



Speckin, Dembski & Partner

Rechtsanwälte

Berlin Rostock Greifswald

www.speckin-dembski.de

Arbeitgeber-Info

Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Arbeitsrechtlicher Teil *

Kennen Sie das neue **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**?

Das AGG ist am 18. August 2006 in Kraft getreten und dient der Umsetzung von insgesamt vier EU-Richtlinien in bundesdeutsches Recht. Die ersten redaktionellen Änderungen des AGG sind bereits im Oktober 2006 erfolgt.

Was passiert, wenn Sie eine Stelle für eine Frau ausschreiben und ein Mann sich bewirbt...

Was bedeutet das AGG für mein Unternehmen noch?

*Daneben enthält das AGG noch Schutzvorschriften gegen Benachteiligungen im allgemeinen Zivilrechtsverkehr und besondere Vorschriften für Soldatinnen und Soldaten. Diese sind jedoch nicht Gegenstand dieser Broschüre!

Büro Rostock:

Grubenstraße 62, 18055 Rostock
Tel.: 0381 128590, Fax: 0381 12859-99
rostock@speckin-dembski.de

Büro Berlin:

Kurfürstendamm 186, 10707 Berlin
Tel.: 030 887195260, Fax: 030 887195252
berlin@speckin-dembski.de

Büro Greifswald:

Käthe-Kollwitz-Straße 4, 17489 Greifswald
Tel.: 03834 57310, Fax: 03834 573115
greifswald@speckin-dembski.de



Speckin, Dembski & Partner

Rechtsanwälte

Berlin Rostock Greifswald

www.speckin-dembski.de

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen

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

zu verhindern oder zu beseitigen.

Es enthält ein Verbot der Benachteiligung bei der Bewerbung und bei bestehenden Arbeitsverhältnissen. Außer Arbeitnehmern* sind u. a. auch Leiharbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen, Azubis, Praktikanten und ausgeschiedene Mitarbeiter bei nachwirkenden Folgen (z.B. betriebliche Altersversorgung) geschützt.

Nach dem AGG macht sich ein Arbeitgeber entschädigungs- und/oder schadensersatzpflichtig, wenn er selbst wegen einer oder mehrerer der vorbenannten Benachteiligungsgründe einen Arbeitnehmer benachteiligt oder zulässt, dass andere seine Angestellten benachteiligen. Für die Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche gilt eine Ausschlussfrist von 2 Monaten, innerhalb dieser Frist muss der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht haben. Die Frist beginnt im Fall einer Bewerbung mit dem Zeitpunkt des Zugangs der Ablehnung. Ansonsten wird für den Fristbeginn auf den Zeitpunkt der Kenntnis von der Benachteiligung beim Arbeitnehmer abgestellt.

* soweit in dieser Broschüre von Bewerbern, Arbeitnehmern oder Arbeitgebern o. a. die Rede ist, ist auch die jeweils weibliche Form gemeint.

Büro Rostock:

Grubenstraße 62, 18055 Rostock
Tel.: 0381 128590, Fax: 0381 12859-99
rostock@speckin-dembski.de

Büro Berlin:

Kurfürstendamm 186, 10707 Berlin
Tel.: 030 887195260, Fax: 030 887195252
berlin@speckin-dembski.de

Büro Greifswald:

Käthe-Kollwitz-Straße 4, 17489 Greifswald
Tel.: 03834 57310, Fax: 03834 573115
greifswald@speckin-dembski.de



Speckin, Dembski & Partner

Rechtsanwälte

Berlin Rostock Greifswald

www.speckin-dembski.de

Was passiert nun, wenn Sie eine Sekretärin suchen und ein Mann bewirbt sich?

Schon bei einer **Stellenausschreibung** ist darauf zu achten, in der Anzeige nur neutrale Anforderungen an die Tätigkeit und keine personenbezogenen Anforderungen zu nennen.

Auch in **Bewerbungsgesprächen** ist Vorsicht geboten! Die im AGG genannten Gründe dürfen keine Voraussetzung für die Einstellungsentscheidung sein. In Bewerbungsgesprächen sind Fragen zu unterlassen, die dem Bewerber Anhaltspunkte für eine Benachteiligung bieten. So kann im Bewerbungsgespräch z.B. die Frage nach dem Alter für den nicht berücksichtigten Bewerber grds. ein Anhaltspunkt sein, dass er aufgrund seines Alters benachteiligt wurde. Es empfiehlt sich, bei jeder Bewerbung die Entscheidungsgründe gut zu dokumentieren. **Absageschreiben** sollten standardisiert, ohne Angabe von Gründen erfolgen.

Der Bewerber, der Anhaltspunkte dafür hat, dass er aus einem im AGG genannten Grund benachteiligt wurde, kann eine angemessene **verschuldensunabhängige Entschädigung** vom Arbeitgeber verlangen.

Der **Arbeitnehmer** muss in einem Prozess dafür nur die **Indizien beweisen, die eine Benachteiligung** wegen eines im AGG genannten Grundes **vermuten lassen**. Der **Arbeitgeber** muss **dann beweisen**, dass **kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot**, z. B. bei der Auswahlentscheidung, vorgelegen hat. Der sich auf die Stelle der Sekretärin bewerbende Mann hätte allein aufgrund der Stellenausschreibung ein Indiz dafür, dass er aufgrund seines Geschlechts benachteiligt wird.

Wenn es dem Arbeitgeber im Prozess nicht gelingt zu beweisen, dass andere nicht benachteiligende Gründe zur Nichteinstellung führten, wird das Gericht dem Kläger eine Entschädigung zusprechen.

