

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat das Ziel, bestimmte Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG wirkt sich dabei vor allem im Arbeitsrecht aus. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass seine betrieblichen Abläufe und Strukturen und alle arbeitsrechtlichen Verträge und Maßnahmen mit dem AGG vereinbar sind.

### Benachteiligungsverbot

Nach § 7 AGG dürfen Beschäftigte wegen **Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung** und **sexuelle Identität nicht benachteiligt** werden.

### Unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung

Das Gesetz unterscheidet zwischen unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen. Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen vorgenannter Merkmale weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in der vergleichbaren Situation.

Von einer **mittelbaren Benachteiligung** spricht man, wenn eine Maßnahme/Vorschrift dem Anschein nach neutral ist, also keine der oben genannten sieben Diskriminierungsgründe betrifft, aber dennoch geeignet ist, mittelbar eine Benachteiligung hervorzurufen.

#### **Beispiel: Jubiläumszuwendung**

*Alle Beschäftigte erhalten nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit eine Prämie in Höhe von 500,00 €, Teilzeitbeschäftigte erhalten die Hälfte. Wenn im Betrieb in der Regel Frauen in Teilzeit arbeiten und grundsätzlich eher Männer als Frauen eine langjährige Betriebszugehörigkeit haben, stellt sich die neutrale Vorschrift „Jubiläumszuwendung“ als mittelbare Benachteiligung von Frauen dar.*

Auch **Belästigungen** wie Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung, sexuelle Belästigung und Anweisungen hierzu gelten als Benachteiligung im Sinne des Gesetzes.

## Adressat und Reichweite des Benachteiligungsverbotes

Das Verbot der Benachteiligung gilt für alle **Arbeitgeber**. Als Arbeitgeber gilt dabei auch der Entleiher im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Ein **Arbeitnehmer** kann dabei auch durch einen Kollegen oder durch einen betriebsfremden Dritten benachteiligt werden. Dies hat Konsequenzen für den Arbeitgeber, da er zum Schutz gegenüber seinen Beschäftigten verpflichtet ist. Das Benachteiligungsverbot umfasst grundsätzlich den Gesamtbereich des Arbeitsrechts. Dazu gehören u.a.

- Bewerbungsverfahren und Einstellung
- beruflicher Aufstieg (Beförderung)
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere auch in kollektivvertraglichen Vereinbarungen (Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) und Beendigung des Arbeitsverhältnisse
- Berufsausbildung (sowohl Aus- als auch Weiterbildung)

**Geschützt** werden daneben auch **Auszubildende, Leiharbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter, ehemalige Beschäftigte** und in beschränktem Ausmaß auch **Selbständige** und **Organmitglieder** (Geschäftsführer und Vorstände).

## Zulässige unterschiedliche Behandlungen

Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist eine verbotene Benachteiligung; sie kann gerechtfertigt sein. So erlauben die §§ 8, 9 und 10 AGG unterschiedliche Behandlungen z. B. wegen **unterschiedlicher beruflicher Anforderungen**. Eine unterschiedliche Behandlung nach dem **Geschlecht** gilt dann als zulässig, wenn das Geschlecht die vom Gesetz geforderte „wesentliche und entscheidende Anforderung“ bildet – Erwägungen der bloßen Zweckmäßigkeit reichen nicht. Auch beim **Alter** gibt es Ausnahmen. Erlaubt ist z. B. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand. Spezielle Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile (z. B. Frauenförderung, Maßnahmen für Behinderte) bleiben ebenfalls zulässig. **Achtung:** Im Zweifelsfall ist der Arbeitgeber beweispflichtig, dass eine zulässige Ungleichbehandlung vorliegt.

## Bewerbungsverfahren

Für Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen, besteht die Möglichkeit, im Geburtenregister die Angabe „keine Angabe“ oder „divers“ eingetragen werden. In Stellenausschreibung ist daher grundsätzlich die geschlechtsneutrale Angabe „(m/w/d)“ zu verwenden.

Stellen müssen durchweg neutral ausgeschrieben werden. Stellen Sie sicher, dass Stellenausschreibungen nicht nur geschlechtsneutral formuliert sind, sondern auch keine Benachteiligung aus den anderen Gründen enthalten. Es wird empfohlen, auf die Anforderung von Fotos, Alters- und Geburtsortsangabe zu verzichten.

Die Auswahl der Bewerber sollte sorgfältig dokumentiert werden. **Bewahren** Sie alle relevanten Informationen wenigstens für die Dauer von **6 Monaten** auf. Bei "Risikofällen" und eventuell bei hochdotierten Stellen sollte darüber nachgedacht werden, die Absage per Einschreiben zu versenden, um den Zugang der Ablehnung beweisen zu können. Absageschreiben sollten neutral abgefasst werden, also keine Gründe für die Absage benennen.

## Organisationspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss die erforderlichen **präventiven Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** ergreifen. Er muss in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung hinweisen. Er hat auch darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine **Beschäftigten** in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung **geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung**.

