



PRAXISLEITFADEN

# 10 JAHRE ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IN DEUTSCHLAND

WAS DAS AGG HEUTE FÜR DIE  
UNTERNEHMERISCHE PRAXIS BEDEUTET

EIN LEITFADEN

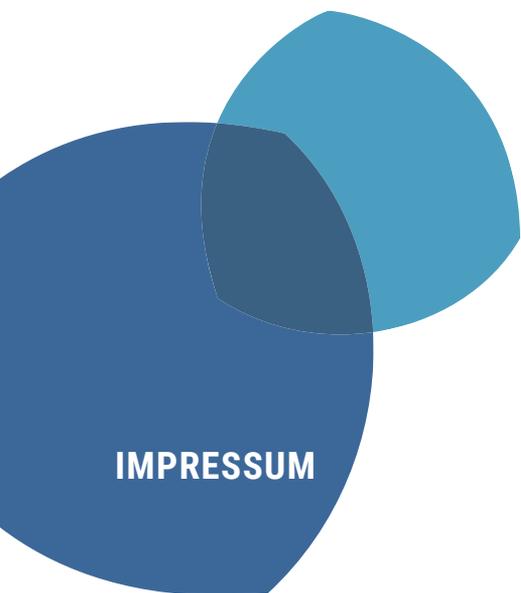
von  
Anke Kuhn  
C/M/S Hasche Sigle

**C/M/S/**  
Law.Tax



WITTENER INSTITUT FÜR  
FAMILIENUNTERNEHMEN

UNIVERSITÄT  
WITTEN/HERDECKE



## IMPRESSUM

### **VERANTWORTLICH:**

Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU)  
Universität Witten/Herdecke  
Prof. Dr. Tom A. Rösen  
Prof. Dr. Marcel Hülsbeck  
Alfred-Herrhausen-Straße 50  
58448 Witten

**Gestaltung:** HÖHNE MEDIA GROUP

**Foto:** [www.stock.adobe.com](http://www.stock.adobe.com)

**Hinweis:** Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sich diese auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

ISSN (Print) 2626-3424

ISSN (Online) 2626-3432

# INHALT

---

<b>1. Einführung</b>	<b>4</b>
<b>2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Einzelnen</b>	<b>5</b>
2.1 Welchen europarechtlichen Hintergrund hat das AGG? .....	5
2.2 Was sind die wesentlichen Inhalte des AGG? .....	6
2.3 Was muss vor der Einstellung eines Arbeitnehmers beachtet werden? .....	8
2.4 Wie kann man sich als Arbeitgeber vor sogenannten AGG-Hoppnern schützen? .....	10
2.5 Was muss bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses beachtet werden? .....	10
2.6 Inwiefern muss bei einer Kündigung eines Arbeitnehmers das AGG beachtet werden? .....	12
2.7 Welche Rechtsfolgen hat eine verbotene Diskriminierung für den Arbeitgeber? .....	13
2.8 Auf welche Bereiche des übrigen Zivilrechts ist das AGG anzuwenden? .....	14
2.9 Welche Rechtsschutzmöglichkeiten gibt es für Betroffene? .....	16
<b>3. Worauf müssen Unternehmen besonderen Wert legen?</b>	<b>17</b>
<b>4. Literatur</b>	<b>18</b>
<b>Kontakt</b>	<b>19</b>

# 1 | EINFÜHRUNG

---

Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und ihr Schutz vor Benachteiligungen durch die staatliche Gewalt stellen ein fundamentales Grundrecht dar. Dieses Grundrecht wird im Umgang zwischen natürlichen Personen untereinander und im Rechtsverkehr zwischen natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergänzt, obwohl das allgemeine Zivilrecht und insbesondere das Arbeitsrecht durch den Grundsatz der Privatautonomie und der Vertragsfreiheit gekennzeichnet sind. Danach kann jedermann aus freiem Entschluss rechtliche Verpflichtungen eingehen und seine Rechtsverhältnisse nach eigenem Willen gestalten. So kann jede Person selbst entscheiden, ob und mit wem sie einen Vertrag abschließen will. Darüber hinaus sind die vertragsschließenden Parteien hinsichtlich des Inhalts ihrer Vereinbarung nur solchen Einschränkungen ausgesetzt, die zum Schutz öffentlicher Interessen oder im Interesse Dritter notwendig sind. Grundsätzlich stellt der Vertrag – mit Ausnahme der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte (z. B. bei der Frage, wann ein Vertrag sittenwidrig ist oder ob ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt) – eine staatsfreie, von Dritten unbeeinflusste Willenseinigung dar.

