

# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz



Referent:  
Rechtsanwalt Christian Rolle

## Einführung

**Suche zuverlässigen Fernfahrer**  
mit Italien-Erfahrung, FSK. CE.  
Fa. Telefon 0 [REDACTED] 4

**Verkäuferin**  
für Schmankerlmarkt  
in Bad Birnbach gesucht,  
Vollzeit/Teilzeit oder 400,- € Basis  
[REDACTED]

Suche sofort **Koch** an den  
Attersee in O. Österreich.  
Auskunft: 0 [REDACTED] 1  
Wohnmöglichkeit vorhanden.

Erfahrene  
**Friseurin**  
in Voll- oder Teilzeit  
ab 1. 10. 07 gesucht.

Suchen zum sofortigen Eintritt

**Bauleiter, Techn. Zeichner oder  
Abrechner sowie Obermonteure**

Als zukunftsorientiertes, mittelständisches Unternehmen.  
Erfolgreich im qualitativen hochwertigem Trockenausbau  
so wohl im gewerblichen als auch im privaten Bereich  
suchen wir Verstärkung.

Sie verfügen über eine fundierte, technische Ausbildung,  
Erfahrung in der Bauleitung, Kalkulation und Abrechnung.  
Selbständiges und zuverlässiges Arbeiten wird  
vorausgesetzt.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann schicken Sie Ihre schriftliche Bewerbung an oben  
genannte Adresse.

### IHR ARBEITSPLATZ BEI [REDACTED]

Wir sind Hersteller von Aluminium-Haustüren und suchen zum sofortigen bzw. baldmöglichsten Eintritt

**Mitarbeiter/in für die [REDACTED]**

Idealerweise haben Sie in einem Metallbau- bzw. Holzbetrieb in der Serienfertigung gearbeitet und sind Metallbauer, Schlosser oder Schreiner. Sie finden bei uns ein junges, dynamisches Kollegenteam. Gute Bezahlung und die dazugehörigen Sozialleistungen ist selbstverständlich.

Bewerben Sie sich bitte schriftlich oder telefonisch. Ihr Ansprechpartner ist Herr [REDACTED]

**Taxifahrer/in**

zur Aushilfe und Urlaubsvertretung in Schichtbetrieb nach Zwiesel gesucht.  
(Rentner/in bevorzugt).  
[REDACTED]

## Einführung

### Karosseriebau · Fahrzeugbau · Lackierungen · Sandstrahlen

Zur Verstärkung unseres Nutzfahrzeug-Teams suchen wir zum baldmöglichsten Eintritt

#### Fahrzeug-Elektriker LKW

für den Einbau von Elektro- und Hydraulikanlagen

#### Karosserie- und Fahrzeugbauer

#### Schreiner

mit Fertigkeiten in Holz und Kunststoff sowie Klebetechnik

Sie sind jung, dynamisch und flexibel mit dem Ziel selbstständig arbeiten zu wollen.

Wir sind ein zukunftsorientiertes und modernes Unternehmen mit leistungsgerechter Bezahlung.

Ihre Bewerbungsunterlagen senden sie an:

■ Wir sind ein mittelständisches Unternehmen in der Zimmerei- und Holzbaubranche.

■ Zur Wartung und Instandhaltung unseres Fuhrparks und Maschinenparks suchen wir ab sofort einen

### Mechaniker

■ für eine Teil- oder Vollzeitbeschäftigung.

■ Ihr Aufgabengebiet umfasst außerdem, Lager- und Hausmeister Tätigkeiten, Besorgungsfahrten, etc. Ein LKW-Führerschein wäre wünschenswert.

■ Sie sind flexibel, arbeiten gerne selbstständig, und wollen unser junges, engagiertes Team unterstützen, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

### Stellenausschreibung

Die Gemeinde [REDACTED]

stellt ab Herbst 2007 eine Stelle für eine/n

### Umschüler/in zur/zum

#### Verwaltungsfachangestellten

Fachrichtung allgemeine innere Verwaltung und Kommunalverwaltung oder bei geeigneter Vorbildung Teilnahme am Angestellten Lehrgang I zur Verfügung

#### Unsere Erwartungen:

- abgeschlossene Berufsausbildung
- gute EDV-Kenntnisse
- Bereitschaft zur Teilnahme an der Ausbildung im dualen System (Beschuch der Berufsschule und Teilnahme an der [REDACTED] pr. Verwaltungsschule)
- Kostenübernahmeerklärung des Trägers der Umschulung

