



# **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

## **Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Praxis**

**Stand 18. März 2007**



## I. Allgemeines

- **AGG seit 18. 8. 2006 in Kraft**
- Fundstelle: BGBl. I Nr. 39 v.17.8.06
- Umsetzung von EU-Antidiskriminierungsrichtlinien
- **Ziel:** Zivil- und arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz
- Regelungen des AGG sind unabdingbar



## II. Anwendungsbereich 1

**Sachlich:** Alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses, v.a.

- Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, Aufstieg
- Arbeitsbedingungen (im weitesten Sinn)
- Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung
- Mitgliedschaft/Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung
- Betrieblich veranlasste Situationen wie etwa Betriebsfeiern, Geschäftsreisen
  
- **Nicht:** Betriebliche Altersversorgung
- **Sonderfall:** Kündigungen



## II. Anwendungsbereich 2

### **Geschützter Personenkreis:** Beschäftigte

- Arbeitnehmer
- die zur Berufsausbildung Beschäftigten
- arbeitnehmerähnliche Personen
- Bewerber
- ausgeschiedene Beschäftigte
- Analoge Anwendung für öfftl. Dienst: Beamte, Richter etc.

### **Haftung:** Jeder Arbeitgeber

- aber: AGG richtet sich auch an alle Beschäftigten und Dritte



### III. Diskriminierungsmerkmale

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität



## IV. Benachteiligung 1

### Formen:

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



## IV. Benachteiligung 2

### Rechtfertigungsgründe:

- Positive Maßnahmen
- Berufliche Anforderungen
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- Keine Rechtfertigung bei Belästigung oder sexueller Belästigung möglich!



## V. Rechtsfolgen der Benachteiligung

- Anspruch auf Abhilfe
- Beschwerderecht
- Unwirksamkeit diskriminierender Vereinbarungen
- Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche
- Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung
- Maßregelverbot
- Einschaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und/oder von Antidiskriminierungsverbänden
- Beweislast





## VI. Organisationspflichten des Arbeitgebers

- Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten
- Schulungen
- Informationspflichten
- Beschwerdestelle
- Beseitigung von Benachteiligungen



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 1

### Stellenausschreibung 1:

- Anforderungsprofil
- Keine verbotenen Kriterien nennen:
  - Geschlechtsneutral
  - Altersneutral
  - Kein Abstellen auf Rasse/ethnische Herkunft
  - Kein Ausschluss von Behinderten
  - Ausnahme: anerkannte Rechtfertigungsgründe



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 2

### Stellenausschreibung 2:

- Keine Aufforderung zur Angabe von Diskriminierungsmerkmalen (z.B. Alter, Geburtsort etc.) Ausnahme: Rechtfertigung gegeben
- **Alle Informationen die AG ungefragt erhält, begründen keine Indizwirkung**
- „Schwerbehinderte bei gleicher Eignung bevorzugt“ (+)
- Aufforderung zur Angabe von Schwerbehinderteneigenschaft nur freiwillig
- „Bewerbungen von Frauen erwünscht“ (+) wenn Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 3

### **Bewerbungsunterlagen 1:**

#### **Sonderfall: Anforderung Foto**

- Problem wegen Anknüpfung an Geschlecht, Alter, Ethnie
- Aufforderung zu Bewerbung mit Foto? ohne Foto?
- Rücksendungen von Fotos?
- „Aussagekräftige Bewerbungsunterlagen“ anfordern?



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 4

### Fazit Stellenausschreibung/Bewerbungsunterlagen:

- Anforderungsprofil
- Betonung Leistungsmerkmale (Qualifikation, Prüfungen etc.)
- Möglichst wenig Angaben zu Personenmerkmalen
- **Aber:** Nennung aller wesentlichen Kriterien (Präklusionsgefahr)
- Keine Entlastung durch externe Berater



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 5

### Bewerbungsgespräch 1:

- **Vorauswahl**  
(hier zudem § 82 SGB IX beachten)
- Grundsatz **Fragerecht** bisher: Fragen zulässig, wenn durch sachlich berechtigtes, anzuerkennendes (billigenswertes) schutzwürdiges Interesse gerechtfertigt; Abwägung Unternehmensinteresse/Persönlichkeitsrecht AN



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 6

### **Bewerbungsgespräch 2:**

**Neuer Grundsatz Fragerecht:** Beachtung von § 2 AGG!

### **Folgen:**

- Schwangerschaft und Mutterschaft (-)
- Alter ?
- Schwerbehinderung (–) bestenfalls freiwillige Offenlegung!
- Behinderung (-)
- Scientology (+) anders falls als Weltanschauung eingestuft
- Nationalität/Herkunft (-)
- Familienstand (-)
- Beachte: Viele der Fragen dürfen zwar nicht bei Bewerbung, aber nach Einstellung gestellt werden



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 7

### Fazit Bewerbungsgespräch:

- Keine diskriminierende Fragen
- Gespräche auf Seiten AG zu zweit führen
- Gut: Richtlinien für Auswahlgespräche (Objektivierbarkeit)
- Einheitliches Schema empfehlenswert
- Verlauf und Inhalt des Gesprächs zu Beweis Zwecken sachlich und diskriminierungsfrei zu dokumentieren.
- Zeitliche und organisatorische Trennung von Fragen zur Auswahl und zur Einstellung (Online Fragebögen prüfen)





## VII. Praxis Einstellungsverfahren 8

### Auswahlentscheidung

- Anhand Anforderungsprofil (nachvollziehbarer objektiver Maßstab)
- Sorgfältige Dokumentation der Entscheidung, insbesondere bei Ablehnung



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 9

### Ablehnungsschreiben

- Ohne Begründung. Anderenfalls sollte die Begründung allgemein gefasst sein und als Ablehnungsgründe ausschließlich auf die fehlende Eignung des Bewerbers oder die Tatsache, dass man sich für einen besser geeigneten Kandidaten entschieden hat, enthalten (diskriminierungsfrei!).
- Ggf. Nachweis des Zugangs mit Einschreiben/Rückschein (Fristlauf!)
- Keine telefonischen Auskünfte zu Gründen
- **Wichtig:** § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX: bei schwerbehinderten Bewerbern Mitteilung der Gründe nötig!



## VII. Praxis Einstellungsverfahren 10

### Folgen eines fehlerhaften Einstellungsverfahrens:

- Kein Einstellungsanspruch
- Gefahr Schadensersatz für Vermögensschäden
- Gefahr Entschädigung in Geld für Nicht-Vermögensschaden („Schmerzensgeld“ - Begrenzung auf drei Monatsgehälter)
- Ausschlussfrist 2 Monate (ab Zugang Ablehnung bzw. ansonsten ab Kenntnis)
- Aufbewahrung der Bewerbungsunterlagen (Kopie oder Original) bis Ablauf der Ausschlussfrist; Klagefrist weitere 3 Monate
- Andere Ansprüche verjähren zumeist in 3 Jahren (ggf. solange aufbewahren)