



**DEUTSCHES KRAFTFAHRZEUGGEWERBE**  
Zentralverband

# **Merkblatt**

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz  
(AGG)**

**im Arbeitsverhältnis**

**Stand: September 2006**

Inhaltsverzeichnis	Seite
<b>A. Allgemeines</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Anwendungsbereich</b> .....	<b>1</b>
<b>I. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6)</b> .....	<b>1</b>
<b>II. Sachlicher Anwendungsbereich (§§ 2 und 3)</b> .....	<b>1</b>
<b>C. Generalklauseln zur Zulässigkeit bzw. Unzulässigkeit von Benachteiligungen</b> .....	<b>2</b>
1. Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe (§ 4).....	2
2. Positive Maßnahmen (§ 5).....	2
<b>D. Arbeitsrechtlicher Inhalt des AGG</b> .....	<b>3</b>
<b>I. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (§§ 7 - 10)</b> .....	<b>3</b>
1. Grundsatz: Benachteiligungsverbot (§ 7) .....	3
2. Zulässige unterschiedliche Behandlung .....	3
a) Wegen beruflicher Anforderungen (§ 8) .....	3
b) Wegen der Religion oder Weltanschauung (§ 9) .....	4
c) Wegen Alters (§ 10) .....	4
<b>II. Organisationspflichten des Arbeitgebers (§ 12)</b> .....	<b>5</b>
1. Übersicht .....	5
2. Bewerbungsverfahren.....	5
a) Stellenausschreibung .....	5
b) Bewerbungsgespräch und Einstellung .....	6
c) Absagen an nicht eingestellte Bewerber.....	6
3. Vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen.....	6
4. Maßnahmen bei erfolgten Benachteiligungen .....	7
5. Überprüfung von Vereinbarungen.....	8
6. Bekanntmachungspflicht.....	8
<b>III. Rechte des Beschäftigten</b> .....	<b>8</b>
1. Beschwerderecht (§ 13).....	8
2. Leistungsverweigerungsrecht (§ 14) .....	9
3. Schadensersatz (§ 15).....	9
4. Entschädigung.....	9
5. Keine weitergehenden Ansprüche .....	10
6. Ausschlussfristen.....	10
<b>IV. Rechtsschutz und Beweislast</b> .....	<b>10</b>
1. Beweislast (§ 22) .....	10
2. Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 23).....	11
3. Rechte des Betriebsrats und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 17) .....	11
4. Antidiskriminierungsstelle .....	11
<b>E. Handlungsanweisungen</b> .....	<b>12</b>
<b>I. Kurzübersicht über die Betriebsabläufe, bei denen das AGG zwingend zu beachten ist</b> .....	<b>12</b>
<b>II. Checkliste für die aktuell umzusetzenden Vorgehensweisen</b> .....	<b>13</b>
<b>III. Mustertexte zur Bekanntmachung des AGG im Betrieb</b> .....	<b>13</b>
1. Bekanntmachung des AGG über E-Mail .....	13
2. Bekanntmachung des AGG über Aushang am Schwarzen Brett .....	14
<b>Anhang: Allgemeines Gleichheitsgesetz vom 18.08.2006</b>	

# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

## A. Allgemeines

Das Antidiskriminierungsgesetz ist am 18. August 2006 in Kraft getreten, so dass die sich daraus ergebenden Konsequenzen aktuell schon zwingend zu beachten sind.

Grundlage für das AGG waren vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierungen, die der deutsche Gesetzgeber zwingend umsetzen musste. Das AGG regelt das Benachteiligungsverbot im Arbeitsrecht, Zivilrecht und öffentlichem Recht. Dieses Merkblatt richtet sich an den Arbeitgeber und beinhaltet ausschließlich die Konsequenzen für den arbeitsrechtlichen Bereich.

Dem Grundsatz des §1 AGG des Gesetzes ist zu entnehmen, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten vor **Benachteiligungen aus Gründen**

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

schützen soll.

## B. Anwendungsbereich

### I. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6)

Die §§ 6 – 18 AGG bilden den arbeitsrechtlichen Teil des AGG. Persönlich findet das AGG nach § 6 Anwendung auf „Beschäftigte“. § 6 Abs. 1 AGG definiert als Beschäftigte:

- Arbeitnehmer/innen (einschließlich Leiharbeiter)
- zur Berufsausbildung Beschäftigte (regelmäßig Auszubildende)
- Stellenbewerber/innen
- Arbeitnehmer/innen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist
- arbeitnehmerähnliche Personen (z.B. Heimarbeiter)

§ 6 Abs. 3 weitet das AGG auch auf Selbständige und Organmitglieder (z.B. Geschäftsführer/innen und Vorstände) aus, soweit der Zugang zur Erwerbstätigkeit und der berufliche Aufstieg betroffen sind.

### II. Sachlicher Anwendungsbereich (§§ 2 und 3)

Der sachliche Anwendungsbereich des AGG im Arbeitsrecht wird einerseits durch § 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG bestimmt. Dort ist geregelt, welche Benachteiligungen im Arbeitsrecht unzulässig sind. Nr. 1 betrifft Einstellungs- und Berufszugangsbedingungen, Nr. 2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Nr. 3 den Zugang zur Berufsbildung und beruflicher Weiterbildung und Nr. 4 schließlich die Mitgliedschaft in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung.

§ 2 Abs. 4 AGG normiert außerdem, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes maßgebend sind. Diese Regelung ist erfreulicher Weise in den letzten Beratungen des AGG noch in den Gesetzestext aufgenommen worden. Diese Klarstellung war dringend erforderlich, da nur so das Verhältnis zwischen AGG und Kündigungsschutzgesetz deutlich wird. Deshalb steht auch fest, dass bei Kündigungen ausschließlich die Klagefrist von 3 Wochen aus dem Kündigungsschutzgesetz gilt. Im juristi-

schen Schrifttum wird aber schon problematisiert, ob der Gesetzgeber das AGG in dieser Weise einschränken konnte, da die EU-Richtlinien diese Ausnahmen nicht vorsehen.

