

MELZER & KEMPNER

RECHTSANWÄLTE

Forststraße 57 · 70176 Stuttgart (West)

Telefon: 0711- 50 53 64-01 · Telefax: 0711- 50 53 64-09

www.melzer-kempner.de

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Melzer

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Grundlagenseminar 08.02.2007bis 09.02.2007 in Mosbach

Gesamtüberblick:

1. Ziel des Gesetzes Hintergrund des AGG
2. Erläuterung der Benachteiligungsmerkmale
Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität
3. Sachlicher Anwendungsbereich
4. Persönlicher Anwendungsbereich
5. Benachteiligungen im Sinne des AGG – Das Benachteiligungsverbot
unmittelbare Benachteiligung, mittelbare Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung, Anweisung zur Benachteiligung
6. Gleiches Geld für gleiche oder gleichwertige Arbeit
7. Rechtfertigungsgründe für eine Benachteiligung
8. Organisationspflichten des Arbeitgebers
9. Rechte der Beschäftigten bei unzulässiger Benachteiligung
 - 9.1. Beschwerderecht
 - 9.2. Leistungsverweigerungsrecht
 - 9.3. Schadensersatzanspruch
 - 9.4. Entschädigungsanspruch
10. Maßregelungsverbot des Arbeitgebers
11. Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigung
 - 11.1. Darlegungs- und Beweislast der Beschäftigten / Arbeitgeber
12. Umsetzung des AGG in der betrieblichen Praxis

Hintergrund des AGG

Folgt aus der Umsetzung von EU-Richtlinien aus den Jahren 2000, 2002 und 2004

- Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG
- Rahmenrichtlinie 2000/78/EG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG
- Gleichbehandlungsrichtlinie 2004/113/EG

Aufbau des AGG

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

Abschnitt 4: Rechtsschutz

Abschnitt 5: Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle

→ (auch) arbeitsrechtliche Relevanz

Abschnitt 7: Schlussvorschriften (insb. Übergangsbestimmungen)

→ (auch) arbeitsrechtliche Relevanz

Ziel des Gesetzes (§ 1)

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

Die Aufzählung der acht Benachteiligungsmerkmale ist abschließend

Aber: Parallele Geltung weiterer Benachteiligungsverbote z.B.:

- Keine Schlechterbehandlung Teilzeitbeschäftigter wegen Teilzeitarbeit (§ 4 Abs. 1 TzBfG)
- Keine Schlechterbehandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung (§ 4 Abs. 2 TzBfG)
- Keine Benachteiligung schwerbehinderter Menschen wegen ihrer Behinderung (§ 81 Abs. 2 SGB IX)
- Keine Benachteiligung wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und der Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen (Art. 3 Abs. 3 GG)

- Ablösung der folgenden Bestimmungen durch das AGG:

-§§ 611 a, b; § 612 Abs. 3 BGB (geschlechtsbezogene Benachteiligung und Ungleichbehandlung bei der Vergütung)

-Beschäftigtenschutzgesetz

Erklärung der Benachteiligungsmerkmale

- Rasse

-Gesetz geht nicht vom Vorhandensein verschiedener menschlicher „Rassen“ aus (Keine Anerkennung eines Rassenbegriffs)

-Anknüpfungspunkt sind rassistische Motive

-Maßgeblich ist die subjektive Vorstellung des Benachteiligten

- ethnische Herkunft

-im Sinne ethnischer Zugehörigkeit auszulegen

-Hierzu zählen Benachteiligungen

- aufgrund der Rasse
- der Hautfarbe
- der Abstammung
- des nationalen Ursprungs

oder

- des Volkstums

- Geschlecht

-männlich/weiblich/zweigeschlechtlich

-erfasst ist auch die umgekehrte Diskriminierung von Männern

- Religion

-Religionsbegriff setzt eine gewisse Transzendenz voraus

(„wohin gehe ich, woher komme ich, warum bin ich hier?“)