Das im August 2006 in Kraft getretene AGG hat diese Situation spürbar geändert und vor kurzer Zeit sein zehnjähriges „Jubiläum“ gefeiert. Um bestimmte Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen, wird seither in die Privatautonomie von Bürgern und Unternehmen eingegriffen. Erstmals

werden damit staatlicherseits Richtnormen für das Verhalten der Bürger in der Zivilgesellschaft aufgestellt und so Bereiche normativ erfasst, die bisher den Wert- und Moralvorstellungen des Einzelnen überantwortet waren. Zugleich ist der Rechtsschutz der von einer Diskriminierung betroffenen Person ausgeweitet worden.

Die Folgen für die unternehmerische Praxis sind gravierend. Der Gesetzgeber selbst weist darauf hin, dass insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen aus der Anwendung des AGG zusätzliche Kosten entstehen können, wenn sie seine Vorgaben im Geschäftsverkehr nicht beachten. Das gilt insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts. Eine Diskriminierung kann im Einzelfall eine Schadensersatzpflicht oder eine Entschädigungspflicht begründen. Ein gravierender Imageschaden des Unternehmens kann darüber hinaus eine weitere Folge einer Diskriminierung sein.

Nach zehn Jahren sind viele Belange des AGG zu einer Selbstverständlichkeit geworden, doch verursacht die konsequente Beachtung der Regeln des AGG noch heute weitreichende Kosten. Das liegt nicht nur an einem erheblichen (Dokumentations-)Aufwand, sondern auch an den Kosten für individuelle (Rechts-)Beratung. Ziel dieses Leitfadens ist es, auf aktuelle Fragestellungen in Bezug auf Diskriminierung hinzuweisen und damit Unternehmen vor Antidiskriminierungsklagen zu schützen. Im Einzelfall ist eine individuelle Rechtsberatung allerdings unvermeidlich.

## 2 | DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IM EINZELNEN

### 2.1 | WELCHEN EUROPARECHTLICHEN HINTERGRUND HAT DAS AGG?

Nach Artikel 2 des Vertrages über die Europäische Union beruht diese auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und der Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit. Dabei haben die Mitgliedsstaaten die Grundrechte, die in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind, zu beachten. Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein solches allgemeines Menschenrecht. Diskriminierungen können

die Verwirklichung dieser Ziele verhindern, sodass der Rat der Europäischen Union nach dem heutigen Artikel 19 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union ermächtigt wurde, im Rahmen der auf die EU übertragenen Zuständigkeiten, die notwendigen Maßnahmen zu treffen. Neben dem Verbot von Diskriminierungen soll zugleich eine Entstehung von Diskriminierungen wirksam bekämpft werden.

Das bislang vorhandene Rechtsinstrumentarium wurde vom europäischen Gesetzgeber als nicht ausreichend angesehen, um hinreichenden Schutz vor Diskriminierungen zu gewährleisten, da die meisten Regelungen nur das Verhältnis „Bürger – Staat“

