

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Stand: August 2006

Nach langwierigem Gesetzgebungsverfahren hat der Deutsche Bundestag das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz am 29. Juni 2006 beschlossen. Mit diesem Gesetz kommt Deutschland seiner Verpflichtung nach, vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht umzusetzen. Das Gesetz hat gravierenden Einfluss auf die betriebliche Praxis – im Arbeitsleben, aber auch im privatrechtlichen Bereich. Unternehmer sollten sich daher mit dem Gesetz vertraut machen und ihre Betriebsabläufe auf möglichen Handlungsbedarf „durchleuchten“. Das AGG beinhaltet eine Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe („angemessen“, „legitimes Ziel“, „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“), die erst im Laufe der Zeit durch die Rechtsprechung geklärt werden können. Solange besteht zunächst noch Unsicherheit im richtigen Umgang mit dem Gesetz.

Das folgende Merkblatt stellt zunächst die wesentlichen Inhalte des Gesetzes dar und schließt mit einer Checkliste für die wichtigsten Unternehmensbereiche.

### I. Inhalt des AGG

#### a) Allgemeiner Teil

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Der Begriff der Behinderung entspricht dabei der Definition in § 2 des SGB IX (Sozialgesetzbuch). Der Europäische Gerichtshof hat mittlerweile klargestellt, dass unter das Merkmal „Behinderung“ grundsätzlich keine Krankheiten fallen. „Alter“ meint Lebensalter, erfasst also ausschließlich den Schutz älterer Menschen.

Das Gesetz gilt einerseits für den Bereich Beschäftigung und Beruf (Arbeitsrecht) und andererseits für den „Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum“ (Zivilrecht). Erfasst werden unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen, Belästigungen, sexuelle Belästigungen und Anweisungen zu Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen der oben genannten Kriterien eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in der vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zum Erreichen dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

#### b) Konsequenzen im Arbeitsrecht

Hierunter fallen nicht nur (potentielle, gegenwärtige und frühere) Arbeitnehmer und Auszubildende, sondern auch arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. Handelsvertreter) und – soweit es um dem Zugang zu einer Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg geht, auch Selbstständige und Organmitglieder (Vorstände, Geschäftsführer). Diese Personen dürfen nicht wegen der oben genannten Kriterien benachteiligt werden, es sei denn, es liegt ein Rechtfertigungsgrund vor.

##### 1.) Rechtfertigungsgrund

Eine Rechtfertigung ist grundsätzlich dann gegeben, wenn das Kriterium eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung

„angemessen ist.“ Eine besondere Rechtfertigungsklausel bei einer Ungleichbehandlung wegen Religion/Weltanschauung existiert für Religionsgemeinschaften. Eine Ungleichbehandlung wegen Alters kann zulässig sein, wenn sie „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.“ Hierunter fällt laut Gesetzesbegründung beispielsweise eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Beschäftigte Altersrente beantragen kann. Spezielle Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile bleiben weiterhin zulässig (Frauenförderung, Maßnahmen für schwerbehinderte Arbeitnehmer).

Der Arbeitgeber muss die „erforderlichen“ Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung treffen. Was genau hierunter zu verstehen ist, wird unter anderem von der Größe des Betriebes abhängen. Hierzu gehören beispielsweise organisatorische Abläufe sowie die Aufklärung der Mitarbeiter. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten „in geeigneter Weise“ geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflicht. Er muss aber auch bei Verstößen geeignete Maßnahmen treffen (Abmahnung, Kündigung). Der Arbeitgeber muss auch geeignete und angemessene Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeiter treffen, wenn diese bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch dritte (Lieferanten, Kunden) benachteiligt werden.

## 2.) Rechtsfolgen

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot können sich Beschäftigte bei „den zuständigen Stellen“ des Betriebs beschweren. Hat der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten, weil er beispielsweise keine Schutzmaßnahmen getroffen hat, muss er Schadensersatz leisten. Zudem kann der Beschäftigte eine „angemessene“ Entschädigung in Geld verlangen. Bei einer Nichteinstellung darf die Entschädigung drei Monatsgehälter nicht übersteigen. Diese Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten, ab Zugang beziehungsweise Kenntnis, geltend gemacht werden. Zur Unterbindung einer (sexuellen) Belästigung haben Arbeitnehmer das Recht, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen (Leistungsverweigerungsrecht), wenn der Arbeitgeber keine (geeigneten) Maßnahmen trifft. Bei Verstößen gegen kollektivrechtliche Vereinbarungen muss der Arbeitgeber nur dann Entschädigung leisten, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei „groben“ Verstößen unter bestimmten Voraussetzungen (eigene) Handlungs-, Duldungs- oder Unterlassungsansprüche geltend machen – auch ohne Zustimmung des Betroffenen. Ausdrücklich ausgenommen ist die Geltendmachung von individuellen Ansprüchen des Benachteiligten.

Der Gesetzgeber hat kurz vor der Verabschiedung des Gesetzes den Text noch dahingehend geändert, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Es ist fraglich, ob dies europarechtlich Bestand haben wird, da die Richtlinien selbst diesen Bereich nicht ausnehmen.

