGBl. I Nr. 39 S. 1897) bietet Schutz vor Diskriminierung im Bereich des Berufs- oder Wirtschaftslebens.

Das AGG ist auf folgende Anwendungsbereiche beschränkt:

1. den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt,
3. die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, wobei nach § 2 Abs. 4 AGG für Kündigungen die Vorschriften zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz abschließend gelten,
4. den Zugang zu Formen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
5. die Mitgliedschaften und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung (zum Beispiel einer Gewerkschaft),
6. den Sozialschutz, sonstigen sozialen Vergünstigungen und der Bildung,
7. den Zugang und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum.

Die unter den Ziffern 1 bis 4 genannten Bereiche betreffen das Arbeitsrecht, aber auch die Wirtschaft. So kann zum Beispiel auch die Auftragsvergabe an freie Mitarbeiter, andere Unternehmen und Subunternehmen betroffen sein. Die unter den Ziffern 6 genannten Bereiche nehmen vor allem den Staat in die Pflicht. Schließlich wird unter Ziffer 7 der Anwendungsbereich auf die so genannten Massengeschäfte ausgedehnt. Hierdurch sind Unternehmen wie Gas und Stromversorger, Warenhäuser, Verkehrsbetriebe, aber auch gewerbliche Vermieter verpflichtet.

2. Wen schützt das AGG?

Das AGG schützt Beschäftigte. Beschäftigte sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte
2. Auszubildende,
3. Arbeitnehmerähnliche Beschäftigte (z.B. Heimarbeiter).
4. Als Beschäftigte gelten auch Bewerberinnen/Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

3. Vor welchen Benachteiligungen schützt das AGG?

Die Prüfung, ob eine Diskriminierung nach dem AGG im Arbeitsrecht vorliegt, verläuft in folgenden drei Schritten:

1. Schritt:

Diskriminierung im Sinne des AGG liegt vor, wenn jemand aus Gründen (Diskriminierungsmerkmal)

- der Rasse, oder der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder der Weltanschauung,
- der Behinderung,
- des Alters
- der sexuellen Identität (sexuelle Orientierung)

benachteiligt und/oder belästigt wird.

2. Schritt:

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)

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in der vergleichbaren Situation (unmittelbare Benachteiligung) oder, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund besteht und die Maßnahme verhältnismäßig ist (mittelbare Benachteiligung).

Auch eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Auch die sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung. Eine Belästigung kann niemals sachlich gerechtfertigt sein.

3. Schritt:

Schließlich kann eine Benachteiligung zulässig sein.

1. Sachliche Gründe zur Differenzierung nach beruflichen Anforderungen können wegen der Art der Tätigkeit bestehen.
2. Maßnahmen, die geeignet und angemessen zur Verhinderung oder dem Ausgleich von bestehenden Nachteilen wegen eines im 1. Schritt genannten Diskriminierungsmerkmals sind sachlich gerechtfertigt.
3. Sachliche Gründe zur Differenzierung nach Alter können bestehen, bei
 - einer Maßnahme der Jugend-, Familien- oder Altenförderung,
 - der Festlegung von Mindestanforderungen für den Zugang zur Beschäftigung oder bestimmter mit der Beschäftigung verbundener Vorteilen,
 - Höchstalter für Einstellung bei spezifischen Ausbildungsanforderungen,
 - Festsetzung von Altersgrenzen bei sozialen Sicherungssystemen,
 - Sozialauswahl im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung,
 - Unkündbarkeit und
 - der Aufstellung eines Sozialplans.
4. Sachliche Gründe zur Differenzierung nach Religionszugehörigkeit können bestehen, wenn der Arbeitgeber eine Glaubensgemeinschaft ist.

4. Was kann der betroffene Arbeitnehmer nach dem AGG gegen Diskriminierung unternehmen?

4.1. Zunächst hat die Person die Möglichkeit sich bei folgenden Stellen zu beschweren:

- Arbeitgeber (Beschwerdestelle, Vorgesetzte)
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Personalrat
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (wird gerade beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet)
- Antidiskriminierungsverbände.

Der Arbeitgeber hat die bei ihm eingegangene Beschwerde zu prüfen. Der danach benachteiligten Person ist vom Arbeitgeber das Ergebnis seiner Prüfung mitzuteilen. Kommt der Arbeitgeber zum Ergebnis, dass es sich bei der angezeigten Handlung um eine Diskriminierung handelt, hat er angemessene und geeignete Maßnahmen zu treffen. Wenn die Diskriminierung von anderen Beschäftigten ausgeht, so nennt das Gesetz als solche Maßnahmen ausdrücklich

- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens (nur bei Beamten möglich).

4.2. Ergreift der Arbeitgeber trotz Diskriminierung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, so kann die diskriminierte Person, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist, die Arbeit verweigern (Leistungsverweigerungsrecht), ohne dass der Anspruch auf Arbeitsentgelt verloren geht.

4.3. Außerdem hat die betroffene Person einen Anspruch auf Ersatz des ihr zugefügten materiellen (Schadensersatz) und immateriellen Schadens (Entschädigung = Schmerzensgeld) gegenüber dem Arbeitgeber, soweit dieser die Diskriminierung zu vertreten hat. Für Schadensersatz und Entschädigung bestehen keine Höchstgrenzen. Die Entschädigung bei Nichteinstellung beträgt höchstens drei Bruttomonatsgehälter.

Soweit die Diskriminierung auf der Anwendung einer kollektivrechtlichen Regelung (Tarifvertrag, Dienstvereinbarung oder ähnlichem) beruht, ist der Arbeitgeber nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz zur Leistung des Schadenersatzes verpflichtet.

Der Schadenersatzanspruch muss innerhalb von zwei Monaten gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden (sofern nicht ein einschlägiger Tarifvertrag eine andere Frist vorsieht). Die Frist beginnt mit Zugang der Absage der Bewerbung bzw. mit Kenntniserlangung des Betroffenen von der Diskriminierung zu laufen. Für die gerichtliche Geltendmachung einer Entschädigung nach dem AGG ist eine weitere Frist von drei Monaten zu beachten (§ 61 b ArbGG).

Vereinbarungen, die gegen das AGG verstoßen sind unwirksam. Der Arbeitnehmer muss sich daher nicht daran halten.

4.5 Es besteht nach dem AGG kein Anspruch auf Einstellung, Beförderung, Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen etc.! Ein solcher Anspruch kann sich aber unter Umständen aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder aus europarechtlichen Regelungen ergeben.

5. Wozu ist der Arbeitgeber nach dem AGG verpflichtet?

5.1 Der Arbeitgeber ist zur Bekanntmachung des AGG, des § 61b ArbGG sowie zur Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle verpflichtet. Dies kann etwa durch Bekanntgabe im Intranet oder den Aushang am Schwarzen Brett erfolgen.

5.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor diskriminierenden Benachteiligungen zu treffen. Das betrifft auch vorbeugende Maßnahmen. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten entsprechend geschult, ist er dieser Verpflichtung grundsätzlich nachgekommen.

5.3 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

5.4 Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden (§ 11 AGG).

5.5 Der Arbeitgeber ist bei einer Beschwerde verpflichtet die Angelegenheit zu prüfen. Der benachteiligten Person ist vom Arbeitgeber das Ergebnis seiner Prüfung mitzuteilen. Kommt der Arbeitgeber zum Entschluss, dass es sich bei der angezeigten Handlung um eine Diskriminierung handelt, hat er angemessene und geeignete Maßnahmen zu treffen.