



# Leseprobe

Unsere Fachinhalte bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, wertvolle Tipps und direkt anwendbares Wissen für Ihre täglichen Herausforderungen.

- ✓ **Praxisnah und sofort umsetzbar:** Entwickelt für Fach- und Führungskräfte, die schnelle und effektive Lösungen benötigen.
- ✓ **Fachwissen aus erster Hand:** Inhalte von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, die genau wissen, worauf es ankommt.
- ✓ **Immer aktuell und verlässlich:** Basierend auf über 30 Jahren Erfahrung und ständigem Austausch mit der Praxis.

Blättern Sie jetzt durch die Leseprobe und überzeugen Sie sich selbst von der Qualität und dem Mehrwert unseres Angebots!

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

## Grundlagen für den Arbeitgeber

### Einleitung

Zum absoluten Basiswissen im Arbeitsrecht gehören Kenntnisse über Antidiskriminierung und Gleichbehandlung. Auch wenn es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seit 2006 gibt, ist das Thema immer noch aktuell und stellt Unternehmen vor immer neue Herausforderungen – sei es bei Stellenausschreibungen oder bei der Frage nach sanitären Einrichtungen. Vieles ist aktuell im Umbruch und das Thema der Gleichbehandlung flackert auf verschiedenen Ebenen auf (Führungskräfteauswahl, Inklusionsvereinbarungen, Diversity-Programme, interkulturelle Trainings etc.).

Umso wichtiger ist es, das Thema entsprechend zu beleuchten und im Rahmen der Compliance den entsprechenden Stellenwert einzuräumen. Dieses Merkblatt soll Ihnen einen Überblick über das AGG sowie typische Anwendungsbereiche und Problemfelder im Arbeitsleben aufzeigen, welche bei der Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses auftreten können.

#### Hinweis:

Aus Gründen der Lesbarkeit und Einfachheit wird in den folgenden Texten im einen oder anderen Fall die männliche Form verwendet. Die verwendeten Bezeichnungen sind als geschlechtsneutral bzw. als Oberbegriffe zu interpretieren und gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

#### Webtipp:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht regelmäßig einen Überblick über ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte und des EuGH (seit 2000) zum Antidiskriminierungsrecht: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de> > WIR BERATEN SIE > RECHTSPRECHUNG

### Rechtliche Grundlagen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18.08.2006 in Kraft getreten (BGBl. 2006 I S. 1897). Das Gesetz dient der Umsetzung mehrerer europarechtlicher Antidiskriminierungsrichtlinien.

#### Benachteiligungsmerkmale

Ziel des AGG ist es nach § 1 AGG, Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen.

Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grunds eine weniger günstige Behandlung erfahren, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (vgl. § 3 Abs. 1 AGG). Vom Benachteiligungsverbot umfasst sind nach § 3 AGG unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen, Belästigungen und sexuelle Belästigungen.

#### Hinweis:

Die Aufzählung in § 1 AGG ist abschließend.

#### Diskriminierungsmerkmal „Rasse“ bzw. „ethnische Herkunft“

Der Begriff der „Rasse“ knüpft an bestimmte äußerliche körperliche Merkmale wie z. B. die Hautfarbe an. Demgegenüber versteht man unter einer „ethnischen Gruppierung“ Bevölkerungsteile, die durch gemeinsame Geschichte, Kultur und Herkunft sowie durch Zusammengehörigkeitsgefühl verbunden sind (BAG, Urteil vom 21.06.2012 – NZA 2012, 1345). Die Ethnie ist ein gewollt weiter Begriff, in dem rassistische Benachteiligungen aufgehen (BT-Drs. 16/1780, S. 31).

#### Beispiele aus der Rechtsprechung

- **LAG Hessen, Urteil vom 15.06.2015, Az. 16 Sa 1619/14:**

Eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft liegt vor, wenn ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung „Deutsch als Muttersprache“ verlangt. Denn dieses Auswahlkriterium meint nicht nur die perfekte Beherrschung der Sprache, sondern stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar.

- **ArbG Berlin, Urteil vom 26.09.2007, Az. 14 Ca 10356/07:**  
Dagegen ist die Ablehnung einer Einstellung wegen unzureichender Deutschkenntnisse eines Bewerbers mit Migrationshintergrund nicht diskriminierend, da sie nicht an die ethnische Herkunft, sondern an die deutsche Sprache anknüpft.
- **BAG, Urteil vom 29.06.2017, Az. 8 AZR 402/15:**  
Wird ausdrücklich ein „Muttersprachler“ gesucht, ist hierfür eine Rechtfertigung erforderlich.
- **ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010, Az. 17 Ca 8907/09:**  
Es liegt keine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vor, wenn eine Bewerberin mit dem Vermerk „Ossi“ im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt wird.

### Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“

Soweit das Gesetz von „Geschlecht“ spricht, meint es die biologische Zuordnung zu einer Geschlechtsgruppe, nicht die sexuelle Ausrichtung des Einzelnen. Diese ist über das Diskriminierungsmerkmal „sexuelle Identität“ geschützt.

### Beispiele aus der Rechtsprechung

- **LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.09.2015, Az. 23 Sa 1045/15:**  
Wird einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft wiederholt ohne Zustimmung der Aufsichtsbehörde gekündigt, kann eine verbotene Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliegen.
- **ArbG Düsseldorf, Urteil vom 09.03.2011, Az. 14 Ca 908/11:**  
Eine falsche Anrede im Ablehnungsschreiben („Sehr geehrter Herr“, obwohl sich eine Frau beworben hatte), stellt keine Benachteiligung der Bewerberin dar.
- **ArbG Lübeck, Urteil vom 13.03.2008, Az. 2 Ca 2863/07:**  
Stellenausschreibungen bzw. Anzeigen sind geschlechtsneutral zu formulieren.
- **BVerfG, Beschluss vom 10.10.2017, Az. 1 BvR 2019/16:**  
Mit diesem Beschluss hat das BVerfG das sog. dritte Geschlecht anerkannt, indem es judiziert hat, dass „Geschlecht“ i. S. d. Grundgesetzes *„auch ein Geschlecht jenseits von männlich oder weiblich sein kann“*. Dieser Beschluss, der nicht nur in den Medien großes Aufsehen erregte, hat auch Auswirkungen auf das Arbeitsrecht und das Ausbildungsverhältnis (§ 10 Abs. 2 BBiG). Das heißt, Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe sind gehalten, im Rahmen der Umsetzung der Vorgaben des AGG auch bzgl. dieser Problematik sensibel zu reagieren.

Stellenausschreibungen oder Stellenanzeigen bzw. Bewerbungsformulare, Personalbogen und Online-Eingabemasken müssen also folgende Zusätze enthalten:

- „m/w/i/t“: Dabei steht „i“ für intersexuell und „t“ für transsexuell.
- „m/w/d“: Das „d“ steht für divers.

### Diskriminierungsmerkmal „Religion“ oder „Weltanschauung“

Das AGG möchte Beschäftigte davor schützen, allein wegen ihrer religiösen bzw. weltanschaulichen Überzeugungen benachteiligt zu werden. Dabei bezieht sich das Merkmal „Religion“ auf die Zugehörigkeit zu einer religiösen Gemeinschaft, während unter „Weltanschauung“ eine nicht religiöse Sinnbedeutung der Welt im Ganzen verstanden wird. Hierbei kommt es auf die subjektiven individuellen Vorstellungen und nicht auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gemeinschaft an.

### Beispiele aus der Rechtsprechung

In der Rechtsprechung wird differenziert, ob private Arbeitgeber ohne Weiteres ein Kopftuchverbot aussprechen dürfen:

- **BAG, Urteil vom 10.10.2002, Az. 2 AZR 472/01:**  
Diese Frage wird verneint, wenn es hierfür keine triftigen Gründe gibt.
- Dagegen hat der **EuGH (Urteil vom 14.03.2017, Rs. C-157/15)** entschieden, dass keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion bejaht werden kann, wenn eine betriebliche Kleiderordnung es allen Arbeitnehmern mit Kundenkontakt verbietet, bei der Arbeit Kleidungsstücke zu tragen, mit denen ein religiöses, politisches oder weltanschauliches Bekenntnis ausgedrückt wird.

### Diskriminierungsmerkmal „Behinderung“

Nach § 2 Abs. 1 SGB IX sind Menschen mit Behinderungen Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine höhere Krankheitsanfälligkeit ist keine Behinderung; eine langandauernde Erkrankung, die über § 3 Abs. 2 SGB IX hinausgehen kann, u. U. dagegen schon (EuGH, Urteil vom 01.12.2016, Rs. C-395/15).

# Bestelloptionen



## Mitarbeiter-Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Sie haben Fragen zum Produkt oder benötigen Unterstützung bei der Bestellung? Unser Kundenservice ist für Sie da:

☎ 08233 / 381-123 (Mo - Do 7:30 - 17:00 Uhr, Fr 7:30 - 15:00 Uhr)

✉ [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)

Oder bestellen Sie bequem über unseren Online-Shop:

[Jetzt bestellen](#)