

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Vortrag am 14. Dezember 2006

Rechtsanwältin  
Annette Schärffe

---

Arbeitgebervereinigung  
Lübeck - Schwerin e.V.

# Ziel des Gesetzes

**Verhinderung** und **Beseitigung** von **Benachteiligungen** aus Gründen

- der Rasse oder
- der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder
- der Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

☞ Aufzählung der **acht** Benachteiligungsmerkmale abschließend

# Sachlicher Anwendungsbereich

Erfasste „Stadien“ des Arbeitsverhältnisses:

- **Begründung des Arbeitsverhältnisses** (Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren, Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen)
- **Bestehendes Arbeitsverhältnis** (einschließlich Arbeitsentgelt) und beruflicher Aufstieg
- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (Entlassungsbedingungen)
- **Beendetes Arbeitsverhältnis**, soweit noch Nachwirkungen gegeben sind

# Persönlicher Anwendungsbereich

- **Beschäftigte**
  - Arbeitnehmer/-innen
  - Auszubildende
  - arbeitnehmerähnliche Personen (wirtschaftliche Abhängigkeit)
  - Heimarbeiter
  - Bewerber
  - ausgeschiedene Arbeitnehmer
- **Arbeitgeber**
  - natürliche und juristische Personen (z.B. Arbeitgeber A; X-AG)
  - rechtsfähige Personengesellschaften (z.B. oHG, KG)
  - „Entleiher“ von Beschäftigten (neben dem Verleiher)
  - Auftraggeber oder Zwischenmeister bei Heimarbeitern

# Benachteiligungen im Sinne des AGG

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

# Rechtfertigungsgründe

Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn:

- dadurch bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden - sog. **positive Maßnahmen**
- der Grund der Ungleichbehandlung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** ist
- bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften nach ihrem Selbstverständnis oder nach Art der Tätigkeit eine bestimmte **Religion** oder **Weltanschauung** eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt

## Rechtfertigungsgründe (Fortsetzung)

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des **Alters** ist gerechtfertigt, wenn:

- Ungleichbehandlung objektiv und angemessen ist, durch legitimes Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind;

# Organisationspflichten des Arbeitgebers

- **Neutrale Arbeitsplatzausschreibung** mit Blick auf alle **acht** Benachteiligungsmerkmale.
- Arbeitgeber muss **erforderliche Maßnahmen** zum Schutz vor Benachteiligungen treffen
- **Pflicht zur Unterbindung** von Benachteiligungen; ggf. mittels **Sanktionen** gegen Beschäftigte und Dritte, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen
- **Bekanntmachung** des AGG sowie des § 61 b ArbGG und der Information, wo/wie Benachteiligter sein Beschwerderecht ausüben kann

## Rechte der Beschäftigten bei unzulässiger Benachteiligung

- **Beschwerderecht**
- **Leistungsverweigerungsrecht**
- **Schadensersatzanspruch**
- **Entschädigungsanspruch:**  
Entschädigung auf max. 3 Monatsgehälter begrenzt, wenn Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre

## Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigung

- Schadens- und Entschädigungsansprüche sind innerhalb von **2 Monaten** ab Zugang der Ablehnung bzw. ab Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung **schriftlich geltend** zu machen; Klage innerhalb von **3 Monaten** nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs (§ 61 b ArbGG)

## Darlegungs- und Beweislast

- **Beschäftigter:**
  - Beweis von Indizien, die unterschiedliche Behandlung wegen eines Benachteiligungsmerkmals vermuten lassen
- **Arbeitgeber:**
  - Beweis, dass kein Verstoß gegen Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**



**Arbeitgebervereinigung  
Lübeck – Schwerin  
e.V.**