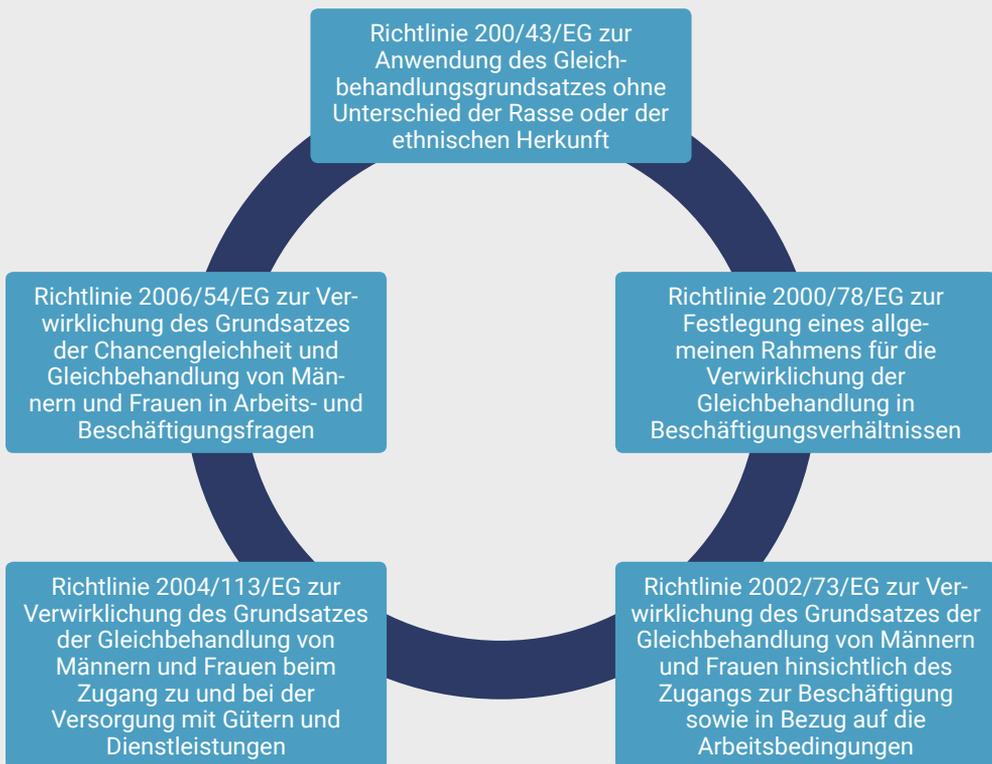


Abbildung 1: europarechtlicher Hintergrund des AGG.

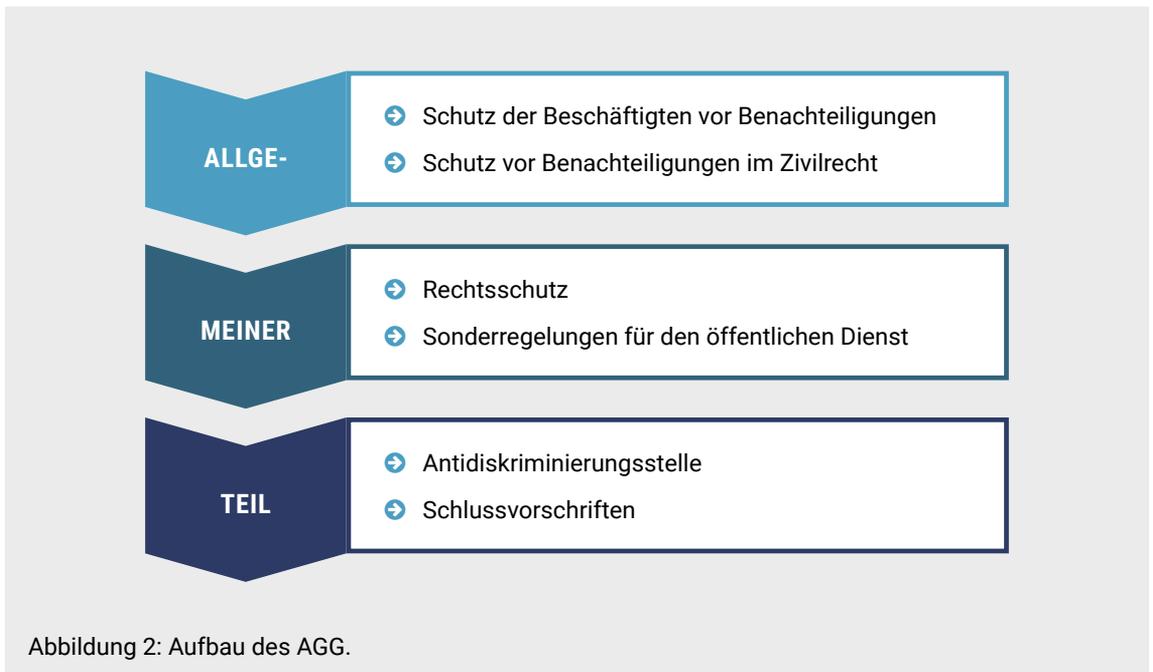
abdeckten. Daher wurden vier europäische Richtlinien, die das Thema der Gleichbehandlung der Menschen in Beschäftigung, Beruf und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zum Inhalt haben, in der Zeit von Juni 2000 bis Dezember 2004 verabschiedet. Eine Richtlinie wendet sich im Gegensatz zu einer Verordnung ausschließlich an die Mitgliedstaaten. Sie hat daher grundsätzlich keine Wirkung im Rechtsverhältnis zwischen den Bürgern und nur in seltenen Fällen im Verhältnis „Bürger – Staat“. Daher wurde den Mitgliedsstaaten aufgegeben, die Richtlinie binnen einer bestimmten Frist in ihr jeweils nationales Recht umzusetzen. Dabei sind die Richtlinien nur hinsichtlich der festgesetzten Ziele verbindlich.

Ein Gestaltungsspielraum verbleibt den Mitgliedsstaaten allerdings bei der konkreten Umsetzung. So ist der nationale Gesetzgeber beispielsweise berechtigt, Materien zu regeln, die über die in der Richtlinie festgesetzten Ziele hinausgehen (sog. überschießende Umsetzung). Darüber hinaus ist es den Mitgliedstaaten freigestellt, in welcher Form sie die Richtlinien umsetzen.