§ 3 AGG beinhaltet die möglichen Formen der Benachteiligung. So werden hier die nachfolgend noch näher erläuterten Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung, der Belästigung, der sexuellen Belästigung sowie der Begriff der Anweisung zur Benachteiligung einer Person definiert.

- Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn Beschäftigte wegen eines Diskriminierungsmerkmals des § 1 AGG in einer vergleichbaren Situation ungleich behandelt werden (§ 3 Abs. 1 AGG).
- Eine **mittelbare** Benachteiligung liegt vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Regelung oder Verhaltensweise einen Beschäftigten bei genauerer Betrachtung dennoch gegenüber anderen Beschäftigten in vergleichbarer Situation ungleich behandelt.

Beispiel:

Frauen werden mittelbar benachteiligt, wenn bei der Berechnung der Beschäftigungszeit für eine Abfindung oder für eine Eingruppierung die Elternzeit nicht mitgerechnet wird. Denn es nutzen überdurchschnittlich viele Frauen die Elternzeit.

- Auch eine **Belästigung** kann eine Benachteiligung sein. Dies ist dann der Fall, wenn ein (diskriminierendes) Verhalten i.S.d. § 1 AGG bezweckt oder bewirkt, dass die Würde des betroffenen Beschäftigten verletzt wird (z.B. durch Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung).
- **Sexuelle Belästigungen** sind ebenfalls als Benachteiligungen zu werten. Sie liegen vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten (z.B. unerwünschte sexuelle Handlungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschte zeigen und sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen) bezweckt oder bewirkt, dass die Würde des betreffenden Beschäftigten verletzt wird.
- Eine Benachteiligung liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber oder ein in dessen Verantwortung handelnder Angestellter eine Dritte Person zu einem Verhalten bestimmt, das den Beschäftigten benachteiligt bzw. belästigt.

Insbesondere die Definition der Belästigung ist sehr weit gewählt. Zwar sollen hier nach der Gesetzesbegründung geringfügige Eingriffe ausscheiden, jedoch ist eine einmalige Handlung für eine Belästigung ausreichend. Insoweit bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung diesen unbestimmten Rechtsbegriff weiter ausfüllen wird.

## **C. Generalklauseln zur Zulässigkeit bzw. Unzulässigkeit von Benachteiligungen**

### **1. Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe (§ 4)**

§ 4 AGG legt fest, dass bei einer unterschiedlichen Behandlung wegen mehrerer Diskriminierungsmerkmale (§ 1) für jedes Merkmal einzeln überprüft werden muss, ob die unterschiedliche Behandlung u.a. nach den §§ 8 – 10 AGG zulässig ist.

### **2. Positive Maßnahmen (§ 5)**

§ 5 AGG regelt die sogenannten positiven Maßnahmen. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung außerhalb der zulässigen Benachteiligungen nach §§ 8 – 10 AGG auch dann zulässig, wenn sie sich als geeignete und angemessene Maßnahme darstellt, die bestehende Nachteile wegen eines Diskriminierungsmerkmals in § 1 AGG verhindert oder ausgleicht.

Beispiel: Die Schaffung von behindertengerechten Arbeitsplätzen durch einen Arbeitgeber. Diese an sich alle anderen Arbeitnehmer belastende Maßnahme ist durch § 5 AGG gerechtfertigt.

## D. Arbeitsrechtlicher Inhalt des AGG

### I. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (§§ 7 - 10)

#### 1. Grundsatz: Benachteiligungsverbot (§ 7)

§ 7 AGG verbietet generell die Benachteiligung von Beschäftigten wegen eines der Diskriminierungsmerkmale in § 1 AGG: Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Nach § 7 Abs. 1, 2. Hs. AGG soll das Benachteiligungsverbot auch dann gelten, wenn der Benachteiligende (also der Arbeitgeber) das Vorliegen eines Diskriminierungsmerkmals (s.o.) bei der Benachteiligung nur annimmt, ohne dass es tatsächlich vorliegt. Die tatsächliche Handhabung dieser Regelung ist leider noch ungeklärt und bleibt deshalb noch im Ungewissen.

§ 7 Abs. 2 AGG bestimmt, dass Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Abs. 1 verstoßen, unwirksam sind. Unter diese Vereinbarungen fallen sowohl **Arbeitsverträge** als auch kollektivrechtliche Regelungen wie **Betriebsvereinbarungen** oder **Tarifverträge**. Da das Gesetz die Unwirksamkeit bestimmt, kommt eine bloße sogenannte „geltungserhaltene Reduktion“ (nach der eine unzulässige Bestimmung so ausgelegt wird, dass sie mit dem Gesetz vereinbar ist) nicht in Betracht.

Abs. 3 bestimmt zusätzlich, dass unzulässige Benachteiligungen des Arbeitgebers eine Verletzung der vertraglichen Pflichten darstellen.

#### 2. Zulässige unterschiedliche Behandlung

In den §§ 8 – 10 AGG hat der Gesetzgeber Sachverhalte dargelegt, in denen unterschiedliche Behandlungen ausnahmsweise zulässig sein können.

##### a) Wegen beruflicher Anforderungen (§ 8)

Nach § 8 Abs. 1 AGG ist eine **Ungleichbehandlung wegen eines Diskriminierungsmerkmals zulässig**, wenn dieses Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder wegen der „Arbeitsbedingungen“ eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellt. Dabei muss der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sein. Deshalb kann nicht mit jedem Zweck eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt werden. Vielmehr muss die an den Beschäftigten gestellte Anforderung erforderlich sein und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zwischen beruflichem Zweck und Schutz vor Benachteiligungen Stand halten.

##### Beispiel:

- Wird z.B. in einer Stellenausschreibung ein Model für Damenmode gesucht, ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts zulässig, denn das Geschlecht ist hier wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit bzw. der Bedingungen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.
- Im Gerüstbauhandwerk kann auch die körperliche Belastbarkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Eine Person mit schwerer körperlicher Behinderung z.B. wird diesen Beruf in der Regel nicht ausüben können.

