

Diskriminierungsmerkmale gem. § 1 AGG

- aus Gründen der Rasse
- ethnische Herkunft
umfasst Hautfarbe, Abstammung, nationalen Ursprung, Volkstum
- Geschlecht
auch Transsexuelle
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
nicht nur die Schwerbehinderung
- Alter
nicht nur Schutz der Älteren
- sexuelle Identität

Sachlicher Anwendungsbereich § 2 AGG

- Zugang zur Berufsausbildung
- Bewerbung
- Einstellung
- Arbeitsbedingungen, einschl. Vergütung
- beruflicher Aufstieg
- berufliche Weiterbildung
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- betriebliche Altersversorgung
- nachvertragliche Pflichten

Persönlicher Geltungsbereich § 6 AGG



Arbeitgeberverband der Deutschen
Immobilienwirtschaft e.V.

- Auszubildende
- Arbeitnehmer
- Leiharbeiternehmer
- Bewerber
- Ausgeschiedene Arbeitnehmer
- Arbeitnehmerähnliche Personen

Soweit es um den Zugang zur Tätigkeit oder den beruflichen Aufstieg geht:

- Selbständige
- Organmitglieder (Vorstände, Geschäftsführer)

Benachteiligungsverbot § 7 AGG

- 1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden.
- 2) Bestimmungen in individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam.
- 3) Eine Benachteiligung stellt eine Vertragspflichtverletzung dar.

Benachteiligung i.S.d. § 3 AGG:

- **unmittelbare Benachteiligung**
- **mittelbare Benachteiligung**
 - wenn dem Anschein nach neutrale Kriterien eine Personengruppe wegen eines nach § 1 unzulässigen Grundes benachteiligen
- **Belästigung**
 - wenn durch unerwünschte Verhaltensweisen die Würde der betreffenden Person verletzt wird oder verletzt werden soll, und
 - wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- **Sexuelle Belästigung**
 - wenn durch unerwünscht, sexuell bestimmtes Verhalten die Würde des Menschen verletzt wird oder verletzt werden soll.
- **Anweisung zur Benachteiligung**

Zulässige unterschiedliche Behandlung / Rechtfertigung

- Positive Maßnahmen, wenn bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes durch geeignete und angemessene Maßnahmen verhindert oder ausgeglichen werden sollen. (**§ 5 AGG**)
- wenn der Grund eine „wesentliche und entscheidende“ berufliche Anforderung darstellt und der Zweck rechtmäßig und die Anforderungen angemessen sind (**§ 8 Abs.1 AGG**).
- **wegen der Religion bei der Beschäftigung durch kirchliche Wohnungsgesellschaften**, wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses der Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine „gerechtfertigte“ berufliche Anforderung darstellt (**§ 9 Abs.1 AGG**).
- **wegen des Alters**, wenn objektiv, angemessen und durch ein „legitimes Ziel“ gerechtfertigt (**§ 10 AGG**)

Organisationspflichten des Arbeitgebers

- Erforderliche und geeignete **Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung** ergreifen, auch vorbeugende Maßnahmen
 - Verstoß durch Beschäftigte: der Arbeitgeber hat die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen, bspw. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung.
 - Verstoß durch Dritte: der Arbeitgeber muss entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergreifen.

- **Information** der Arbeitnehmer im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung über die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen

- Einrichtung einer **Beschwerdestelle**

- **Bekanntmachung** des AGG und der Klagefrist (§ 61 ArbGG) durch Aushang oder über das Intranet

Rechte der Beschäftigten / Sanktionen

- **Beschwerde** bei der der Beschwerdestelle (§13 AGG)
Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis dem Beschäftigten mitzuteilen.
- **Leistungsverweigerungsrecht**, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung ergreift (§ 14 AGG).
- **Schadensersatz** und /oder **Entschädigung** (§ 15 Abs.1 und 2 AGG)
 - Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot
 - Benachteiligung durch Beschäftigte (Vorgesetzte) in Ausübung ihrer Befugnis
 - Benachteiligung durch Beschäftigte oder Dritte und schuldhaft Verletzung der Organisationspflichten
 - bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Anwendung benachteiligender kollektivrechtlicher Vereinbarungen
- kein Anspruch auf Begründung des Beschäftigungsverhältnisses (§ 15 Abs.6 AGG)

Beweislast/ Ausschluss- und Klagefrist



Arbeitgeberverband der Deutschen
Immobilienwirtschaft e.V.

- **Beweislastumkehr** zugunsten des Benachteiligten, wenn
 - er beweisen kann, dass er gegenüber einer anderen vergleichbaren Person ungünstiger behandelt worden ist, und
 - er Indizien beweisen kann, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen. (§ 22 AGG)

- **Ausschlussfrist:** Der Anspruch muss innerhalb von 2 Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden (§ 15 Abs.4 AGG).

- **Klagefrist:** Innerhalb von 3 Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, muss Klage erhoben werden (§ 61b ArbGG).

Rechte des Betriebsrats oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

- Bei groben Verstößen des Arbeitgebers kann der **Betriebsrat** oder die **im Betrieb vertretene Gewerkschaft** klagen (§ 17 Abs.2 AGG). Es dürfen keine Ansprüche der Beschäftigten geltend gemacht werden.
- Der **Betriebsrat** hat darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung einer Person aus den in § 1 genannten Gründen unterbleibt(§ 75 Abs.1 BetrVG).
- Der **Betriebsrat** kann Beschwerden entgegennehmen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken. Bei Meinungsverschiedenheiten kann er die Einigungsstelle anrufen (§ 85 BetrVG).