Mit dem AGG hat der deutsche Gesetzgeber die vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in einem einheitlichen Gesetz in das deutsche Recht umgesetzt. Wesentliche Motivation, warum das AGG zwar zwei Jahre später als geplant, aber letztlich doch erlassen wurde, wird unter anderem das eingeleitete Vertragsverletzungsverfahren der EU-Kommission gegen Deutschland gewesen sein. Dabei entschied sich der deutsche Gesetzgeber, weitere Materien zu regeln, die nicht zwingender Inhalt der Richtlinien waren.

## 2.2 | WAS SIND DIE WESENTLICHEN INHALTE DES AGG?

Das AGG ist im Wesentlichen in sieben Abschnitte aufgeteilt, wobei auch hier das Klammerprinzip gilt. Insofern ist der Allgemeine Teil (§§ 1-5 AGG) für alle folgenden Abschnitte maßgeblich. Der inhaltliche Schwerpunkt des AGG liegt auf dem zweiten Abschnitt, dem Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen.



Das AGG umfasst dabei folgende vier Benachteiligungsformen:

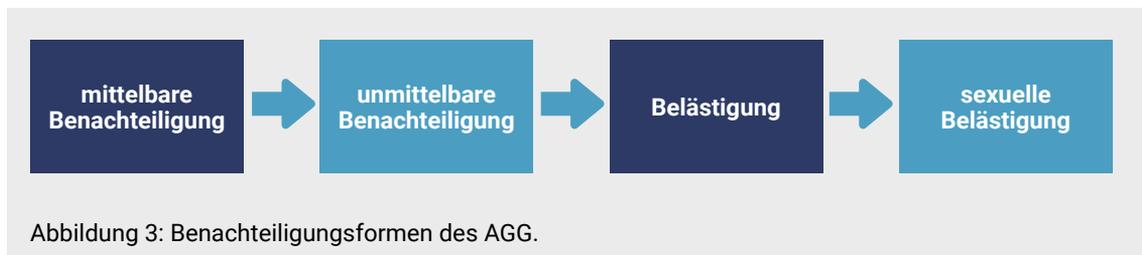


Abbildung 3: Benachteiligungsformen des AGG.

Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person, die sich in einer vergleichbaren Lage befindet, und die Benachteiligung auf einen der genannten Gründe zurückzuführen ist. Von einer **mittelbaren Diskriminierung** spricht man, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines Grundes im Sinne des AGG gegenüber anderen Personen benachteiligen. Eine **Belästigung** ist dann gegeben, wenn wegen eines Diskriminierungsgrundes die Würde einer Person verletzt wird oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen

gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Bei der **sexuellen Belästigung** tritt ein sexuell bestimmtes Verhalten hinzu. Im Unterschied zu der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung sieht das AGG für die (sexuelle) Belästigung keine Möglichkeit zur Rechtfertigung vor.

Mit dem AGG ist auf nationaler Ebene ein einheitliches Gesetz formuliert worden. Die Benachteiligungen gleichen dabei den enumerativ aufgezählten Ungleichbehandlungen des Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes, der grundsätzlich nur im Verhältnis „Bürger – Staat“ als Abwehrrecht gilt. Das AGG verbietet dabei folgende Benachteiligungen:

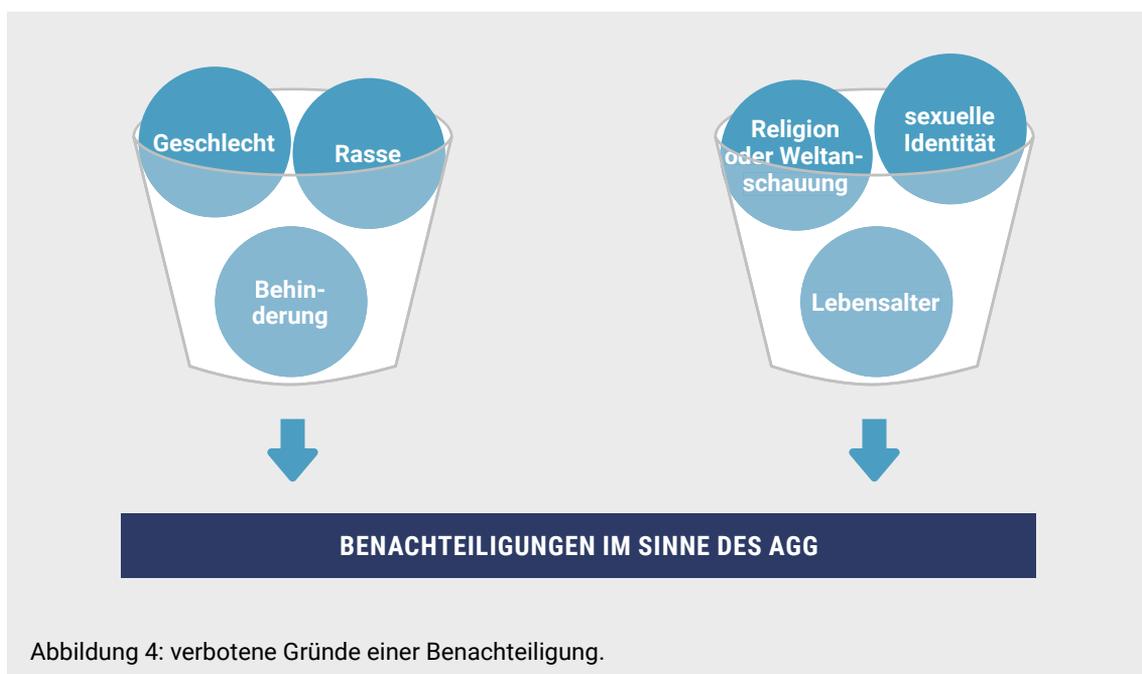


Abbildung 4: verbotene Gründe einer Benachteiligung.

Darüber hinausgehende Benachteiligungen werden nicht erfasst. So kann sich weder ein Raucher wegen einer Benachteiligung am Arbeitsplatz noch ein übergewichtiger Arbeitnehmer wegen anzüglicher Bemerkungen seiner Kollegen auf den Schutz des AGG berufen. Eine längere Krankheit – wie die Alkoholsucht – stellt darüber hinaus nicht zwingend eine Behinderung im Sinne der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung dar,<sup>1</sup> sodass auch hier ein Schutz gegen anzügliche Bemerkungen nur begrenzt auf das AGG gestützt werden kann. Eine Diskriminierung aus den genannten sechs Gründen ist stets unzulässig, solange das Gesetz nicht für bestimmte Sachverhalte eine rechtfertigende Ausnahme vorsieht. Erfolgt eine Benachteiligung wegen mehrerer der genannten Gründe, so kann die Rechtfertigung nur in Betracht kommen, wenn sie sich auf sämtliche Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt. Die Anweisung zu einer systematischen Benachteiligung wird diesen Verboten gleichgestellt. Das AGG ist auf Diskriminierungen in folgenden Bereichen anzuwenden:

Zum zivilrechtlichen Bereich ist insbesondere der Zugang zu und die Versorgung mit Dienstleistungen zu zählen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Daneben enthält das AGG Vorschriften, mit denen die von einer Diskriminierung Betroffenen ihr Recht leichter durchsetzen können sowie Regelungen zur Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Insbesondere im Privatrechtsverkehr wurde die Rechtsdurchsetzung durch das AGG für die Betroffenen deutlich vereinfacht.

### 2.3 | WAS MUSS VOR DER EINSTELLUNG EINES ARBEITNEHMERS BEACHTET WERDEN?

**D**as arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot gilt bereits für die Ausschreibung einer Stelle. Hier muss besondere Sorgfalt an den Tag gelegt werden, denn abgelehnte Bewerber können Schadens-



<sup>1</sup> EuGH, Urteil vom 11.07.2006 – Rs. C-13/05 – DB 2006, 1617 – „Chacón Navas/Eurest“.

ersatzansprüche geltend machen, wenn sie nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden. Dabei wird in einem solchen Fall die Diskriminierung vermutet. Es liegt also beim Arbeitgeber nachzuweisen, dass der Bewerber gerade nicht wegen einer Diskriminierung nicht eingeladen wurde.

Die Formulierung: „Wir suchen einen jungen, dynamischen Mitarbeiter“ grenzt beispielsweise Frauen und ältere Männer aus. So enthalten Bewerbungsunterlagen in den USA und einigen Staaten Westeuropas vor dem Hintergrund der Chancengleichheit weder ein Passbild noch die Angabe des Geburtsdatums. Allerdings lassen sich aus dem Lebenslauf Rückschlüsse auf das Lebensalter ziehen. Bei der Einstellung von Arbeitnehmern spielt oft das Alter eine entscheidende Rolle. In vielen Fällen werden „junge Mitarbeiter“ oder auch „Young Professionals/Hochschulabsolventen“ gesucht. Die einschlägigen Ausschreibungen wurden vom Bundesarbeitsgericht allerdings als altersdiskriminierend angesehen,<sup>2</sup> da es rechtlich nach dem AGG geboten ist, Älteren und Jüngeren bei der Einstellung dieselben Chancen einzuräumen. Aus Arbeitgebersicht ist es daher oftmals klüger und trotz höherer Bearbeitungskosten oft günstiger, erst im laufenden Bewerbungsverfahren „auszusieben“ statt das Risiko zahlreicher Diskriminierungsklagen wegen einer unzulässigen Stellenbeschreibung einzugehen. Andererseits wurden beispielsweise die Bezeichnungen „Junior Consultant“ oder „Berufsanfänger“ als altersneutral eingestuft.<sup>3</sup> So sei ein Berufsanfänger schlicht derjenige, der sein Berufsleben nach dem (Erst-/Zweit-)Studium beginne und „Junior Consultant“ sei eine übliche Bezeichnung einer Hierarchieebene aus dem angelsächsischen Raum. Entscheidend ist daher stets, unter welchen Voraussetzungen eine Differenzierung bei der Einstellung gerechtfertigt ist.