Bei der Behinderung eines Bewerbers muss der Arbeitgeber aber einige Besonderheiten beachten. Er muss sich danach fragen, ob eine Beschäftigung trotz der Behinderung des Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen oder Hilfsmittel (z.B. Seh- und Hörhilfen, Rampen für Rollstuhlfahrer) ermöglicht werden kann. Vielmehr dürfen Behinderte grundsätzlich nicht von vornherein ausgeschlossen werden. Auf der anderen Seite kann eine unverhältnismäßig hohe Kostenbelastung des Arbeitgebers zu einer zulässigen Benachteiligung führen.

§ 8 Abs. 2 AGG regelt den **Grundsatz der Entgeltgleichheit** für alle in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale. Liefert ein Beschäftigter, dem ein Diskriminierungsmerkmal nach § 1 AGG anhaftet, gleiche oder gleichwertige Arbeit aus, muss ihm die gleiche Vergütung wie vergleichbaren anderen Beschäftigten gezahlt werden. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber für diesen Beschäftigten besondere (kostenmäßig belastende) Schutzvorschriften beachten muss.

#### **b) Wegen der Religion oder Weltanschauung (§ 9)**

§ 9 AGG wird auch als sogenannte „Kirchenklausel“ bezeichnet und bestimmt Gründe, aus denen ausschließlich für „kirchliche Einrichtungen“ eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung gerechtfertigt ist.

#### **c) Wegen Alters (§ 10)**

§ 10 AGG regelt, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters dann zulässig ist, wenn diese objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Dabei müssen auch die Mittel zur Erreichung des angestrebten Ziels angemessen und erforderlich sein. § 10 Nr. 1 bis 8 AGG zählt in der Form von Regelbeispielen und damit nicht abschließend legitime Ziele auf.

Eine Ungleichbehandlung wegen Alters kann folgende Bereiche einschließen:

- Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, **um berufliche Eingliederungen insbesondere von Jugendlichen und älteren Beschäftigten zu fördern.**
- Die Festlegung von Mindestalter oder Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte Vorteile (§ 10 Nr. 2 AGG). **Nach dieser Norm dürften vom Alter abhängige Urlaubsregelungen noch möglich, eine unterschiedliche Entlohnung wegen Alters aber nicht mehr zu rechtfertigen sein.** Eine unterschiedliche Entlohnung wegen Berufserfahrung scheint aber unseres Erachtens nach noch zulässig.
- Höchstalter für die Einstellung auf Grund spezifischer Ausbildungsanforderungen oder der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Ruhestand.
- Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (z.B. Verwendung von Alterskriterien im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge für versicherungsmathematische Berechnungen).
- Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne eine Kündigung ab Erreichen des Rentenalters vorsehen (diese Regelung ist auch in allen ZDK-Musterarbeitsverträgen enthalten).
- Eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung i.S.d. § 1 KSchG. Dabei darf dem Alter wie bisher nur kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommen.
- Individuelle oder tarifvertragliche Vereinbarungen, die eine Unkündbarkeit des Beschäftigten ab einem bestimmten Alter und Betriebszugehörigkeit vorsehen; es sei denn, die Sozialauswahl wird dadurch grob fehlerhaft.
- Nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelungen in Sozialplänen.

#### Beispiel:

- Die Neueinstellung eines 64-Jährigen kann abgelehnt werden, wenn die Einweisung am Arbeitsplatz aufwendig ist und betriebswirtschaftlich eine nur kurze Beschäftigungszeit vor Eintritt des Ruhestandes als nicht sinnvoll erscheint.
- Genauso kann die bevorzugte Einstellung von berufserfahrenen Arbeitnehmern zulässig sein. Dies gilt dann, wenn die Einarbeitung eines Berufsanfängers aus tatsächlichen Gründen unmöglich, der Arbeitseinsatz aber sofort notwendig ist.

## II. Organisationspflichten des Arbeitgebers (§ 12)

### 1. Übersicht

§ 12 Abs. 1 AGG bestimmt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, (auch vorbeugende) Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals zu treffen. Die Absätze 2 bis 4 regeln dann genauer die Pflichten des Arbeitgebers für den Fall, dass Beschäftigte oder Dritte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Dabei gilt nach § 12 Abs. 2 AGG die Pflicht nach Abs. 1 als erfüllt, wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen schult. Außerdem hat der Arbeitgeber nach § 12 Abs. 3 AGG bei Diskriminierungen durch seine Beschäftigten geeignete arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Abmahnung) zu ergreifen. Zudem muss er nach Abs. 4 bei Benachteiligungen durch Dritte, z.B. Kunden oder Geschäftspartner, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten durchführen.

### 2. Bewerbungsverfahren

Das AGG wird insbesondere im Bewerbungsverfahren (also bei der Stellenausschreibung, den Einstellungs- bzw. den Bewerbungsgesprächen und bei den Absagen) besondere Bedeutung erlangen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die auf 3 Monatsgehälter pauschalierte Entschädigung, die bei der Nichteinstellung wegen eines Diskriminierungsmerkmals gefordert werden kann.

#### a) Stellenausschreibung

Schon nach bisheriger Rechtslage müssen Arbeitsstellen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden, da ansonsten Schadensersatzforderungen abgelehnter Bewerber/innen drohen. Durch das AGG wird die Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung auf alle in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale erweitert.

**Deshalb bleibt als Faustregel folgendes festzuhalten: Eine Stellenausschreibung ist neutral und so zu formulieren, dass sie sich ausschließlich auf die Tätigkeit selbst bezieht und nur Anforderungen auflistet, die für die ausgeschriebene Stelle wirklich erforderlich sind.**

Doppeldeutige Formulierungen, wie „junge dynamische Mitarbeiter“, „Sie sind idealerweise zwischen XX und XX Jahre alt“ oder „erfahrener alter Hase“ sollten nicht verwendet werden. In Bezug auf die Rasse oder ethnische Herkunft dürfte auch die Forderung nach der „akzentfreien Beherrschung der deutschen Sprache“ unzulässig sein, soweit diese Anforderung keinen entscheidenden Einfluss auf die fachliche Leistung hat. Auch dürfte die einseitige Forderung nach männlichen Bewerbern bei Arbeiten mit schwerer körperlicher Belastung unzulässig sein, da Frauen per se ausgeschlossen würden.

