

Alle Angaben ohne Gewähr. Keine Garantie auf Vollständigkeit oder Richtigkeit.

1 Grundlagen	2
1.1 Arbeitsvertrag vs. Dienstvertrag	2
1.2 Pflichten vor Beginn des Arbeitsvertrags	2
2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Antidiskriminierungsgesetz)	2
2.1 Grundlagen	2
2.1.1 Ziel	2
2.1.2 Benachteiligungsverbot	2
2.1.3 Ausschreibungen	2
2.2 Arten der Benachteiligung	2
2.2.1 Unmittelbare Benachteiligung	2
2.2.2 Mittelbare Benachteiligung	2
2.2.3 Belästigung	3
2.2.4 Sexuelle Belästigung	3
2.3 Zulässige unterschiedliche Behandlung	3
2.3.1 Berufliche Anforderungen	3
2.3.2 Religion oder Weltanschauung	3
2.3.3 Alter	3
2.3.4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe	3
2.4 Folgen einer Benachteiligung	3
2.4.1 Pflichten des Arbeitgebers	3
2.4.2 Leistungsverweigerungsrecht	4
2.4.3 Entschädigung und Schadensersatz	4
2.4.4 Beweislast	4

1 Grundlagen

1.1 Arbeitsvertrag vs. Dienstvertrag

Bei **Arbeitsverträgen** (oder Dienstverträgen) steht der **Dienst** im Vordergrund. Der Arbeitnehmer muss den Dienst leisten, wird jedoch bezahlt, auch wenn der gewünschte Erfolg nicht eintritt.

Bei **Werkverträgen** steht der **Erfolg** im Vordergrund. Wenn das "Werk" nicht erbracht wird, muss der Auftragnehmer nicht bezahlt werden (z.B. Handwerker).

1.2 Pflichten vor Beginn des Arbeitsvertrags

Auch schon während der Bewerbungsphase existieren vorvertragliche Pflichten, auch wenn noch keine Verträge geschlossen wurden. **§ 311 Abs. 2 BGB** definiert gegenseitige Rücksichts- und Geheimhaltungspflichten.

2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Antidiskriminierungsgesetz)

2.1 Grundlagen

2.1.1 Ziel

Das Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (auch **Antidiskriminierungsgesetz** genannt) ist in **§ 1 AGG** definiert. Es soll Benachteiligungen aufgrund bestimmter (aufgezählter) Merkmale verhindern.

2.1.2 Benachteiligungsverbot

Das **Benachteiligungsverbot** ist in **§ 7 AGG** definiert. Demnach dürfen Beschäftigte nicht wegen der genannten Merkmale benachteiligt werden.

Dies gilt auch, wenn das Merkmal gar nicht auf die Person zutrifft, sondern nur angenommen wird.

2.1.3 Ausschreibungen

Gemäß **§ 11 AGG** dürfen Arbeitsplätze nicht unter Verstoß gegen **§ 7 Abs. 1 AGG** ausgeschrieben werden.

2.2 Arten der Benachteiligung

Die Arten der Benachteiligung sind in **§ 3 AGG** definiert.

2.2.1 Unmittelbare Benachteiligung

Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt gemäß **§ 3 Abs. 1 AGG** vor, wenn eine Person aufgrund der genannten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt als andere Personen.

Dies gilt ebenfalls für Frauen, die aufgrund einer Schwangerschaft oder Mutterschaft benachteiligt werden.

2.2.2 Mittelbare Benachteiligung

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt gemäß **§ 3 Abs. 2 AGG** vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren Personen wegen der genannten Merkmale benachteiligen, wenn sie nicht sachlich gerechtfertigt, angemessen und erforderlich sind.

Hierbei erfolgt keine direkte Diskriminierung wegen der Merkmale, sondern über Faktoren, die überproportional von dieser Gruppe erfüllt werden.

Ein Beispiel ist die Verweigerung von Teilzeitstellen (benachteiligt Frauen überproportional).

2.2.3 Belästigung

Eine **Belästigung** ist gemäß **§ 3 Abs. 3 AGG** eine **unerwünschte Verhaltensweise**, die mit den genannten Merkmale in Verbindung steht, die Würde der Person verletzt und das Arbeitsumfeld negativ beeinflussen.

2.2.4 Sexuelle Belästigung

Eine **sexuelle Belästigung** (**§ 3 Abs. 4 AGG**) ist analog für sexuelle Verhaltensweisen definiert.

Darunter fallen sexuelle Handlungen, Aufforderungen, körperliche Berührungen, Bemerkungen sowie unerwünschtes Zeigen von pornographischen Darstellungen.

2.3 Zulässige unterschiedliche Behandlung

In **§§ 8-10 AGG** sind Ausnahmen definiert, in denen unterschiedliche Behandlungen zulässig sind.

2.3.1 Berufliche Anforderungen

Wenn die Art der Tätigkeit oder die Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, ist gemäß **§ 8 AGG** eine unterschiedliche Behandlung zulässig.

2.3.2 Religion oder Weltanschauung

Für Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordneten Einrichtungen ist gemäß **§ 9 AGG** eine Benachteiligung zulässig, wenn die Religion oder Weltanschauung eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Eine Religionsgemeinschaft kann z.B. fordern, dass ein Pastor ihrer Religion angehört.

2.3.3 Alter

Gemäß **§ 10 AGG** ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Das können z.B. Mindest- oder Höchstalter für bestimmte Tätigkeiten sein.

2.3.4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Wenn die unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe erfolgt, kann diese gemäß **§ 4 AGG** nur durch **§§ 8 bis 10 und 20 AGG** nur gerechtfertigt sein, wenn die Rechtfertigung sich auf **alle diese Gründe erstreckt**.

2.4 Folgen einer Benachteiligung

2.4.1 Pflichten des Arbeitgebers

Gemäß **§ 12 AGG** verpflichtet, (auch vorbeugende) Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Während der Aus- und Fortbildung muss er gemäß **§ 12 Abs. 2 AGG** auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen.

Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot muss der Arbeitgeber gemäß **§ 12 Abs. 3 AGG** geeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergreifen (z.B. Abmahnung, Versetzung oder Kündigung).

Auch wenn die Benachteiligung bei der Ausübung der Tätigkeit **durch Dritte** (z.B. Kunden) erfolgt, muss der Arbeitgeber gemäß **§ 12 Abs. 4 AGG** geeignete Maßnahmen ergreifen.

2.4.2 Leistungsverweigerungsrecht

Falls der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer (sexuellen) Belästigung am Arbeitsplatz, sind die Betroffenen gemäß **§ 14 AGG** berechtigt, ihre Tätigkeit einzustellen.

Sie verlieren dabei nicht den Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

2.4.3 Entschädigung und Schadensersatz

Wenn der Arbeitgeber das Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot zu vertreten hat, ist er gemäß **§ 15 Abs. 1 AGG** zu Schadensersatz verpflichtet (selten, da meist kein finanzieller Schaden vorliegt).

Gemäß **§ 15 Abs. 2 AGG** entsteht Anspruch auf Schadensersatz auch für Schäden, die nicht Vermögensschäden sind.

Frist: Gemäß **§ 15 Abs. 4 AGG** muss ein Anspruch innerhalb von **zwei Monaten schriftlich** geltend gemacht werden. Die Frist beginnt bei einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung und sonst zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

2.4.4 Beweislast

Gemäß **§ 22 AGG** wird die **Beweislast umgekehrt**, wenn der Arbeitnehmer Indizien für eine Benachteiligung "beweist".