Eine Rechtfertigung der Benachteiligung älterer Menschen kann mit Blick auf die besonderen beruflichen Anforderungen bestehen, also die Art der ausübenden Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung. Aber auch hier ist noch nicht alles in Stein gemeißelt. Bei Piloten etwa stelle das Alter eine entscheidende berufliche Anforderung dar. Eine Altersgrenze von 60 Jahren sei trotz der Geltung des AGG

wegen der Flugsicherheit gerechtfertigt, so das BAG 2009.<sup>4</sup> Dies sah der Europäische Gerichtshof (EuGH) anders und urteilte, dass es sich bei dem Alter um keine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ halte.<sup>5</sup> In einem derzeit laufenden Verfahren, in dem es um die Zulässigkeit einer Altersgrenze von 65 Jahren bei Piloten geht, tritt das BAG nicht mehr so selbstbewusst auf wie 2009 und legt die Frage zur Entscheidung dem EuGH vor.<sup>6</sup>

Im Gegensatz zu Piloten kommt eine Rechtfertigung für schwere körperliche Arbeiten, zum Beispiel in den Bereichen Straßenbau oder Handwerk, bei denen mit zunehmendem Alter körperliche Verschleißerscheinungen auftreten, in Betracht. Im Hinblick auf die Diskriminierung Jüngerer ist es auf der anderen Seite aber auch nach wie vor zulässig, bestimmte Mindestanforderungen an das Lebensalter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter zu stellen, wenn dafür ein sachlicher Grund besteht. Es ist vor diesem Hintergrund ratsam, bereits bei der Stellenausschreibung ausführlich auf erforderliche Berufserfahrungen einzugehen. Auch kann ein Höchstalter für die Einstellung festgelegt werden, wenn dies durch die spezifischen Ausbildungsanforderungen geboten oder wegen einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand notwendig ist.

Ein weiterer Fallstrick für Unternehmen können besondere Sprachanforderungen in einer Stellenbeschreibung sein. Zwar ist es nach dem BAG legitim, in einer Stellenausschreibung besondere Sprachkenntnisse („fließend in Wort und Schrift“) einzufordern, wenn dies aufgrund der vorgesehenen Tätigkeit sachlich gerechtfertigt ist.<sup>7</sup> Nicht zulässig ist es allerdings, „Deutsch oder Englisch als Muttersprache“ oder „Perfekte Sprachkenntnisse“ zu fordern, da insofern Bewerber, die unter Umständen von ihren sprachlichen Fähigkeiten in der Lage gewesen wären, die Stelle auszufüllen, wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden können.<sup>8</sup> Folglich sollten auch Sprachtests auf das für die konkrete Arbeit notwendige Maß beschränkt werden. Die Formulierung „hohe Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache“ wurde beispielsweise als wertneutral und damit nicht diskriminierend bezeichnet.<sup>9</sup>

<sup>2</sup> BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 530/09 – NZA 2010, 1412 und BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 429/11 – NZA 2013, 498.

<sup>3</sup> LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.11.2015 – 6 Sa 68/14 – BeckRS 2015, 73486.

<sup>4</sup> BAG, Beschluss vom 17.06.2009 – 7 AZR 112/08 – NZA 2009, 1355.

<sup>5</sup> EuGH, Urteil vom 13.09.2011 – C-447/09 EuGH – NZA 2011, 1039 – „Prigge“.

<sup>6</sup> BAG, Beschluss vom 27.01.2016 – 5 AZR 263/15 – BeckRS 2016, 68730.

<sup>7</sup> BAG, Urteil vom 22.06.2011 – 8 AZR 48/10 – NJW 2012, 171.

<sup>8</sup> LAG Hessen, Urteil vom 15.06.2015 – 16 Sa 1619/14 – AuR 2015, 417.

<sup>9</sup> LAG Hessen, Urteil vom 12.06.2015 – 14 Sa 1075/14 – BeckRS 2016, 65651.