-rein kultische Handlungen werden nicht erfasst

-zahlreiche Probleme wie z.B. Scientology, islamisches Kopftuch, Gebetspausen

- Weltanschauung
 - erfasst sind „innerweltliche Bezüge“ = gedankliche Systeme, die das Weltgeschehen in großen Zusammenhängen werten
 - Probleme z.B.: Politische Überzeugung, Scientology
- Behinderung
 - entspricht gesetzlicher Definition in § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX;
 - eine Behinderung liegt vor, wenn körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher eine Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist
 - ggf. extensive Interpretation i.S. des europäischen Verständnisses (z.B. Frankreich, England)
 - zahlreiche Probleme wie z.B. Langzeiterkrankungen, Drogensucht, HIV, etc.
- Alter
 - „jedes“ Lebensalter - also nicht nur Schutz „älterer Menschen“
 - zahlreiche Probleme wie z.B.: Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung (Sozialkriterium: Lebensalter)
 - Problem: Sozialplanregelungen, die an das Lebensalter anknüpfen
 - Problem: Abfindungsregelungen etc.
- sexuelle Identität
 - sexuelle Ausrichtung
 - erfasst werden
 - homosexuelle Frauen und Männer
 - bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen

Die sexuelle Identität meint diejenige sexuelle Ausrichtung, die als identitätsprägend wahrgenommen wird. Mithin ist das Merkmal nicht auf die tatsächlich überwiegend betroffene Gruppe der homosexuellen Männer und Frauen begrenzt, sondern bezieht eine heterosexuelle oder bisexuelle Ausrichtung mit ein.

Sachlicher Anwendungsbereich (§ 2)

Anwendung insb. auf Benachteiligungen in Bezug auf (Abs.1) :

- Bedingungen für Zugang zur selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigkeit (einschließlich Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen) sowie für beruflichen Aufstieg (Nr. 1)
 - Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen) (Nr. 2)
 - Zugang zur Berufsberatung, Berufsbildung, Weiterbildung, Umschulung und praktischen Berufserfahrung (Nr. 3)
 - Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband (Nr. 4)
 - Geltung des Betriebsrentengesetzes für betriebliche Altersversorgung (Abs.2)
 - Keine Verdrängung sonstiger Benachteiligungsverbote bzw. Gleichbehandlungsgebote (Abs.3) (z.B. § 4 TzBfG)
 - Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz (Abs.4)
- kein „Antidiskriminierungskündigungsschutzgesetz“

Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6)

AGG gilt für:

- Beschäftigte (Abs.1)
 - Arbeitnehmer/-innen
 - Auszubildende
 - arbeitnehmerähnliche Personen (wirtschaftliche Abhängigkeit)
 - Heimarbeiter
 - Bewerber
 - ausgeschiedene Arbeitnehmer
-
- Arbeitgeber (Abs.2)
 - 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
 - Selbständige und Organmitglieder (Abs.3), insb. Geschäftsführer und Vorstände

Wichtig: Beschränkung des Anwendungsbereichs für diesen Personenkreis auf Bedingungen für

- den Zugang zur Erwerbstätigkeit

sowie

-den beruflichen Aufstieg

• Ausgenommen sind

-freie Dienstverhältnisse

-freie Mitarbeiter

-Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter

Benachteiligungsverbot (§ 7)

➔ Kernvorschrift des AGG; Benachteiligungsverbot besagt:

• Verbot der Benachteiligung von Beschäftigten wegen

- vorliegendem oder

- lediglich angenommenem Benachteiligungsmerkmal (Abs.1)

Wichtig: Eine Benachteiligung kann gerechtfertigt sein!

• Unwirksamkeit benachteiligender Bestimmungen in Individual- (Arbeitsverträge etc.) und Kollektivverträgen (Betriebsvereinbarungen; Tarifverträge) (Abs. 2).

-erfasst sind nur Regelungen „unterhalb“ des Gesetzes (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden, Arbeitsverträge etc.)

- Unwirksamkeit bezieht sich „nur“ auf die benachteiligende Bestimmung

-keine geltungserhaltende Reduktion

-Regelung wird nicht durch möglichen Parteiwillen ersetzt

-es gilt - soweit vorhanden - gesetzlich vorgesehene Regelung

-sonstige Unwirksamkeitsgründe gelten parallel (z.B. § 148 BGB)

• Verstoß gegen Benachteiligungsverbot ist Verletzung vertraglicher Pflichten (Abs. 3)

-Hieraus folgt: Anwendbar ist insbesondere § 280 BGB (Schadenersatz wegen Pflichtverletzung)