Außerdem kann nicht mehr empfohlen werden, Lichtbilder vom Bewerber anzufordern. Denn hier würde sich der Arbeitgeber möglicherweise mit dem Vorwurf auseinandersetzen müssen, dass er Bewerber mit Hilfe der Lichtbilder nach Rasse bzw. ethnischer Herkunft oder Alter aussortiert hat. Vielmehr sollte in der Stellenanzeige die Formulierung „aussagekräftige Bewerbungsunterlagen“ verwendet werden. Regelmäßig werden die Bewerber nämlich von sich aus Lichtbilder beifügen oder Angaben zum Alter machen. Diese ohne besondere Anforderung gemachten Angaben des Bewerbers müssen nämlich nicht ausgesondert oder geschwärzt werden. Um mögliche Diskriminierungspotentiale weiter zu minimieren, sollte die Stellenausschreibung zusätzlich zeitlich befristet werden. Damit können verspätete Bewerbungen aussortiert werden, ohne dass eine Diskriminierung in Betracht kommt.

Gefahren drohen dem Arbeitgeber auch dann, wenn er sich zur Stellenausschreibung eines Dritten (z.B. Arbeitsvermittler oder Bundesagentur für Arbeit) bedient und dieser die Pflicht der neutralen Stellenausschreibung verletzt. Denn diese Pflichtverletzung ist dem Arbeitgeber zuzurechnen.

## **b) Bewerbungsgespräch und Einstellung**

Alle Fragen, die mit den Diskriminierungsmerkmalen im Zusammenhang stehen, sollten – wenn möglich – beim Bewerbungs- und Einstellungsgespräch unterbleiben. Ebenso wie die Frage nach der Schwangerschaft bei einer Bewerberin bisher unzulässig war, sind zukünftig auch Fragen nach Religionszugehörigkeit, sexueller Identität oder Rasse und ethnischer Herkunft unzulässig. Denn sie haben regelmäßig nichts mit der beruflichen Tätigkeit zu tun und können lediglich Anhaltspunkte für eine Diskriminierung bieten. Personalfragebögen, die Fragen nach Diskriminierungsmerkmalen, wie z.B. Alter oder Religionszugehörigkeit, beinhalten, sollten dem Bewerber erst nach dem Abschluss des Arbeitsvertrages übergeben und von diesem ausgefüllt werden.

### **Wichtig:**

Einstellungsgespräche sollten – soweit möglich – nur noch im Beisein eines Zeugen geführt werden. Gleichzeitig sollten die wesentlichen Gründe schriftlich dokumentiert werden, warum der betreffende Bewerber die ausgeschriebene Stelle erhält oder nicht.

## **c) Absagen an nicht eingestellte Bewerber**

Absagen an nicht eingestellte Bewerber, die eine ausführliche Begründung für die Nichteinstellung enthalten, können immer auch – wenn auch wenige – Angriffspunkte für eine Diskriminierung geben.

**Um keine Indizien für eine Diskriminierung entstehen zu lassen, sollten Absageschreiben deshalb so neutral und inhaltsleer wie möglich formuliert werden (Ausnahme: Schwerbehinderte). Um dem abgelehnten Bewerber keine Anknüpfungspunkte zu bieten und sich nicht dem Vorwurf einer Diskriminierung auszusetzen, sollte der Arbeitgeber mündliche Auskünfte ganz unterlassen.**

Bei Bewerbungen von **Schwerbehinderten** besteht eine Ausnahme. Ihnen gegenüber hat der Arbeitgeber gemäß § 81 Abs. 1 S. 9 SGB IX Gründe für die Ablehnung mitzuteilen. Ansonsten besteht schon das Indiz einer Diskriminierung, dass nachträglich durch Sachgründe nicht mehr geheilt werden kann (Urteil des LAG Hessen vom 07.11.2005).

Bei der Auswahl des richtigen Bewerbers ist der Arbeitgeber aber nach wie vor nicht nur an sachliche Gründe gebunden. Vielmehr kann er unserer Auffassung nach noch immer den Bewerber aufgrund einer bloßen persönlichen Sympathie einstellen oder ablehnen. Allerdings sollte der Arbeitgeber seine Entscheidung vor allem auf objektive Kriterien stützen und diese dokumentieren. Um gegen eventuelle Schadensersatzforderungen von abgelehnten Bewerbern gewappnet zu sein, sollte der Arbeitgeber zusätzlich die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber solange aufbewahren, bis mit Klagen nicht mehr zu rechnen ist. Wegen der 2-monatigen gesetzlichen Ausschlussfrist (vergl. unten: C III Nr. 5) sind die Unterlagen mindestens noch für 2 Monate nach Versendung der letzten Absage aufzubewahren. Wird beabsichtigt, auf eine Rücksendung der Bewerbungsunterlagen ganz zu verzichten, sollte hierauf in der Stellenausschreibung hingewiesen werden.

## **3. Vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen**

Der Arbeitgeber ist nach § 12 Abs. 1 AGG (s.o.) verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals des § 1 AGG zu treffen. Dabei umfasst dieser Schutz auch vorbeugende Maßnahmen. Nach § 12 Abs. 2 AGG soll der Arbeitgeber im Einzelfall in geeigneter Art und Weise in seinem Unternehmen (insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung) auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen (auch der Arbeitnehmer untereinander) im Arbeitsleben hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.



Das AGG sieht in § 12 Abs. 2 S. 1 ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber diesen Verpflichtungen bereits dann nachgekommen ist, wenn er seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen (auch untereinander) geschult hat.