## 2.4 | WIE KANN MAN SICH ALS ARBEITGEBER VOR SOGENANNTEN AGG-HOPPERN SCHÜTZEN?

Das AGG brachte viele Verbesserungen, rief aber auch einen für Arbeitgeber un schönen Trend ins Leben: das **AGG-Hopping**. Immer wieder versuchen Bewerber, für vermeintliche Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren nach dem AGG entschädigt zu werden. Manchmal wird die Bewerbung nur zu diesem Zweck gestartet. Es bewerben sich daher deutlich über- oder auch unterqualifizierte Bewerber für eine Stelle. Im wohl populärsten Fall der Bundesrepublik hatte sich ein Jurist im Jahr 2009 für eine Nachwuchs-Stelle bei einer Versicherung beworben. Als Einstellungsvoraussetzung nannte diese unter anderem einen zeitnahen Hochschulabschluss. Der Jurist gab unter anderem an, er verfüge als Rechtsanwalt und ehemals leitender Angestellter über große Führungserfahrung. Er wurde abgelehnt und verlangte von der Versicherung zunächst 14.000 Euro wegen vermeintlicher Altersdiskriminierung. Als er erfuhr, dass die vier offenen Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt wurden, obwohl es ungefähr gleich viele männliche wie weibliche Bewerber gegeben hatte, verlangte er darüber hinaus eine Entschädigung von 3.500 Euro wegen Diskriminierung aufgrund seines Geschlechts. Dabei steht einem abgelehnten Bewerber grundsätzlich nicht das Recht zu, dass der Arbeitgeber ihm Auskunft darüber erteilt, welcher Bewerber eingestellt wurde und was die dafür maßgeblichen Gründe waren.<sup>10</sup> Nachdem der Fall bereits mehrere deutsche Gerichte beschäftigte, urteilte der EuGH, dass die Berufung auf das AGG als **Rechtsmissbrauch** bewertet werden könne,

- ➔ wenn eine Person mit ihrer Stellenbewerbung nicht die betreffende Stelle erhalten,
- ➔ sondern nur den formalen Status als Bewerber erlangen möchte,
- ➔ mit dem alleinigen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen.<sup>11</sup>

Die finale Entscheidung durch das BAG im Fall Kratzer steht allerdings noch aus. Durch dieses Urteil wird auf den ersten Blick das Recht der Arbeitgeber gestärkt, sich vor Scheinbewerbern zu schützen. Es bleibt allerdings bei der für den Arbeitgeber nachteiligen Beweislastverteilung. Im Prozess muss nach wie vor der Arbeitgeber darlegen, dass eine missbräuchliche Bewerbung vorliegt. So kann allein aus der Tatsache, dass eine Person eine Vielzahl erfolgloser Bewerbungen versendet hat und daraufhin mehrere Entschädigungsprozesse geführt hat, noch nicht geschlossen werden, dass eine missbräuchliche Bewerbung vorliegt.<sup>12</sup> Der Beweis des Missbrauchs ist im Einzelfall schwer und wird wohl ohne Dokumentation von Seiten des Arbeitgebers schwer zu erbringen sein, wenn man bedenkt, dass der Fall Kratzer seit 2009 die Arbeitsgerichtsbarkeit beschäftigt.

## 2.5 | WAS MUSS BEI DER INHALTLICHEN AUSGESTALTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES BEACHTET WERDEN?

Viele Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen sehen nach wie vor eine Staffelung nach dem Alter bei der Berechnung von **Urlaubsansprüchen**, der **Arbeitszeit** oder den **Gehaltsansprüchen** vor. Ältere Arbeitnehmer können mehr Urlaubstage beanspruchen als jüngere. Derartige Regelungen sind in der Regel zulässig, da sie sich mit dem Gesundheitsschutz älterer Menschen rechtfertigen lassen. Entsprechendes gilt für lebenszeitgekoppelte **Arbeitszeitverkürzungen**, die dem altersabhängigen Erholungsbedürfnis und der Erhaltung der Leistungsfähigkeit älterer Menschen dienen.

Speziell im Hinblick auf ungleiche Vergütungen werden die Rechte des benachteiligten Arbeitnehmers neben dem AGG seit 2017 zusätzlich durch das **Entgelttransparenzgesetz** (EntgTranspG) gestärkt. Darin wird eine geschlechterunabhängige Gleichbe-

<sup>10</sup> EuGH, Urteil vom 19.04.2012 – Rechtssache C-415/10 – NZA 2012, 493 – „Meister“.

<sup>11</sup> EuGH, Urteil vom 28.07.2016 – Rechtssache C-423/15 – NZA 2016, 1013 – „Kratzer“.

<sup>12</sup> BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 429/11 – NZA 2013, 498.