Benachteiligungen im Sinne des AGG (§ 3)

- Unmittelbare Benachteiligung (Abs.1)
- Mittelbare Benachteiligung (Abs.2)
- Belästigung (Abs.3)
- Sexuelle Belästigung (Abs.4)
- Anweisung zur Benachteiligung (Abs.5)

Im Einzelnen:

Unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs.1)

- Ungünstigere Behandlung wegen eines Benachteiligungsmerkmals als andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde
 - Erfasst sind
 - gegenwärtige oder noch andauernde
 - bereits abgeschlossene
 - und
 - hinreichend konkret bevorstehende Benachteiligungen
- Sonderfall: Benachteiligung wegen des Geschlechts: Ungünstigere Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschutz
- Prüfungsfolge:
 - weniger günstige Behandlung (Zurücksetzung)
 - als eine andere Person (Vergleichsperson)
 - in einer vergleichbaren Situation (Vergleichssituation)
 - wegen eines in § 1 genannten Grundes (Kausalität) - möglich ist auch ein Motivbündel
 - durch aktives Tun oder
 - Unterlassen
 - kein Rechtfertigungsgrund (s

Mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs.2)

- „anscheinend“ neutrale Regelungen, die wegen eines Benachteiligungsmerkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können,
- sofern nicht durch rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und
- Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich

→ Wichtig: Mögliche Rechtfertigung ist - anders als bei unmittelbarer Benachteiligung - bereits Element des Tatbestandes

- Prüfungsfolge:
 - „anscheinend“ neutrale Vorschrift im o.g. Sinne
 - Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes (Kausalität)
 - Zurücksetzung im Verhältnis zu anderen Personen (Vergleichsgruppe)
 - in einer vergleichbaren Situation (Vergleichssituation)
 - „in besonderer Weise“ (erhebliche Benachteiligung im Gruppenvergleich)
 - mögliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges, sachlich gerechtfertigtes Ziel, soweit die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind

Belästigung (§ 3 Abs.3)

- Unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem Benachteiligungsmerkmal,
- die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und
- ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- Prüfungskriterien
 - unerwünschte Verhaltensweise
 - verbal oder nonverbal
 - als belästigend vorhersehbar (Vorsatz nicht erforderlich)
 - Überschreiten einer gewissen Erheblichkeitsschwelle
 - die Würde der Person verletzend (unterhalb der Menschenwürde des Art. 1 GG)
 - Sichtweise des objektiven Beobachters
- Beispiele
 - Verleumdungen
 - Beleidigungen
 - abwertende Äußerungen
 - Anfeindungen
 - Drohungen
 - körperliche Übergriffe

Sexuelle Belästigung (§ 3 Abs.4)

- Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten,
- das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird,
- insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Prüfungskriterien

- Unerwünschtheit
 - muss nach außen in Erscheinung treten
 - aus dem Verhalten erkennbare Ablehnung (Sichtweise des neutralen Beobachters) ausreichend - ausdrückliche Ablehnung nicht erforderlich
- Vorsatz des „Belästigers“ nicht erforderlich (wohl aber zumindest Vorhersehbarkeit der Wirkung)
- strafrechtlich relevante Handlungen immer erfasst

Anweisung zur Benachteiligung (§ 3 Abs.5)

- Anweisungen zur Benachteiligungen einer Person wegen eines Benachteiligungsmerkmals gelten als Benachteiligung;
- eine Anweisung liegt insb. vor, wenn eine Person zu einem benachteiligenden Verhalten gegenüber Beschäftigten bestimmt wird
- Prüfungskriterien
 - bloße Anweisung ausreichend
 - Hieraus folgt: Umsetzung durch den Angewiesenen nicht erforderlich
 - Weisung muss vorsätzlich erfolgen (Bewusstsein der Verbotswidrigkeit allerdings nicht erforderlich)
 - benachteiligende Anweisungen von Erfüllungsgehilfen (weisungsbefugte Vorgesetzte etc.) sind Arbeitgeber zuzurechnen (§ 278 BGB)

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe (§ 4)

- unterschiedliche Behandlung kann wegen mehrerer Benachteiligungs-merkmale erfolgen
- etwaige Rechtfertigung gem. den §§ 8 bis 10 und 20 muss sich dann auf alle Gründe erstrecken
 - Hieraus folgt: Rechtfertigung im Hinblick auf ein Benachteiligungs-merkmal nicht ausreichend