**Fraglich ist einerseits, wie und im welchen Umfang die Schulungen durchzuführen sind. Unserer Auffassung nach dürfte es ausreichend sein, wenn den Mitarbeitern die im Merkblatt angesprochenen wesentlichen Grundzüge des AGG vermittelt werden. In kleineren Betrieben, kann es sich empfehlen, wenn der Arbeitgeber in einem persönlichen Gespräch mit den Mitarbeitern diese über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen unterrichtet. Vor allem in größeren Betrieben könnte es sich empfehlen, im Rahmen einer Betriebsversammlung die Grundzüge des AGG zu vermitteln. Die durchgeführten Unterrichtungen sind nach Möglichkeit zu dokumentieren.**

Auf der anderen Seite ist bei den Regelungen des § 12 Abs. 2 AGG noch unklar, wie sich die vom Arbeitgeber durchgeführten Schulungen auswirken. Exkulpieren sie den Arbeitgeber, so dass dieser nicht haftet oder beeinflussen sie nur die Darlegungs- und Beweislast? Geklärt wird diese Frage wahrscheinlich erst in der Praxis bzw. bei den Gerichten.

Nach § 12 Abs. 4 AGG hat der Arbeitgeber bei Benachteiligung seiner Beschäftigten durch Dritte angemessene Maßnahmen zum Schutz zu ergreifen. Um solchen Diskriminierungen durch Dritte (z.B. durch Kunden oder Lieferanten) vorzubeugen, sollte ein Unternehmen überlegen, ob in den eigenen AGB eine Verpflichtung zur diskriminierungsfreien Vertragsdurchführung entsprechend den Vorlagen des AGG aufgenommen wird.

#### **4. Maßnahmen bei erfolgten Benachteiligungen**

Wie angesprochen hat der Arbeitgeber Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen durch Dritte zu ergreifen.

##### Beispiel:

Ein Auslieferungsfahrer wird vom Kunden wegen seiner ethnischen Herkunft schikaniert.

Wird der Beschäftigte im Rahmen laufender Kundenbeziehungen durch Dritte benachteiligt bzw. belästigt, kann die Form einer angemessenen Reaktion nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls bestimmt werden. Problematisch ist, dass der Arbeitgeber keine rechtliche Handhabe gegenüber Dritten hat. Zwar steht in der Gesetzesbegründung, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers nur soweit gehen kann, wie der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage ist, geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Allerdings bleibt offen, welche Maßnahmen im äußersten Fall noch zumutbar sind. Im Beispielsfall käme u.U. ein entsprechendes Anschreiben an den Lieferanten in Betracht; die Beendigung der Kundenbeziehung ist für Unternehmer nach unserer Auffassung hingegen unzumutbar. Leider ist der deutsche Gesetzgeber mit dieser Vorschrift über die von den EU-Richtlinien geforderten Maßnahmen hinausgegangen. Die Rechtsprechung ist gefordert, hier die Grenzen festzulegen.

Nach § 12 Abs. 3 AGG hat der Arbeitgeber auch bei Verstößen der Beschäftigten untereinander gegen das Benachteiligungsverbot geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Als geeignete Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen sieht das AGG u.a. die Abmahnung, die Umsetzung, die Versetzung oder gar die Kündigung des diskriminierenden Arbeitnehmers vor. Die Aufzählung der Maßnahmen in Abs. 3 ist allerdings nicht abschließend, so dass in weniger gravierenden Fällen regelmäßig auch eine Ermahnung genügen dürfte.

## 5. Überprüfung von Vereinbarungen

Da nach § 7 Abs. 2 AGG (s.o.) Vereinbarungen unwirksam sind, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, dürfen auch schon geschlossene Arbeitsverträge nicht gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen. Die Rechtsfolge eines solchen Verstoßes im laufenden Arbeitsverhältnis ist regelmäßig, dass der Arbeitgeber dem Benachteiligten die Leistung schuldet, die er gegenüber einem vergleichbaren begünstigten Arbeitnehmer erbringt.

**Überprüft werden sollte vor allen Dingen die Vereinbarung eines altersabhängigen Entgeltes. Es ist nämlich zu erwarten, dass Altersstufen beim Entgelt von der Rechtsprechung als unzulässig erachtet werden. Zukünftig sollte vielmehr auf die Berufs- oder Beschäftigungsdauer abgestellt werden. Dies dürfte nach § 10 Nr. 2 AGG zulässig sein (s.o.). Deshalb müssen alle bestehenden Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen, so wie auch Tarifverträge, auf die in Arbeitsverträgen Bezug genommen wird, überprüft werden. Soweit diese noch auf Altersstufen abstellen, sollte der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine individualvertragliche Abänderung dieser Arbeitsvertragsnorm herbeiführen.**

## 6. Bekanntmachungspflicht

In § 12 Abs. 5 AGG werden das Antidiskriminierungsgesetz und § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz schließlich zu Schutzgesetzen erklärt, die im Betrieb auszulegen sind.

Gleichzeitig müssen auch Informationen über die im Betrieb zuständige Beschwerdestelle durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle bekannt gemacht werden. Als geeignete Stelle empfehlen sich hier z.B. das „Schwarze Brett“ oder soweit vorhanden das Firmen-Intranet. Das AGG ist diesem Merkblatt als **Anlage** beigelegt. Außerdem kann man Bundesgesetze nach deren Inkrafttreten im Internet auf der Webseite des Bundesministeriums der Justiz unter dem folgenden Link herunterladen:

<http://Bundesrecht.juris.de>

## III. Rechte des Beschäftigten

### 1. Beschwerderecht (§ 13)

Nach § 13 AGG muss im Betrieb oder Unternehmen eine zuständige Beschwerdestelle benannt werden, an die sich die Beschäftigten wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt fühlen. Die möglicherweise noch zu errichtende Beschwerdestelle kann insoweit ein schon bestehender Betriebsrat, ein Vorgesetzter oder – bei besonders kleinen Unternehmen – der Arbeitgeber selbst sein. Insoweit verpflichtet dann § 13 Abs. 1 AGG den Arbeitgeber dazu, die geäußerte Beschwerde des Arbeitnehmers zu bescheiden.