Die Höhe der Entschädigung ist auf **drei Monatsgehälter beschränkt**, und zwar auch dann, wenn der Bewerber ohne Benachteiligung nicht eingestellt worden wäre. Es reicht, dass der Arbeitgeber den Anschein der Benachteiligung nicht beseitigen kann.

Ferner steht dem Benachteiligten nach dem AGG ein **verschuldensabhängiger Schadensersatzanspruch** für materielle Schäden infolge einer Benachteiligung gegen den Arbeitgeber zu. Dies könnten z. B. Heil- und Behandlungskosten sein.

Büro Rostock:

Grubenstraße 62, 18055 Rostock
Tel.: 0381 128590, Fax: 0381 12859-99
rostock@speckin-dembski.de

Büro Berlin:

Kurfürstendamm 186, 10707 Berlin
Tel.: 030 887195260, Fax: 030 887195252
berlin@speckin-dembski.de

Büro Greifswald:

Käthe-Kollwitz-Straße 4, 17489 Greifswald
Tel.: 03834 57310, Fax: 03834 573115
greifswald@speckin-dembski.de



Speckin, Dembski & Partner

Rechtsanwälte

Berlin Rostock Greifswald

www.speckin-dembski.de

Einen Anspruch auf Einstellung begründet das AGG jedoch nicht. Auf jeden Fall sollten Sie als Arbeitgeber Ihre **bisherige Bewerbungs- und Ausschreibungspraxis** auf Verstöße gegen das AGG **überprüfen!**

Natürlich gibt es auch Ausnahmeregelungen. So ist nach dem AGG eine unterschiedliche Behandlung dann zulässig, wenn ein „sachlicher Grund“ vorliegt. Wann solch ein Grund vorliegt, ist jedoch vom Einzelfall abhängig. Im Zweifelsfall sollten Sie sich anwaltlich beraten lassen!

Was bedeutet das AGG für mein Unternehmen noch?

1. Informationspflicht

Auch für bereits **bestehende Arbeitsverhältnisse** gilt das AGG. Es ist den Arbeitnehmern auf dem betriebsüblichen Weg bekannt zu geben: **Aushang, Auslegung, Intranet oder in sonstiger geeigneter Weise.**

2. Hinweis- und Schulungspflicht

Als Arbeitgeber haften Sie auch, wenn Ihre Arbeitnehmer andere Arbeitnehmer benachteiligen. Dem können Sie nur entgehen, wenn Sie Ihre Mitarbeiter in geeigneter Weise zum AGG geschult haben. Dies kann im Rahmen der **beruflichen Aus- und Weiterbildung** erfolgen, die Sie dokumentieren sollten. Zudem müssen Sie als Arbeitgeber aktiv darauf hinwirken, dass Benachteiligungen unterbleiben.

3. Aktives Vorgehen bei Benachteiligungen:

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, so haben Sie die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen **Maßnahmen** (z. B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung) **zur Verhinderung der Benachteiligung zu treffen.** Die jeweils zu treffenden Maßnahmen hängen vom Einzelfall ab und dürfen nicht unverhältnismäßig sein. Im Zweifelsfall sollten Sie sich von Ihrem Anwalt beraten lassen!

Ebenso haben Sie als Arbeitgeber die Verpflichtung, die **Angestellten vor Benachteiligungen durch Dritte**, z. B. Kunden, zu **schützen.** Tun Sie dies nicht, stehen dem Arbeitnehmer grds. Ansprüche z. B. auf Unterlassung oder Schadensersatz gegen Sie zu.

Büro Rostock:

Grubenstraße 62, 18055 Rostock
Tel.: 0381 128590, Fax: 0381 12859-99
rostock@speckin-dembski.de

Büro Berlin:

Kurfürstendamm 186, 10707 Berlin
Tel.: 030 887195260, Fax: 030 887195252
berlin@speckin-dembski.de

Büro Greifswald:

Käthe-Kollwitz-Straße 4, 17489 Greifswald
Tel.: 03834 57310, Fax: 03834 573115
greifswald@speckin-dembski.de



Speckin, Dembski & Partner

Rechtsanwälte

Berlin Rostock Greifswald

www.speckin-dembski.de

4. Einrichtung einer Beschwerdestelle

Dem benachteiligten Arbeitnehmer steht das Recht zu, sich beim Arbeitgeber zu beschweren. Der Arbeitgeber muss die **Beschwerde** prüfen und dem Arbeitnehmer das **Ergebnis mitteilen**. Unterlassen Sie es, geeignete Maßnahmen zum Schutz des Betroffenen zu ergreifen, darf der Betroffene die Arbeit verweigern und behält trotzdem seinen Lohnanspruch.

5. Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht deshalb benachteiligen, weil sie ihre Rechte nach dem AGG in Anspruch nehmen. Ebenso wenig darf er einen Arbeitnehmer benachteiligen, weil dieser sich weigert eine Anweisung auszuführen, die einen anderen benachteiligt. Andere Personen, die den Benachteiligten unterstützen oder als Zeugen aussagen, dürfen ebenfalls nicht benachteiligt werden.

Für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

RAe Speckin, Dembski & Partner

Büro Rostock:

Grubenstraße 62, 18055 Rostock
Tel.: 0381 128590, Fax: 0381 12859-99
rostock@speckin-dembski.de

Büro Berlin:

Kurfürstendamm 186, 10707 Berlin
Tel.: 030 887195260, Fax: 030 887195252
berlin@speckin-dembski.de

Büro Greifswald:

Käthe-Kollwitz-Straße 4, 17489 Greifswald
Tel.: 03834 57310, Fax: 03834 573115
greifswald@speckin-dembski.de