#### Unser Angebot:

- moderner Arbeitsplatz mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden
- Gleitende Arbeitszeit

Schriftliche Bewerbungen mit den üblichen aussagekräftigen Unterlagen (z. B. Lebenslauf, Zeugnisse, Tätigkeitsnachweise, Lichtbild) richten Sie bitte bis 15. 8. 2007 an die Geme [REDACTED] platz [REDACTED] bis [REDACTED]

## Verstärkung gesucht

### Idealer Job für Selbstständige und Studenten!

Katalogverteiler (w/m) für unsere Niederlassung in Osterhofen zur persönlichen Abgabe von Katalogen gesucht.

**75 € / Tag und mehr möglich!**

Voraussetzung: eig. PKW, gepfl. Erscheinung, perfekte Deutschkenntnisse, Gewerbeschein.

Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

## Einführung

29.6.2006: Verabschiedung des AGG durch deutschen Gesetzgeber

18.08.2006: Inkrafttreten der Regelung

Frist für die verbindliche Umsetzung der vier europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien war bereits überwiegend abgelaufen!

### **Rechtslage vor dem AGG:**

611a, b BGB (Geschlechtsbezogene Benachteiligung, neutrale Stellenausschreibung)

§ 81 Abs. 2 SGB IX (Unzulässigkeit der Benachteiligung Schwerbehinderter)

§ 75 BetrVG (Gleichbehandlungsgebot/Diskriminierungsverbote)

Entwicklung eines umfassenden Gleichbehandlungsgebots durch das BAG (Art. 3 GG)

## Änderungen durch das AGG

- **eigenständiges Schutz- und Haftungssystem** mit Sanktionen (Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche, Recht zur Arbeitsverweigerung bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung, )
- Einbeziehung des **neuen Merkmals „Alter“**
- umfassende Einbeziehung des Stadiums der **Vertragsanbahnung**
- **Diskriminierungsschutz ist keine Erfindung des AGG. Aber AGG gibt dem Thema eine neue Dimension!**

## Ziel des AGG

- Ziel ist es, **unmittelbare wie mittelbare Benachteiligungen** aus Gründen der
  - **“Rasse”**, (Das deutsche AGG hat das Merkmal "Rasse" aus der Antirassismusrichtlinie der EU übernommen. Die Verwendung des Begriffs "Rasse" wird in der Gesetzesbegründung als nicht ganz unproblematisch bewertet, da es keine unterschiedlichen menschlichen Rassen gibt. "Rasse" soll den sprachlichen Anknüpfungspunkt zum Begriff des "Rassismus" bilden und damit einen möglichst lückenlosen Schutz vor ethnisch motivierter Benachteiligung gewährleisten)
  - der **“ethnischen Herkunft”**, des **“Geschlechts”**, der **“Religion”**, der **“Weltanschauung”**, einer **“Behinderung”**, des **“Alters”**, oder der **“sexuellen Identität”** zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG).

Diskriminierungen aus diesen acht Gründen sind verboten.

Dies betrifft auch Belästigungen, insbesondere sexueller Natur.

<http://www.jobcenter-medizin.de/jda/DisplayContent.do?cid=212762&fid=151756>

## Geltungsbereich

- Alle Maßnahmen, **§ 2 AGG**:
  - von der Stellenausschreibung (Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen)
  - über die Begründung und Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen (Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, beruflicher Aufstieg)
  - bis zur Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse (Entlassungsbedingungen)
  - und sogar darüber hinaus (nachwirkende Maßnahmen z.B. betriebliche Altersversorgung)

## Unzulässige Verhaltensweisen

- **„unmittelbare Benachteiligung“**

wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Dies bezieht sich auf alle in § 1 AGG genannten Gründe einer unterschiedlichen Behandlung.

Beispiel: Stellenanzeige - Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen werden nicht berücksichtigt; Wir stellen keine homosexuellen ein.

- **„mittelbare Benachteiligung“**

Die weniger günstige Behandlung wird an ein *scheinbar neutrales Merkmal* angeknüpft, dass aber überwiegend bei Personen vorliegt, die ein bestimmtes Merkmal nach § 1 AGG erfüllen.