Der Arbeitgeber muss das Gesetz im Betrieb durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle („Schwarzes Brett“) oder mittels der üblichen Informations- und Kommunikationstechniken (Intranet) bekannt machen und zugleich über die Beschwerdestelle(n) informieren.

## c) Konsequenzen im Zivilrecht

Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot gilt für die Kriterien Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter oder sexuelle Identität (also anders als im Arbeitsrecht nicht für das Merkmal „Weltanschauung“). Es findet Anwendung auf Schuldverhältnisse, die „typischerweise ohne Ansehung der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte, hierunter können zum Beispiel der Einzelhandel, die Gastronomie oder das Transportwesen fallen) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen“ (Beispiel: Angebot einer Vielzahl von Wohnungen) sowie auf privatrechtliche Versicherungen. Bei den Kriterien Rasse und ethnische Herkunft erfasst es auch andere Schuldverhältnisse, insbesondere den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (Beispiel: Verkauf eines Privatfahrzeugs über eine

Zeitungsannonce). Es gilt nicht für Familien- und Erbrecht und nicht für Schuldverhältnisse, bei denen „ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird.“ Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Gesetzes, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

### 1.) Rechtfertigungsgrund

Einen besonderen Rechtfertigungsgrund bei Ungleichbehandlung gibt es für die Vermietung von Wohnraum, da hier eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig ist. Bei den Merkmalen Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder Geschlecht kann eine Ungleichbehandlung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt werden (Beispiel: Studentenrabatt, besondere Öffnungszeiten für Frauen in Schwimmbädern). Bei privaten Versicherungen ist eine Ungleichbehandlung bei Prämien oder Leistungen wegen des Geschlechts nur zulässig, wenn „dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist“. Eine unterschiedliche Behandlung wegen Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alters oder sexueller Identität ist bei privaten Versicherungen nur zulässig, wenn diese „auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht“.

### 2.) Rechtsfolgen

Bei Verstoß kann der Benachteiligte Beseitigung bzw. Unterlassung verlangen. Hat der Benachteiligte die Ungleichbehandlung zu vertreten, muss er den hierdurch entstehenden Schaden ersetzen und eventuell eine Entschädigung in Geld leisten. Dieser Anspruch muss innerhalb von zwei Monaten ab Erhalt geltend gemacht werden.

### d) Rechtsschutz

Dieser Abschnitt enthält zunächst eine Beweislastregelung: Wenn jemand „Indizien beweist“, die eine Benachteiligung vermuten lassen, trägt die andere Seite die Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorgelegen hat. Außerdem können so genannte Antidiskriminierungsverbände (mindestens 75 Mitglieder oder Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden) Betroffene beraten und unter bestimmten Voraussetzungen als Beistände (nicht wie ursprünglich vorgesehen als Bevollmächtigte) in Verhandlungen auftreten.

### e) Antidiskriminierungsstelle

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend wird eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, an die sich Personen wenden können, die der Ansicht sind, benachteiligt worden zu sein. Unter anderem kann die Stelle eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

### f) Schlussvorschriften

Hierzu gehören vor allem die Übergangsvorschriften. So gibt es eine „Schonfrist“ von drei Monaten nach Inkrafttreten bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, Religion, Behinderung, Alters oder sexueller Identität im Zivilrecht. Bei privatrechtlichen Versicherungen greift das Gesetz erst für Verträge ab dem 22. Dezember 2007. Im Arbeitsrecht gibt es keine Übergangsbestimmungen.

## II. Checkliste für Unternehmer (Arbeitsrecht)

Folgende Bereiche im Unternehmen sollten Sie besonders aufmerksam auf Einhaltung des Gesetzes überprüfen:

Einstellung von Arbeitnehmern:

- Stellenausschreibung
- Bewerbungsunterlagen (Was darf gefordert werden?)

- Auswahlgespräch/Bewerbungsgespräch (Welche Fragen dürfen gestellt werden? Bei welchen Fragen darf der Bewerber lügen?)
- Auswahlkriterien
- Einstellungsbedingungen

Vertragsgestaltung:

- Arbeitsverträge (Einzelvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge)
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt
- Beruflicher Aufstieg, Beförderungen und Versetzungen, Umsetzungen, Personalentwicklungskonzepte
- Prämien, Zusatzleistungen, Sozialleistungen und sonstige Vergünstigungen
- Weisungen oder sonstige Anordnungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer, Aus-, Fort- und Weiterbildung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- Auswahlkriterien für betriebsbedingte Kündigungen
- Begründung für eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung
- Sozialplan

Nachvertragliche Folgen eines beendeten Beschäftigungsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung)

(Checkliste Zivilrecht)

- Lieferanteverträge
- Mietverträge

Schulen Sie Ihre Mitarbeiter, machen Sie den Gesetzestext an geeigneter Stelle im Unternehmen bekannt („Schwarzes Brett“, Intranet), dokumentieren Sie relevante Vorgänge und richten Sie eine Beschwerdestelle ein.

**Hinweis:** 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.

---

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

*Ansprechpartner:*

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe  
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40  
E-Mail [gabriela.pokall@siegen.ihk.de](mailto:gabriela.pokall@siegen.ihk.de)*