Soweit im Betrieb des Arbeitgebers noch keine Beschwerdestelle besteht, kann die nachfolgende, beispielhafte Formulierung gewählt werden, um die Beschäftigten über eine eingerichtete Beschwerdestelle im Betrieb zu informieren:

#### ***Bekanntmachung über die Einrichtung einer Beschwerdestelle***

*Die Beschwerdestelle soll den Beschäftigten des Unternehmens/Betriebes die Möglichkeit einräumen, sich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, vom Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen.*

1. *Die Beschwerdestelle wird von ... wahrgenommen.*
2. *Die Beschwerde eines Mitarbeiters kann schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden. Sie ist in jedem Fall zu dokumentieren.*
3. *Die Beschwerdestelle hat bei Inanspruchnahme durch einen Mitarbeiter die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche, nach Kenntnis der Beschwerde diese zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.*

Hier bleibt anzumerken, dass die EU-Richtlinien eine betriebliche Beschwerdestelle nicht fordern. Dessen ungeachtet kann sich ein Arbeitnehmer auch heute schon mit seinen Beschwerden an den Arbeitgeber, die Personalstelle oder den Betriebs- bzw. Personalrat wenden (§ 84 BetrVG). Das Beschwerderecht dürfte deshalb zumindest teilweise unnötige Bürokratie für die Unternehmen verursachen.

## **2. Leistungsverweigerungsrecht (§ 14)**

§ 14 AGG räumt den Beschäftigten ein Leistungsverweigerungsrecht **ohne Verlust des Arbeitsentgeltes** ein, falls der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung ergreift und dies zum Schutz des Beschäftigten erforderlich ist.

Um einen „berechtigtem Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeitsstelle“ aus dem Weg zu gehen, kann dem Arbeitgeber nur empfohlen werden, Beschwerden von Mitarbeitern in jedem Fall nachzugehen und darauf zu reagieren.

Anzumerken bleibt, dass das AGG auch hier über die EU-Richtlinien hinausgeht.

## **3. Schadensersatz (§ 15)**

Nach § 15 Abs. 1 AGG wird der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den durch die Benachteiligung entstandenen Schaden zu ersetzen. Eine Schadensersatzpflicht besteht richtigerweise aber nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Deshalb erfordert die Zahlung von Schadensersatz ein vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten des Arbeitgebers.

**Wichtig ist, dass bei einer „Diskriminierung“ im Bewerbungsverfahren ein Schadensersatzanspruch in Höhe des durch die Ablehnung entgangenen Verdienstes entstehen kann.**

## **4. Entschädigung**

Wegen eines immateriellen Schadens (Schaden, der nicht ein Vermögensschaden ist) kann der Beschäftigten unabhängig vom Verschulden neben dem o.g. Schadensersatz eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen (§ 15 Abs. 2 AGG). Diese Entschädigung ist vergleichbar dem Schmerzensgeld bei einem Verkehrsunfall. Die Festlegung der Höhe der Entschädigung bleibt den Gerichten vorbehalten, um den Besonderheiten eines jeden Einzelfalls gerecht zu werden. Im Bewerbungsverfahren kann ein abgelehnter Bewerber eine pauschale Entschädigung i.H.v. 3 Monatsgehälter verlangen, wenn eine Diskriminierung erfolgt ist und der Bewerber auch bei Beachtung des Diskriminierungsverbotes nicht eingestellt worden wäre.

Wendet der Arbeitgeber einen Tarifvertrag an, wird die Haftung auf die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 eingeschränkt. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber nämlich nur bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln zur Entschädigung verpflichtet. Es dürfte aber fraglich sein, ob durch die Anwendung der gültigen Tarifverträge im Kraftfahrzeuggewerbe – sei es durch unmittelbare Tarifbindung oder Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme – ein grob fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln anzunehmen ist.

## 5. Keine weitergehenden Ansprüche

§ 15 Abs. 6 AGG regelt ausdrücklich, dass der Arbeitgeber trotz eines diskriminierenden Verhaltens nicht gezwungen werden kann, einen Arbeitsvertrag mit dem Beschäftigten abzuschließen.

Ebenfalls besteht kein Anspruch eines Beschäftigten auf den Abschluss eines Berufsausbildungsverhältnisses oder auf einen begehrten Aufstieg (Beförderung). Es besteht damit kein sogenannter „Kontrahierungszwang“.

## 6. Ausschlussfristen

Erfreulicherweise hat der Rechtsausschuss des Bundestages noch kurzfristig dafür gesorgt, dass die Frist zur Geltendmachung des Anspruches auf Entschädigung oder Schadensersatz von 3 auf 2 Monaten verkürzt wurde. **Den Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung muss der Arbeitnehmer also innerhalb von 2 Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen.** Eine Ausnahme kann nur dann bestehen, wenn tarifvertraglich etwas anderes bestimmt ist. Der Beginn der Frist ist im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs der Zugang der Ablehnung. In sonstigen Fällen bestimmt sich der Fristbeginn einer Benachteiligung nach dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

§ 61 b Arbeitsgerichtsgesetz sieht vor, dass eine Klage auf Schadensersatz oder Entschädigung nach § 15 und § 16 des AGG innerhalb von 3 Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden muss. Diese Klagefrist ist in allen Fällen einer Klage auf Entschädigung oder Schadensersatz einzuhalten. Insgesamt erscheint diese 3-monatige Klagefrist für die Benachteiligung von Beschäftigten jedoch sehr lang. Nichtsdestotrotz verfallen bei Fristversäumnis die begehrten Ansprüche des Beschäftigten.