Beispiel: Bei Beförderung wird ununterbrochene Beschäftigung verlangt, da hierdurch Frauen die im Mutterschutz waren benachteiligt werden oder Stellenanzeige – Junges Team sucht Verstärkung

## Unzulässige Verhaltensweisen

### ▪ **"Belästigung"**

Beispiele: Verleumdungen, Beleidigungen und abwertende Äußerungen, Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe, die im Zusammenhang mit einem der in § 1 AGG genannten Gründe stehen. Eine Belästigung liegt z. B. dann vor, wenn ein farbiger Mitarbeiter von seinen Kollegen mit einem Spitznamen angesprochen wird, der auf seine Hautfarbe gezielt ist.

### ▪ **"sexuelle Belästigung"**

Beispiel: unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuelle bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen. Sexuell oder sexuell bestimmt ist jedes Verhalten, das einen geschlechtlichen Bezug aufweist.

## Rechtfertigungsgründe

- **§ 8 AGG:** Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen (z.B. Model für Bikini)
- **§ 9 AGG:** Zulässige **unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**
- **§ 10 AGG:** Zulässige **unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**
- **§ 5 AGG:** Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Zulässig sind damit gezielte Maßnahmen sowohl zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen als auch zur Vermeidung künftiger Nachteile z.B. Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gewünscht

## Organisationspflichten des Arbeitgebers

- **§ 12 I AGG:** Generalklausel: Erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen treffen
- **§ 12 II AGG: Hinweis- und Hinwirkungspflicht:** der Arbeitgeber soll durch geeignete Maßnahmen, insb. durch Schulungen, auf die Unzulässigkeit der Benachteiligungen nach dem AGG hinweisen und darauf hinwirken, dass sie unterbleiben  
Hinweis: Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten geschult → gesetzliche Fiktion der Pflichterfüllung, § 12 Abs. 2 S. 2 AGG

## Organisationspflichten des Arbeitgebers

- **§ 12 Abs. 3 AGG:** Bei Verstößen gegen das AGG durch Beschäftigte: im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur **Unterbindung der Benachteiligung** ergreifen, z. B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung
- **§ 12 Abs. 4 AGG:** Benachteiligung der Beschäftigten bei Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte: im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum **Schutz der Beschäftigten** ergreifen, AGG
- **§ 12 Abs. 5: Bekanntmachung des Textes des AGG durch Aushang, der Klagefrist des § 61 b ArbGG (3 Monate nach Geltendmachung des Anspruchs)** durch Aushang, Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der üblichen Kommunikationsmittel.
- Einrichtung einer **Beschwerdestelle** und **Bekanntmachung von Informationen** über die Beschwerdestelle in der oben beschriebenen Weise,

## Rechtsfolgen bei Verstoß gegen das AGG

- **§ 13 AGG:** „Beschwerderecht“ bei einer zuständigen Stelle, also einem Vorgesetzten, einem Gleichstellungsbeauftragten oder auch eine betriebliche Beschwerdestelle in der Personalabteilung. Die zuständige Stelle hat die Beschwerde zu prüfen und dem Beschäftigten das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen.
- **§ 14 AGG:** „Leistungsverweigerungsrecht“: Sofern der Arbeitgeber keine oder ungeeignete Maßnahme zur Unterbindung einer (sexuellen) Belästigung am Arbeitsplatz ergreift, sind die Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen.
- **§ 15 AGG:** „Entschädigung und Schadenersatz“  
Verschuldensunabhängig  
Wenn auch ohne Benachteiligung nicht eingestellt/befördert worden wäre: Deckelung auf drei Monatsgehälter.  
Frist zur Geltendmachung: 2 Monate

## Beweislastumkehr zugunsten Arbeitnehmer, § 22 AGG

- Der Beschäftigte muss Indizien für eine Benachteiligung vorlegen
- Gelingt das, muss der Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß gg. das AGG vorliegt.
- Beispiel: Stellenausschreibung: „Wir suchen für unser Team einen Mitarbeiter (m/w) vorzugsweise nicht über 40 Jahre.“  
50-jähriger Mann bewirbt sich und wird abgelehnt.  
Macht der Betroffene vor Gericht eine Diskriminierung im Hinblick auf sein Alter geltend und legt die Anzeige vor, muss sich der Arbeitgeber entlasten.