Welche Maßnahmen im Einzelnen geboten sind, kann je nach der Größe des Betriebes unterschiedlich zu beurteilen sein. Zu denken ist sowohl an organisatorische Maßnahmen als auch an eine Aufklärung über die Problematik der Benachteiligung. Die Organisationspflichten hat der Arbeitgeber schon bei der Stellenausschreibung einer Stelle einzuhalten, damit eine mögliche Benachteiligung bestimmter Gruppen von Bewerbern unterbleibt.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie **Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung** zu ergreifen.

Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte (z. B. Kunden, Lieferanten) benachteiligt, sind Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Vorschriften einschließlich der maßgeblichen Klagefrist in § 61b ArbGG im Betrieb durch [Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle](#) oder mittels der üblichen Informations- und Kommunikationstechniken bekannt zu machen. Zugleich ist über die zuständige Stelle für Beschwerden (z. B. Vorgesetzter, Gleichstellungsbeauftragter oder betriebliche Beschwerdestelle) zu informieren.

**Praxistipp:** Arbeitgeber sollten alle Abläufe in der Personalarbeit auf Diskriminierungsfreiheit überprüfen, z.B. Personalfragebögen, Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen. Zu überdenken sind auch Arbeitsabläufe, z.B. ob hier Altersdifferenzierungen enthalten sind oder Teilzeitkräfte und damit mittelbar Frauen ungleich behandelt werden. Zur Erleichterung diskriminierungsfreier Personalarbeit sollten Konzepte für Beurteilungssysteme, Bonuszahlungen, Beförderungen, Gesprächsführung bei Einstellung etc. erstellt werden bzw. bestehende Konzepte überprüft werden. Personalentscheidungen sollten dokumentiert werden.

## Rechte der Beschäftigten

### 1. Beschwerderecht

Beschäftigte, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben zunächst ein Beschwerderecht bei Vorgesetzten, bei Gleichstellungsbeauftragten und bei betrieblichen Beschwerdestellen. Welche Stelle im Betrieb zuständig ist, kann der Arbeitgeber festlegen. Die Beschwerde muss inhaltlich geprüft und das Ergebnis dem Betroffenen mitgeteilt werden.

### 2. Leistungsverweigerungsrecht

Wenn der Arbeitgeber keine oder keine geeigneten Gegenmaßnahmen ergreift, hat der betroffene Beschäftigte das Recht, seine Tätigkeit **ohne Verlust des Arbeitsentgelts** einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. Das Leistungsverweigerungsrecht beschränkt sich allerdings auf Fälle von **Belästigung** und **sexueller Belästigung**.

### 3. Beweislast

Abweichend von den allgemeinen Beweislastregeln muss der **Arbeitnehmer** lediglich **Indizien beweisen**, die eine Benachteiligung wegen eines der oben genannten Benachteiligungsmerkmale vermuten lassen. Für diese Indizien muss jedoch eine „überwiegenden Wahrscheinlichkeit“ vorliegen. Bloße Behauptungen „ins Blaue hinein“ genügen nicht. Der **Arbeitgeber trägt die volle Beweislast** dafür, dass entweder überhaupt keine Benachteiligung nach dem AGG vorliegt oder diese wegen einer gesetzlich zulässigen Ungleichbehandlung gerechtfertigt gewesen ist.

### 4. Entschädigung und Schadensersatz

Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes hat der Betroffene einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld für immaterielle (**Schmerzensgeld**) und materielle Schäden (z. B. der durch die Diskriminierung entgangene Lohn oder die Rechtsanwaltskosten) vor. Der **materielle Schadenersatzanspruch** - anders bei der Entschädigung - entsteht nur, wenn der **Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat** (vorsätzlich oder fahrlässig). **Immaterielle Schäden** können **verschuldensunabhängig** gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Die Höhe der Entschädigung muss angemessen sein, jedoch je nach Fall auch eine abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben. Bei einer **Nichteinstellung** darf die Entschädigung **drei Monatsgehälter nicht übersteigen**.

Der Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung muss innerhalb von **zwei Monaten ab Kenntniserlangung schriftlich geltend gemacht werden**. Ein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg besteht nicht.

## Klagerecht für Betriebsrat/ Gewerkschaften

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch ohne Zustimmung des Betroffenen gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung klagen, um die Diskriminierung zu beseitigen. Individuelle Ansprüche des Benachteiligten (z.B. Schadensersatz) werden davon nicht erfasst.

## **Antidiskriminierungsstelle, Antidiskriminierungsverbände**

Das AGG regelt die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, die Betroffene unterstützt und berät. Weitere Infos finden Sie [hier](#).

Antidiskriminierungsverbände haben nach § 23 AGG das Recht, Betroffene zu beraten und im Verfahren ohne Anwaltszwang zu vertreten (kein Verbandsklagerecht). Weitere Infos können unter <https://www.antidiskriminierung.org/> eingesehen werden.

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*