### Wichtig:

Zum Nachweis des Fristbeginns bei Absagen im Bewerbungsverfahren sollte ggf. der Zugang beim abgelehnten Bewerber nachweisbar dokumentiert werden. Dies ist z.B. möglich, wenn die Ablehnung per Einwurfeinschreiben oder Einschreiben per Rückschein zugestellt wird. Bei der kostengünstigeren Übersendung der Ablehnung per normalen Brief besteht die Gefahr, dass der abgelehnte Bewerber einen erheblich späteren Zugang behauptet.

## IV. Rechtsschutz und Beweislast

### 1. Beweislast (§ 22)

§ 22 AGG bestimmt, wer die Beweislast bezüglich des Vorliegens einer Benachteiligung im Rechtsstreit trägt. **Grundsätzlich trägt diese Beweislast derjenige, der sich benachteiligt fühlt.** Zunächst muss er beweisen, dass überhaupt eine Benachteiligung vorliegt. Anschließend muss der Benachteiligte selbst die Indizien (z.B. nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung) beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals aus § 1 AGG vermuten lassen. Bei den Indizien soll es sich um Hilfstatsachen handeln, die einen Schluss auf das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen eines Tatbestandmerkmals selbst rechtfertigen. Dafür dürfte der Beweis einer im Vergleich zu einer anderen Person ungünstigen Behandlung noch nicht ausreichen. Erst wenn zumindest Indizien bewiesen sind, kehrt § 22 AGG die Beweislast um und der Benachteiligende muss beweisen, dass kein Verstoß gegen die Diskriminierungsmerkmale vorgelegen hat (z.B. weil rechtfertigende Gründe vorliegen).

Auch in Bezug auf den Rechtsschutz geht der Gesetzesentwurf weit über die Vorgaben der Richtlinien hinaus. Die hier vorgesehene Beweislastumkehr für die anspruchsgründenden Tatsachen ist nach den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU nur für die Merkmale Geschlecht, Rasse und ethnische Herkunft vorgegeben.

## **2. Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 23)**

§ 23 AGG ermöglicht es (Antidiskriminierungs-)Verbänden – die Interessen von Personen und Gruppen nach Maßgabe des § 1 AGG wahrnehmen – Benachteiligten in Gerichtsverfahren als Beistände zu unterstützen, soweit nicht Anwaltszwang geboten ist. Deshalb werden diese Verbände auch nach Abs. 3 aus der Anwendung des Rechtsberatungsgesetzes ausgenommen. Richtigerweise sieht der verabschiedete Gesetzestext – im Gegensatz zum ersten Gesetzesentwurf – aber nicht mehr vor, dass den Verbänden i.S.d. Abs. 1 die Möglichkeit einer Verbandsklage offen steht. *Aufgrund eines Versehens des Gesetzgebers im Gesetzgebungsverfahren ist diese Streichung des Verbandsklagerechts bei Änderung des Arbeitsgerichtgesetzes nicht berücksichtigt worden. Deshalb können möglicherweise - bis zur hoffentlich baldigen Korrektur dieses Versehens - die vorgenannten Verbände vorerst doch als Vertreter vor den Gerichten auftreten.*

## **3. Rechte des Betriebsrats und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 17)**

§ 17 Abs. 1 AGG enthält eine allgemein gehaltene Aufforderung an Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber und Beschäftigte, an der Verwirklichung der Antidiskriminierungsziele des § 1 AGG mitzuwirken. § 17 Abs. 2 AGG legt nunmehr fest, dass der Betriebsrat oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft nur ein Klagerecht beschränkt auf grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen die Vorschriften des AGG haben. Zudem können sie nur Ansprüche auf eine erforderliche Handlung oder Unterlassungsansprüche (bzw. Anspruch gem. § 23 BetrVG) gegen den Arbeitgeber geltend machen, um Benachteiligungen wirksam zu unterbinden. Es ist für sie aber gerade nicht möglich, individuelle Ansprüche des Betroffenen selbst (z.B. auf Schadensersatz) durchzusetzen.

Richtigerweise wurde das allgemeine Klagerecht der Gewerkschaften aus dem Gesetzestext gestrichen. Vielmehr wird durch den nunmehrigen Abs. 2 das Recht der Gewerkschaften und Betriebsräte auf das reduziert, was diesen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ohnehin schon zusteht.

## **4. Antidiskriminierungsstelle**

Die §§ 25 bis 30 AGG befassen sich mit der neu beim Bund zu schaffenden Antidiskriminierungsstelle und deren Aufgaben und Befugnisse. Nach § 25 Abs. 1 AGG ist die Antidiskriminierungsstelle beim „Bundesfamilienministerium“ zu schaffen. An diese Stelle können sich u.a. Beschäftigte wenden, die wegen einer Diskriminierung i.S.d. § 1 AGG benachteiligt worden sind. Die Aufgabe dieser Stelle soll es sein, den betroffenen Personen ein niedrigschwelliges Beratungsangebot zur Klärung ihrer Situation und zu den Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens zur Verfügung stellen. Darüber hinaus soll diese Stelle eine gütliche Beilegung der Benachteiligungsfälle zwischen den Beteiligten anstreben. Im Rahmen dieser Aufgaben können von den Beteiligten auch Stellungnahmen erbeten werden. Zudem besteht ein Auskunftsrecht gegenüber Bundesbehörden (§ 28 Abs. 1 und 2 AGG).