## Hinweis zur Stellenausschreibung

- Bedient sich der Arbeitgeber zur Ausschreibung eines Dritten - z.B. der Bundesagentur - und verletzt dieser die Pflicht zur (geschlechts) neutralen Ausschreibung, so ist dem Arbeitgeber dieses Verhalten in der Regel zuzurechnen.
- BAG, Urteil vom 5.2.2004 (Aktenzeichen: 8 AZR 112/03)

## Schutz vor Diskriminierungen im Zivilrechtsverkehr

- **Massengeschäfte:** Geschäfte, bei denen das Ansehen der Person keine oder nur eine nachrangige Rolle spielt und die typischerweise deshalb auch „zu vergleichbaren Bedingungen“ begründet und durchgeführt werden. (Verträge mit Hotels, Gaststätten, Kaufhäusern). Nicht z.B. Kreditgeschäfte da individuelle
  
- Folgen:
  - Friseursalon berechnet für Damen- und Herrenhaarschnitte unterschiedliche Preise, unzulässige Differenzierung nach Geschlecht
  - Partnervermittlungsbörsen im Internet und „Telefonsexhotlines“ locken häufig ihre Klientel dadurch an, dass die Nutzung dieser Dienste nur für die männliche Kundschaft kostenpflichtig ist, die Damen jedoch diese Dienste kostenfrei in Anspruch nehmen können.
  - „Ladies Nights“ und „Ü-30-Parties“ führt die ganz offensichtliche Diskriminierung bereits in ihrem Namen
  - Fitness-Studios nur für Frauen, Cafés, in die keine Männer

## Schutz vor Diskriminierungen im Zivilrechtsverkehr

- alle **privatrechtlichen Versicherungen**: wenn typischerweise auf die Ermittlung von Risikoindikatoren verzichtet wird.  
**Einschränkend ist § 20 II AGG zu berücksichtigen:** „Eine unterschiedliche Behandlung ist bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist.“
  
- Einschränkung bei Mietverträgen
  - wenn ein besonderes Näheverhältnis zwischen Mieter und Vermieter besteht (Untermiete in der gleichen Wohnung)
  - Schaffung einer sozialen, stabilen Bewohnerstruktur
  - für Vermieter von weniger als 50 Wohnungen

## Was ist zu tun?

### ▪ **Personalwesen:**

- Sämtliche Abläufe im Unternehmen sind auf mögliche Benachteiligungen zu überprüfen (Recruiting, Arbeitsbedingungen, Kündigungen, auch Betriebsvereinbarungen)
- Beschwerdestelle benennen: Dies kann z.B. auch der Personalchef oder Betriebsrat (m/w) machen.
- Bekanntmachung bei Mitarbeitern (Schwarzes Brett, Email etc.)
- Arbeitgeber muss präventiv tätig sein (z.B. Schulungen)
- Ein Bewerbungsgespräch sollte immer mindestens unter sechs Augen geführt werden, damit Sie im Streitfall durch eine Zeugenaussage beweisen können, dass keine Diskriminierung vorliegt.
- schriftlichen und mündlichen Absage neutral formulieren

## Was ist zu tun?

- **Personalwesen:**
  - diskriminierenden Mitarbeiter abmahnen, um- oder versetzen
  - Auch interne Stellenausschreibung und Beförderung neutral formulieren, Gespräche auch hier immer zu zweit führen
  - Protokoll über Bewerbungsgespräche erstellen. Grund angeben, warum der Bewerber das Anforderungsprofil nicht erfüllt.
  - Unterschiedliche Vergütung muss leistungsbezogen begründet werden. Diese unterschiedliche Leistung muss dokumentiert werden.
  - Auf Kündigungen dem Wortlaut nach § 2 IV AGG ist das AGG nicht anwendbar. Verstoß gegen Europarecht.

## Was ist zu tun?

- **Allgemeiner Geschäftsverkehr:**
  - Gesetz schreibt keine Maßnahmen vor
  - Vertragsformulare, insb. AGB sind zu prüfen
  - Bei Dauerschuldverhältnissen (Mietverträge) können Altregelungen beibehalten werden.
- **Dokumentation**
  - Im Personalbereich Unterlagen mind. sechs Monate aufheben
  - Prospekte mind. drei Jahre aufheben

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Rechtsanwälte SPR  
[www.spr-anwaelte.de](http://www.spr-anwaelte.de)