Zulässige unterschiedliche Behandlungen - Rechtfertigungsgründe -

Überblick

- zur Verhinderung oder Ausgleich bestehender Nachteile (§ 5) - sog. positive Maßnahmen
- wegen beruflicher Anforderungen (§ 8)
- wegen Religion oder Weltanschauung (§ 9)
- wegen des Alters (§ 10)

Unterschiedliche Behandlung zur Verhinderung/Ausgleich bestehender Nachteile (§ 5)

Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn

- durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines Benachteiligungsmerkmals
- verhindert oder ausgeglichen werden

Prüfungskriterien

- Beurteilung der Angemessen- und Geeignetheit nach objektivem Maßstab
- erforderliche Abwägung mit Rechtspositionen der Beschäftigten, die von der Maßnahme, die für eine Gruppe positiv ist, negativ betroffen werden
- absoluter Vorrang (z.B. bei Beförderung von Frauen) unzulässig (EuGH)

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen (§ 8)

Eine unterschiedliche Behandlung ist gerechtfertigt, wenn:

- der Grund der Ungleichbehandlung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist
- der Zweck rechtmäßig und
- die Anforderung angemessen ist

Prüfungskriterien

- Rechtfertigungsgrund gilt für alle Benachteiligungsmerkmale
- Rechtfertigung greift nur für gewichtige Gründe; bloße Zweckmäßigkeitserwägungen reichen nicht
- wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung maßgeblich (Rechtsprechung des EuGH lässt enge Auslegung erwarten)

Gleiches Geld für gleiche oder gleichwertige Arbeit (§ 8 Abs. 2)

- Keine Rechtfertigung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines Benachteiligungsmerkmals (Grundsatz der Entgeltgleichheit)

-Hieraus folgt der Grundsatz: „Gleiches Geld für gleiche oder gleichwertige Arbeit“

Prüfungskriterien

- Gleichbehandlungsgebot gilt im Hinblick auf alle Benachteiligungsmerkmale
- greift nur für „gleiche“ oder „gleichwertige“ Arbeit
- unbedingtes Gleichbehandlungsgebot (ohne Rechtfertigungsmöglichkeiten)

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung (§ 9)

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung ist gerechtfertigt, wenn

- bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, ihren Einrichtungen oder Religions-/Weltanschauungsvereinigungen
- nach Selbstverständnis der Vereinigung oder nach Art der Tätigkeit
- eine bestimmte Religion oder Weltanschauung eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10)

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.

Ungleichbehandlungen sind insb. aus folgenden Gründen zulässig:

- Festlegung besonderer Bedingungen für Zugang zur Beschäftigung, beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zur Förderung und zum Schutz von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflicht (Nr. 1)
- Mindestanforderungen an Alter, Berufserfahrung oder Dienstalter für Zugang zur Beschäftigung oder zu mit Beschäftigung verbundenen Vorteilen (Nr.2)
- Festsetzung eines Höchstalters für Einstellung aufgrund spezifischer Ausbildungsanforderungen (Nr.3)
- Altersgrenzen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für Mitgliedschaft, Bezug von Leistungen (Nr.4)
- Altersgrenze für Vertragsbeendigung bei Bezug von Altersrente (Nr.5)
- Berücksichtigung des Alters bei Sozialauswahl, soweit Alter kein genereller Vorrang zukommt (Nr.6)
- Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten bestimmten Alters, soweit dadurch Kündigungsschutz anderer Beschäftigter nicht grob fehlerhaft gemindert wird (Nr. 7)
- Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen, wenn die vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters berücksichtigt werden oder Beschäftigte von Leistungen ausgeschlossen sind, da sie - ggf. nach Bezug von Arbeitslosengeld - rentenberechtigt sind. (Nr. 8)

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Überblick

- Neutrale Arbeitsplatzausschreibung (§ 11)
- Maßnahmen und Pflichten (§ 12)
 - Schutz vor Benachteiligungen (auch vorbeugend) (Abs.1)
 - Schulung der Beschäftigten zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen (Abs. 2)
 - Sanktionen gegen Beschäftigte und Dritte, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen (Abs. 3, 4)
 - Bekanntmachung der Neuregelungen und insbesondere des Beschwerderechts (Abs. 5)

