

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Arbeitsrecht

# Grundlagen

- Gesetz vom Juli 2006
- Umsetzung von 4 EU-Richtlinien, die
  - Diskriminierung wegen Rasse, ethn. Herkunft und Geschlecht verbieten
  - Eine Beweislastregel enthalten müssen
  - Eine Rechtsfolge für den Fall der Verletzung anordnen

# Benachteiligung

- Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere wegen ihrer Rasse oder ethn. Herkunft
- Zwei Benachteiligungsmerkmale
  - Rasse und ethn. Herkunft
  - Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Identität

# Rasse, ethnische Herkunft

Es gibt nur eine menschliche Rasse

- Benachteiligung wegen
  - Rasse
  - Hautfarbe
  - Abstammung
  - Nationaler Ursprung
  - Volkstum

# Geschlecht etc.

- Geschlecht
- Religion
  - Glaube
  - institutionalisiert
- Behinderung
- Alter = Lebensalter

# Anwendungsbereich, § 2 I AGG

- Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung
- Mitgliedschaft in Vereinigungen
- Sozialschutz, soziale Vergünstigungen
- Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

# Begriffsbestimmungen

- **Unmittelbare Benachteiligung**
  - Person wird wegen eines der Merkmale aus § 1 AGG ungünstiger behandelt
- **Mittelbare Benachteiligung**
  - dem Anschein nach neutrale Vorschriften benachteiligen Personen
- **Belästigung**
  - Verbal und nonverbal

# Begriffsbestimmungen

- Sexuelle Belästigung
  - Körperliche Berührung, Bemerkung sexuellen Inhalts, Zeigen und Anbringen pornographischer Darstellungen
- Anweisungen zur Benachteiligung



# Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Unterschiedliche Behandlung wegen  
mehrerer der in § 1 AGG genannten  
Gründe nur gerechtfertigt, wenn

- Rechtfertigung auf alle Gründe erstreckt
- Oder bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden

# Arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot

- § 7 AGG: zentrale Vorschrift
  - Beschäftigte:
    - alle Beschäftigten in Privatwirtschaft und öff. Dienst
    - Azubis
    - Bewerber und Bewerberinnen
    - Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist

# Arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot

- § 7 AGG: zentrale Vorschrift
  - Arbeitgeber
    - natürliche und juristische Personen
    - bei Arbeitnehmerüberlassung sind Arbeitgeber
      - Verleiher
      - Entleiher

# Arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot

- § 6 I AGG:
  - Diskriminierungsverbot gilt auch für
    - Selbständige
    - freie Mitarbeiter
    - Organmitglieder

# Schutz der Beschäftigten

- grundsätzlich Benachteiligungsverbot
- benachteiligende Klauseln grundsätzlich unwirksam
- Ausnahmen:
  - wegen allgemeiner beruflicher Anforderungen
  - wegen Religions- und Weltanschauung
  - wegen des Alters

# Allgemeine berufliche Anforderungen

- Ungleichbehandlung rechtmäßig, wenn
  - Zweck rechtmäßig
  - Anforderung angemessen

# Unterschiedl. Behandlung wg. Religion o. Weltanschauung

- Ungleichbehandlung rechtmäßig, wenn
  - Arbeitgeber Religionsgemeinschaft oder ihr zugeordnete Einrichtung
  - und berufliche Anforderung
- unberührt: Recht der Religionsgem. loyales Verhalten zu verlangen

# Unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

- Ungleichbehandlung rechtmäßig, wenn
  - zur Förderung der beruflichen Eingliederung
  - Festlegung von Mindestanforderungen/Berufserfahrung
  - Höchstalter für Einstellung
  - Altersgrenzen bei sozialer Sicherheit (BAV)



# Organisationspflichten des Arbeitgebers

- keine Ausschreibung unter Verstoß gegen § 7 I AGG
- Treffen erforderlicher Maßnahmen zur Vermeidung
  - auch gegenüber Dritten
  - auch vorbeugend
  - Hinweispflichten

# Organisationspflichten des Arbeitgebers

- Bekanntmachung
  - des AGG
  - der Klagefristen, § 61 AGG
  - der zuständigen Stellen für Beschwerden etc.
    - durch Aushang
    - durch Auslegung
    - im Intranet
- Bekanntgabe der Bekanntmachung

# Rechte der Beschäftigten

- Beschwerderecht
  - bei der zuständigen Stelle
- Arbeitgeber hat
  - zu prüfen
  - Ergebnis mitzuteilen
  - zu begründen, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden

# Rechte der Beschäftigten

- Leistungsverweigerungsrecht
  - keine oder unzureichende Maßnahmen des Arbeitgebers
  - ohne Entgeltverlust

# Rechte der Beschäftigten

- Entschädigung und Schadenersatz
  - materieller Schaden
  - Nicht-Vermögensschaden
    - angemessene Entschädigung
    - „abschreckende Wirkung“
    - Erhöhung bei Verstoß gegen mehrere Gründe

# Rechte der Beschäftigten

- Bei Nichteinstellung:
  - grundsätzlich kein Kontrahierungszwang
  - Obergrenze bei Schadenersatz: drei Monatsgehälter
  - auch bei Nichteinstellung bei benachteiligungsfreier Auswahl

# Rechte der Beschäftigten

- Bei Benachteiligung aufgrund Anwendung kollektiver Vereinbarungen
  - Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erforderlich
  - benachteiligende Kollektivregelungen grundsätzlich unwirksam

# Rechte der Beschäftigten

- Fristen:
  - schriftliche Geltendmachung innerhalb zweier Monate
  - ab Kenntnis vom Verstoß
  - bei Bewerbung etc. ab Zugang der Ablehnung



# Prozessuale Durchsetzung

- Beweislast
  - Beim Arbeitgeber
  - Arbeitnehmer muss Indizien beweisen
- Antidiskriminierungsverbände

# Maßregelungsverbot

- keine Sanktion erlaubt bei Nichtausführung benachteiligender Ausführungen
- und bei Inanspruchnahme der Rechte gemäß § 22 AGG
- gilt auch bei Unterstützung oder Zeugen