



# **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**



**„All animals are equal!“**

**George Orwell: „Animal Farm“**

**„Der Gesetzgeber soll denken wie  
ein Philosoph, aber reden wie ein  
Bauer.“**

**Rudolf von Ihering, deutscher Jurist**



## Wichtige Inhalte

---

- ➔ **Ziele des AGG**
- ➔ **Anwendung / Geschützte Personen**
- ➔ **Art und Formen von Benachteiligung**  
(Ansprüche des MA / Zulässige Ungleichbehandlung)
- ➔ **Maßnahmen und Pflichten des Unternehmers**
- ➔ **Relevanz im betrieblichen Ablauf**
- ➔ **Konsequenzen bei Verstößen** (inkl Beweislast)
- ➔ **Theorie und Praxis: Die Stellenanzeige**



## Ziele des AGG

---

**Verhinderung und Beseitigung** von Benachteiligungen wegen

- ➔ **Rasse oder ethnischer Herkunft**
- ➔ **Geschlecht**
- ➔ **Religion**
- ➔ **Behinderung**
- ➔ **Alter**
- ➔ **sexueller Identität**



## Anwendungsbereich des AGG (Auszug)

- ➔ ...Bedingungen (einschl.. Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen) für den **Zugang zu un-selbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit**, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den **beruflichen Aufstieg**.
- ➔ ...**Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen** einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen...
- ➔ ...den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung.



## Geschützte Personen

- ➔ **Arbeitnehmer**
- ➔ **Auszubildende**
- ➔ **Arbeitnehmerähnliche Personen**  
(inkl. in Heimarbeit Beschäftigte)
- ➔ **Bewerber**
- ➔ **Ausgeschiedene Beschäftigte**
- ➔ **Leiharbeitnehmer**
- ➔ **Selbständige und Organvertreter**  
(bei Bewerbung und beruflichem Aufstieg)



## Arten und Formen von Benachteiligung

---

### Arten der Benachteiligung

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



## Arten und Formen von Benachteiligung

---

### Formen der Benachteiligung

- ➔ **Handlungen und Unterlassungen**
  
- ➔ **Vorsätzliche Anweisung zu einer Benachteiligung („Anstiftung“)**
  - ➔ **Anweisender muss Verbotswidrigkeit nicht kennen**
  - ➔ **Nicht erforderlich, dass Anweisung ausgeführt wird**



## Arten und Formen von Benachteiligung

---

### Unmittelbare Benachteiligung

- ➔ **Wegen eines in § 1 genannten Grundes eine ungünstigere Behandlung als vergleichbare Person**
  - ➔ erfährt,
  - ➔ erfahren hat oder
  - ➔ erfahren würde



## Arten und Formen von Benachteiligung

---

### Mittelbare Benachteiligung

Basis: konkretes Benachteiligungsmerkmal

- ➔ **Ausreichend, dass dem Anschein nach**
  - ➔ neutrale Vorschriften,
  - ➔ Kriterien oder
  - ➔ Prozesse benachteiligen können
  
- ➔ **Gerechtfertigt, wenn**
  - ➔ rechtmäßiges Ziel verfolgt wird und
  - ➔ die Mittel zur Zielerreichung angemessen und erforderlich sind



## Arten und Formen von Benachteiligung

---

### Belästigung

- ⇒ Verletzung der Würde des Mitarbeiters durch
  - ⇒ Einschüchterungen,
  - ⇒ Anfeindungen,
  - ⇒ Erniedrigungen,
  - ⇒ Entwürdigungen oder
  - ⇒ Beleidigungen
- ⇒ Verbal und nonverbal
- ⇒ Unerheblich, ob Belästigung bezweckt oder vorsätzlich
- ⇒ Wiederkehrende Handlungen



## Arten und Formen von Benachteiligung

---

### Sexuelle Belästigung

- ⇒ Unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde verletzt
- ⇒ Einzelne Handlung ausreichend
- ⇒ Erkennbares Ablehnen des Betroffenen nicht erforderlich



## Maßnahmen und Pflichten des Unternehmens

### Intern

Kollege/in ↔ Kollege/in

Mitarbeiter ↔ Vorgesetzter

### Extern

Kunde  
Lieferant



## Maßnahmen und Pflichten des Unternehmens

➔ **Verpflichtung, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen (auch und gerade vorbeugend)**



➔ **Informationspflicht für die Mitarbeiter (Schulung)**

➔ **Schaffung einer Regelung für Beschwerden**

➔ **Aushang oder Auslegung der Gesetzestexte und Hinweis auf Beschwerdestelle**



### Konkrete Maßnahmen bei Verstößen

- ➔ **durch Mitarbeiter:**  
Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung
- ➔ **durch Dritte:**  
Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter

**Dokumentieren!!**



### Relevanz (!)

---

- ➔ **Bewerbung**
- ➔ **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen**
- ➔ **Mitarbeitergespräch**
- ➔ **Vergütung**
- ➔ **Beförderung, Versetzung, Umsetzung**
- ➔ **Weisungen, Anordnungen des Unternehmens**
- ➔ **Aus-, Fort- und Weiterbildung**
- ➔ **Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**

**Dokumentieren!!**





## Konsequenzen bei Verstößen

---

- ➔ **Schmerzensgeld**
- ➔ **Schadensersatz**
- ➔ **Leistungsverweigerung**
- ➔ **Beschwerde**



## Schmerzensgeld

---

- ➔ **Unabhängig vom Verschulden**  
**des Unternehmens**
- ➔ **Keine Haftungshöchstgrenze**  
**Ausnahme: bei Nichteinstellung max. 3 Gehälter**



## Schadensersatz

---

- ➔ **Materieller Schaden ist voll zu ersetzen**
- ➔ **Unternehmen muss Pflichtverletzung zu vertreten haben (Beweislast!)**
- ➔ **Keine Haftungshöchstgrenze  
„Abschreckungscharakter“**



## Leistungsverweigerung

---

- ➔ **Voraussetzungen:**
  - ➔ **Konkrete Belästigung oder sexuelle Belästigung**
  - ➔ **Versagen aller anderen (Beschwerde-)Mittel**
  - ➔ **Keine oder ungeeignete Gegenmaßnahmen des Unternehmens**
- ➔ **Auswirkung:**
  - ➔ **Vergütungsanspruch besteht fort**
- ➔ **Bei unberechtigter Leistungsverweigerung:**
  - ➔ **Abmahnung, verhaltensbedingte Kündigung**



## Beschwerde

---

- ➔ **Prüfung der Beschwerde**
- ➔ **Pflicht zur Ergebnismitteilung an Mitarbeiter**
- ➔ **Schriftlich (Beweis)**
- ➔ **Mitteilung an Unternehmen durch Beschwerdestelle**
- ➔ **Durchführung des Beschwerdeverfahrens keine Voraussetzung für Ansprüche des Mitarbeiters**

© DIALOG Personal



## Kontakt

---

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**



**Rudolf Hausdörfer**  
Geschäftsführender Gesellschafter

**DIALOG Personal GmbH**  
Eschersheimer Landstraße 5-7  
60322 Frankfurt/Main  
☎ 069 / 920 339-0  
☎ 069 / 920 339 -90  
✉ r.hausdoerfer@dialogpersonal.de

**Jens Jürging**  
Senior Consultant

An den Mühlen 1  
55286 Wonnstadt  
☎ 06732 / 93 52 21  
☎ 06732 / 93 52 21  
☎ 0170 / 670 63 63  
✉ j.juegng@dialogpersonal.de

© DIALOG Personal