Arbeitsplatzausschreibung (§ 11)

- kein Verstoß der Arbeitsplatzausschreibung gegen Benachteiligungsverbot
jede Stellenausschreibung für Beschäftigte i.S.d § 6 Abs.1 erfasst (auch Bereich der Aus- und Weiterbildung)
- Verpflichtung zur Stellenausschreibung folgt aus § 11 nicht
- inhaltliche Gestaltung der Stellenausschreibung obliegt alleine dem Arbeitgeber
Arbeitgeber muss gesetzliche Bestimmungen beachten (z.B.: ggf. Ausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz gem. § 7 Abs. 1 TzBfG)
- Wichtig: neutrale Formulierung im Hinblick auf alle Benachteiligungsmerkmale i.S.d. § 1 erforderlich

Arbeitsplatzausschreibung (§ 11)

- keine Schaffung von Indizien, die auf mögliche Benachteiligung schließen lassen könnten!!!
- anderenfalls: Beweislastverschiebung zu Lasten des Arbeitgebers (§ 22; s. Folie 55)
- Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Dritte (z.B.: Bundesagentur für Arbeit) bei Stellenausschreibung
- Verpflichtung zur innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Verlangen des Betriebsrats (§ 93 BetrVG) - soweit der Arbeitgeber eine Stelle ausschreiben will

-Anderenfalls ggf. Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats (§ 99 BetrVG) bei einer konkreten Einstellung

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers (§ 12)

- Arbeitgeber muss erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines Benachteiligungsmerkmals treffen (auch vorbeugende Maßnahmen) (Abs.1)
- geeignete Schulung der Beschäftigten insb. im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen;

Schulung gilt als Erfüllung der erforderlichen Maßnahmen (s.o.) (Abs.2)

- Pflicht zur Unterbindung der Benachteiligung durch Beschäftigte (z.B. mittels Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung) (Abs.3)
- Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen Dritter durch geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen (Abs.4)
- Bekanntmachungspflicht des AGG, des § 61 b ArbGG sowie Informationen über die für Behandlung von Beschwerden nach diesem Gesetz zuständigen Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle (z.B. durch Aushang/Auslegung an geeigneter Stelle oder durch Einsatz üblicher Informations- und Kommunikationstechnik) (Abs.5)

Rechte der Arbeitnehmer bei unzulässiger Benachteiligung

Überblick

- Beschwerderecht (§ 13)
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14)
- Schadensersatz und Entschädigung (§ 15)
- kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder Berufsbildungsverhältnisses sowie auf beruflichen Aufstieg (Kontrahierungszwang - § 15 Abs.6)
- Maßregelungsverbot des Arbeitgebers (§ 16)

Im Einzelnen:

Beschwerderecht der Beschäftigten (§ 13)

- „Gefühlte“ Benachteiligung des Beschäftigten wegen eines Benachteiligungsmerkmals
- durch Arbeitgeber, Vorgesetzten, andere Beschäftigten oder Dritte
- Beschwerde bei zuständiger Stelle im Betrieb/Unternehmen oder der Dienststelle
Der Hinweis auf bestehende Rechte der Arbeitnehmer-Vertretungen in Abs. 2 bezieht sich insbes. auf die betrieblichen Beschwerderechte der Beschäftigten gem. §§ 84, 85 BetrVG. Der BR soll mithin als Anlaufstelle auch für Benachteiligungen im Betrieb erhalten bleiben; er könnte parallel auch als „zuständige Stelle“ iSd. Abs. 1 benannt werden.
- Prüfungs- und Bescheidspflicht des Arbeitgebers

Leistungsverweigerungsrecht der Beschäftigten (§ 14)

- Belästigung oder sexuelle Belästigung des Beschäftigten am Arbeitsplatz
- Arbeitgeber ergreift keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligungen
- Rechtsfolge: Soweit zum Schutz erforderlich, Einstellung der Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts;