## **E. Handlungsanweisungen**

### **I. Kurzübersicht über die Betriebsabläufe, bei denen das AGG zwingend zu beachten ist**

1. Bewerbungsverfahren; insbesondere Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Auswahlverfahren und Antwortschreiben an abgelehnte Bewerber
2. Arbeitsverträge
3. Sonstige Vereinbarungen
4. Betriebsvereinbarungen
5. Tarifverträge
6. Lohn und Gehalt
7. Zahlungen von Zulagen etc.
8. Beförderungen und Versetzungen
9. Leistungsbewertungen und Beurteilungen
10. Abmahnungen und Kündigungen
11. Aus- und Weiterbildung

### **II. Checkliste für die aktuell umzusetzenden Vorgehensweisen**

Seit dem 18.08.2006 muss der Arbeitgeber bei Personalangelegenheiten zwingend folgende Punkte umsetzen:

- Auf neutrale Stellenausschreibungen achten
- Bewerbungsgespräche sind möglichst mit Zeugen zu führen und
  - Fragestellungen, die auf Diskriminierungsmerkmale abzielen, sind zu unterlassen
  - Der wesentliche Inhalt des Gesprächs ist zu notieren
  - Bei abgelehnten Bewerbern sind die Gründe für die Ablehnung zu dokumentieren
  - Der Personalfragebogen sollte erst nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages ausgehändigt werden
- Eine Beschwerdestelle ist zu benennen
- Das AGG und § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz sowie einen Hinweis auf die Beschwerdestelle sind bekannt zu machen, z.B. durch Aushang am „Schwarzen Brett“ oder per E-Mail
- Mitarbeiter des Betriebes sind über das AGG zu unterrichten und über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen aufzuklären (z.B. in Gesprächen, im Rahmen einer Betriebsversammlung oder ggf. durch Mitarbeiterschulungen)
- Bestehende Belästigungen und Benachteiligungen von Mitarbeitern untereinander sind konsequent durch Maßnahmen, die geeignet, erforderlich und angemessen sind, zu unterbinden (z.B. Mitarbeitergespräche, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Kündigung)
- Alle ergriffenen Maßnahmen sind zu dokumentieren
- Bestehende Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen müssen auf Benachteiligungen hin überprüft werden

### III. Mustertexte zur Bekanntmachung des AGG im Betrieb

#### 1. Bekanntmachung des AGG über E-Mail

An die Belegschaft der Fa. XY

#### Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

im Laufe des Monats August 2006 tritt das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) in Kraft. Dadurch sollen im Geschäfts- und Arbeitsleben Benachteiligungen aus Gründen

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

möglichst vermieden werden. Ich bitte Sie daher, Ihr Verhalten untereinander und auch gegenüber Personen, die zu uns in Kontakt treten oder mit denen wir schon länger in Verbindung stehen (Kunden, Lieferantenvertreter usw.), auf das neue Gesetz einzustellen. Bitte legen Sie hierbei vor allem am Telefon, im persönlichen Auftreten, in Bemerkungen und Briefen kein Verhalten an den Tag, das Ihr Gegenüber als eine Diskriminierung wegen eines der 8 genannten Gründe empfinden könnte.

Sollten Sie sich selbst im Einzelfall wegen eines der Diskriminierungsgründe benachteiligt sehen - etwa durch das Verhalten eines Ihrer Arbeitskolleg/-innen, durch Dritte (z.B. Kunden) oder durch Maßnahmen des Arbeitgebers, so können Sie sich **in unserem Betrieb** an folgende **Beschwerdestelle** wenden:

**Herrn / Frau ....., Abteilung ....., Telefondurchwahl: - xxx, E-Mail: .....**

Die Beschwerden werden dort entgegengenommen, vertraulich behandelt und an mich als Vertreter des Arbeitgebers weitergeleitet. Die weiteren Maßnahmen werden dann pflichtgemäß geprüft und erforderlichenfalls getroffen.

Zur gegebenen Zeit erhalten Sie zum Inhalt des Gesetzes mit dem Ziel der Vermeidung von Benachteiligungen in unserem Betrieb noch eine Schulung.

**Der Gesetzgeber verpflichtet uns, Ihnen den gesamten Wortlaut des AGG sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes zugänglich zu machen. Da dies auch durch E-Mail erfolgen darf, geschieht dies auf diesem Wege mit der Bitte, die Anhänge abzuspeichern und bei Bedarf einzusehen.**

Mit freundlichen Grüßen

Hans Mustermann  
Geschäftsleitung

## 2. Bekanntmachung des AGG über Aushang am „Schwarzen Brett „

An die Belegschaft der Fa. XY

....., den .....2006

### **Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

am 18.08.2006 ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) in Kraft getreten. Dadurch sollen im Geschäfts- und Arbeitsleben Benachteiligungen aus Gründen

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

möglichst vermieden werden. Ich bitte Sie daher, Ihr Verhalten untereinander und auch gegenüber Personen, die zu uns in Kontakt treten oder mit denen wir schon länger in Verbindung stehen (Kunden, Lieferantenvertreter usw.), auf das neue Gesetz einzustellen. Bitte legen Sie hierbei vor allem am Telefon, im persönlichen Auftreten, in Bemerkungen und Briefen kein Verhalten an den Tag, das Ihr Gegenüber als eine Diskriminierung wegen eines der acht genannten Gründe empfinden könnte.

**Der Gesetzgeber verpflichtet uns, Ihnen den gesamten Wortlaut des AGG sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes zugänglich zu machen. Daher sind beide Dokumente neben diesem Scheiben angeheftet / ausgelegt und können von Ihnen jederzeit eingesehen werden.**

Sollten Sie sich selbst im Einzelfall wegen eines der Diskriminierungsgründe benachteiligt sehen - etwa durch das Verhalten eines Ihrer Arbeitskolleg/-innen, durch Dritte (z.B. Kunden) oder durch Maßnahmen des Arbeitgebers, so können Sie sich **in unserem Betrieb** an folgende **Beschwerdestelle** wenden:

**Herrn / Frau ....., Abteilung ....., Telefondurchwahl: - xxx, E-Mail: .....**

Die Beschwerden werden dort entgegengenommen, vertraulich behandelt und an mich als Vertreter des Arbeitgebers weitergeleitet. Die weiteren Maßnahmen werden dann pflichtgemäß geprüft und erforderlichenfalls getroffen.

Zur gegebenen Zeit erhalten Sie zum Inhalt des Gesetzes mit dem Ziel der Vermeidung von Benachteiligungen in unserem Betrieb noch eine Schulung.

Mit freundlichen Grüßen

Hans Mustermann  
Geschäftsleitung

Bonn, 01.09.2006 Lg/tei  
gez. Stefan Laing

Anlage AGG