Welche Maßnahmen geeignet sind, dieses Ziel tatsächlich zu erreichen, obliegt der Einschätzung des Arbeitgebers, ist aber im Streitfall gerichtlich nachprüfbar. Ergreift er keine Maßnahmen oder sind die ergriffenen Maßnahmen ersichtlich ungeeignet, um eine (sexuelle) Belästigung zu unterbinden, steht den hiervon Betroffenen ein Leistungsverweigerungsrecht zu, ohne Verlust des Anspruchs auf die Gegenleistung. Eine Belästigung darf also weder ignoriert noch mit Maßnahmen beantwortet werden, die eine Wiederholung nicht ausschließen können. Voraussetzung bleibt allerdings, dass die Arbeitseinstellung zum Schutz der Belästigten erforderlich ist. Damit wird das Vorhandensein geeigneter milderer Mittel eine Ausübung des Zurückbehaltungsrechts auch dann ausschließen, wenn es von den Belästigten nicht erkannt oder nicht als geeignet eingeschätzt wird. Das Recht auf Arbeitseinstellung betrifft nicht mehr, wie noch die Vorgängernorm des § 4 II BeschSchG, nur den konkreten Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber kann das Leistungsverweigerungsrecht also nicht dadurch vermeiden, dass er ersatzweise einen Arbeitsplatz an anderer Stelle im Betrieb anbietet, der dann wie bei einer vorweggenommenen Versetzung akzeptiert werden müsste. Beschäftigte in kleineren Einheiten werden sich damit dem Kontakt mit dem Belästigenden leichter entziehen können, tragen aber weiterhin das Risiko von Fehleinschätzungen der Tatbestandsvoraussetzungen.

- Beachtung: **Risiko der Fehleinschätzung liegt beim Beschäftigten**

Schadensersatz für materielle Schäden (§ 15 Abs. 1)

Voraussetzungen für Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers:

- Verstoß gegen Benachteiligungsverbot i.S.d. § 7 Abs. 1
- durch Arbeitgeber oder Erfüllungsgehilfen (Geltung der §§ 276 - 278 BGB - Vorsatz/Fahrlässigkeit)
- Eintritt eines Vermögensschadens
Abs. 1 gewährt ausdrücklich einen Anspruch auf Ersatz des durch die Benachteiligung entstandenen Schadens; dass es sich dabei um den materiellen Schaden handeln soll, ergibt sich aus dem systematischen Zusammenhang zu der Sonderregelung in Abs. 2, der sich ausdrücklich auf Schäden, die „nicht Vermögensschäden“ sind, bezieht. Der Ersatzanspruch ist vom Verschulden des AG abhängig, das aber ausweislich der Formulierung in S. 2 vermutet wird; etwa fehlendes Verschulden müsste der AG somit beweisen. In dieser Hinsicht geht die Vorschrift allerdings nicht über § 280 BGB hinaus
- Ursachenzusammenhang zwischen Pflichtverletzung und Schaden (Kausalität)
- Beweislast: Beschäftigte muss Indizien beweisen, die Benachteiligung vermuten lassen (§ 22)
- Rechtsfolge: Ersatz des entstandenen Schadens (z.B. Verdienstaustausch); keine Höchstgrenze; keine Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses (§ 15 Abs. 6)

Entschädigung für immaterielle Schäden (§ 15 Abs. 2, 3)

Voraussetzungen für Entschädigungspflicht des Arbeitgebers:

- Verstoß gegen Benachteiligungsverbot i.S.d. § 7 Abs. 1
- Eintritt eines Nichtvermögensschadens (immaterieller Schaden)
- Ursachenzusammenhang zw. Pflichtverletzung und Schaden (Kausalität)
- Verschulden des Arbeitgebers nicht erforderlich; Benachteiligung aufgrund Anwendung von TV, BV: Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit
- Rechtsfolge: Angemessene Entschädigung; Beurteilungsspielraum des Gerichts (Anlehnung an Schmerzensgeldregelungen)

Grds: keine Höchstgrenze; Ausnahme: max. 3 Monatsgehälter, wenn Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre

Die Höhe des Entschädigungsanspruchs ist mit „angemessen“ nur sehr allg. umschrieben, lehnt sich darin jedoch an die Regelung des Schmerzensgeldes gem. § 253 BGB an. Lediglich für den Fall der Einstellungsdiskriminierung setzt S. 2 eine Obergrenze von 3 Monatsgehältern fest für diejenigen, die auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wären. Die Grenze gilt mithin nicht für denjenigen, der bei benachteiligungsfreier Auswahl den ausgeschriebenen Arbeitsplatz hätte erhalten müssen. Sie gilt aber auch nicht für alle anderen Entschädigungsansprüche wegen Benachteiligungen außerhalb des Einstellungsverfahrens, einschließlich des beruflichen Aufstiegs. Wie schwer eine Benachteiligung einen Bewerber oder Beschäftigten trifft, ist unabhängig von der Höhe der entgangenen Bezüge.

Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigung (§ 15 Abs.4)

- Schriftliche Geltendmachung innerhalb von 2 Monaten ab Zugang der Ablehnung bzw. ab Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung

Ausnahme: Im Tarifvertrag wurde eine andere Frist vereinbart

- Klage innerhalb von 3 Monaten nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs (§ 61 b ArbGG)
- Antidiskriminierungsverbände können als „Beistände“ im Prozess auftreten (§ 23)
- Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach anderen Bestimmungen (§§ 252, 823, 1004 BGB) bestehen neben dem Anspruch nach § 15
- kein Kontrahierungszwang (Abs.6)

Maßregelungsverbot des Arbeitgebers (§ 16)

- Verbot der Benachteiligung des Beschäftigten wegen
 - Inanspruchnahme der Rechte aus AGG oder
 - Weigerung zur Ausführung einer gegen das AGG verstoßenden Anweisung
- Verbot der Benachteiligung von Zeugen oder Personen, die Beschäftigte bei Inanspruchnahme der Rechte aus AGG unterstützen
- Zurückweisung oder Duldung benachteiligenden Verhaltens darf bei Entscheidung im Hinblick auf betroffene Beschäftigte keine Berücksichtigung finden
- Rechtsfolgen einer verbotenen Maßregelung

-Nichtigkeit der Maßnahme gem. § 134 BGB

-Unverbindlichkeit der Maßnahme für den Arbeitnehmer

-Unterlassungsanspruch des Arbeitnehmers

-möglicher Schadensersatzanspruch (Vermögensschaden) (§§ 280 BGB, 823 Abs. 2 BGB

i.V.m. § 17

-Nichtigkeit einer „maßregelnden“ Kündigung

-Geltendmachung innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG

Soziale Verantwortung der Beteiligten (§ 17)

- Appell an Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen zur Mitwirkung an Verwirklichung des Ziels des AGG (Abs.1)
- Klagerecht von Betriebsrat oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bei Verstoß des Arbeitgebers gegen AGG unter Verweis auf § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG (Abs.2)

Darlegungs- und Beweislast (§ 22)

- Beschäftigter:
 - Beweis von Indizien, die unterschiedliche Behandlung wegen eines Benachteiligungsmerkmals vermuten lassen
 - Erklärung „ins Blaue“ hinein nicht ausreichend
- Arbeitgeber:
 - Beweis, dass kein Verstoß gegen Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 23)

- Antidiskriminierungsverbände

- Personenzusammenschlüsse

- Interessenwahrnehmung benachteiligter Personen oder Personengruppen
entsprechend der Satzung

- nach Maßgabe von § 1 (= Benachteiligungsmerkmale)

- nicht gewerbsmäßig/nicht vorübergehend

- mindestens 75 Mitglieder (Abs. 1)

- Befugnisse

- Beistände Benachteiligter in gerichtlichen Verfahren (im Rahmen der Satzung) (Abs. 2)

- Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter (im Rahmen des Satzungszwecks) (Abs. 3)

Sonstige Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt (Abs. 4)

Hinweis: Die zunächst vorgesehene Abtretung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen an die Antidiskriminierungsverbände ist entfallen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§§ 25 ff.)

- Unterstützungsfunktion hinsichtlich der Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen

- Unterstützung in Form der Information über Ansprüche und Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens gegen Benachteiligungen (§ 27 Abs. 2 Nr. 1)

- Vermittlung einer Beratung durch eine weitere Stelle (§ 27 Abs. 2 Nr. 2)

- Versuch gütlicher Einigung (§ 27 Abs. 2 Nr. 3)

Unabdingbarkeit (§ 31)

- Von den Vorschriften des AGG kann nicht zu Ungunsten des geschützten Personenkreises abgewichen werden