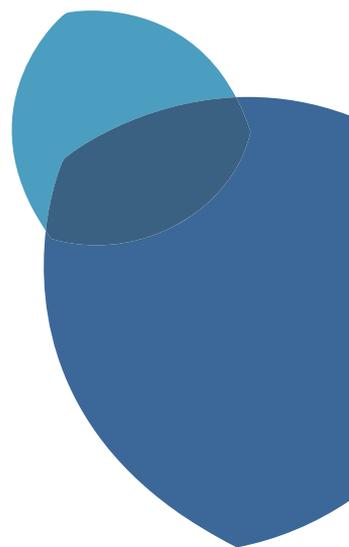
handlung in Bezug auf die Vergütungshöhe gleichartiger Arbeit manifestiert. Bei einer Abweichung „nach unten“ vom Durchschnittsgehalt wird eine Diskriminierung vermutet. Die diskriminierten Arbeitnehmer haben dann rückwirkend gegen ihren Arbeitgeber einen Anspruch auf die gleiche Bezahlung, wie sie ein durchschnittlich bezahlter Arbeitnehmer gehabt hätte. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber ab einer Anzahl von 500 regelmäßig beschäftigten Mitarbeitern ihr Lohnkonzept von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifizieren lassen, um Diskriminierungen in Lohnkonzepten vorzubeugen.

Aber auch bei unterschiedlicher Vergütung ist sowohl nach dem EntgTranspG als auch nach dem AGG eine Rechtfertigung möglich. Als Beispiel einer Rechtfertigung dient eine höhere Leistung, sofern diese anhand objektiver Kriterien nachvollziehbar ist. Darüber hinaus ist es grundsätzlich zulässig, die wachsende Berufserfahrung zu honorieren, was allerdings nicht zwingend ist. Als problematisch kann angesehen werden, dass in vielen Fällen die Vergütungsstaffel nach dem Lebensalter in Tarifverträgen einen Automatismus beinhaltet, der die konkrete individuelle berufliche Entwicklung außer Acht lässt. Allerdings werden die heute zunächst anscheinend benachteiligten Jüngeren eines Tages in die Situation der Älteren nachrücken. Eine andere Betrachtung würde sich gewissermaßen als Momentaufnahme eines kontinuierlichen Arbeitslebens darstellen und daher verzerrend wirken.

Im Falle einer Altersdiskriminierung in einem kollektiven Vergütungssystem ist die **Rechtsfolge** noch nicht abschließend entschieden. Nach dem BAG hat auch der jüngste Arbeitnehmer bei einem altersdiskriminierenden Vergütungssystem einen Anspruch darauf, so bezahlt zu werden, wie es für die älteste Mitarbeitergruppe vorgesehen ist.<sup>13</sup> Der EuGH urteilte allerdings, dass eine Gehaltsanpassung „nach oben“ nur dann möglich sei, wenn ein gültiges Bezugssystem vorläge.<sup>14</sup> Das BVerwG schloss sich dem Urteil des EuGH an und entschied, dass ein Beamter keine Vergütung nach der höchsten Stufe

verlangen kann, wohl aber eine Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG.<sup>15</sup> Wie lange das BAG – trotz einer kürzlich ergangenen Entscheidung<sup>16</sup> – an seiner für Arbeitgeber äußerlich misslichen Spruchpraxis festhält, bleibt abzuwarten. Darüber hinaus können für den Arbeitgeber durch das geplante Entgeltgleichheitsgesetz noch Bußgelder und rückwirkende Vergütungspflichten drohen. Bei dem Entwurf eines kollektiven Vergütungssystems und der Eingruppierung von Mitarbeitern ist daher absolute Vorsicht geboten.

Ferner enthalten Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge sehr häufig eine Altersgrenze. Diese liegt zumeist noch bei 65 Jahren. Das Arbeitsverhältnis würde in einem solchen Fall automatisch mit Vollendung des 65. Lebensjahres enden. Wegen des steigenden Renteneintrittsalters sollte allerdings auf das „Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung“ abgestellt werden. Derartige Befristungen haben sowohl das BAG<sup>17</sup> als auch der EuGH<sup>18</sup> als zulässig anerkannt. Begründet wird diese Rechtsprechung mit dem sich anschließenden Bezug einer gesetzlichen Altersrente und der damit verbundenen hinreichenden wirtschaftlichen Absicherung der Arbeitnehmer.<sup>19</sup>



<sup>13</sup> BAG, Urteil vom 10.11.2011 – 6 AZR 148/09 – NZA 2012, 161.

<sup>14</sup> EuGH, Urteil vom 19.06.2014 – C-501/12 – NZA 2014, 831 – „Specht“.

<sup>15</sup> BVerwG, Urteil vom 30.10.2014 – 2 C 3/13 – NVwZ 2015, 818.

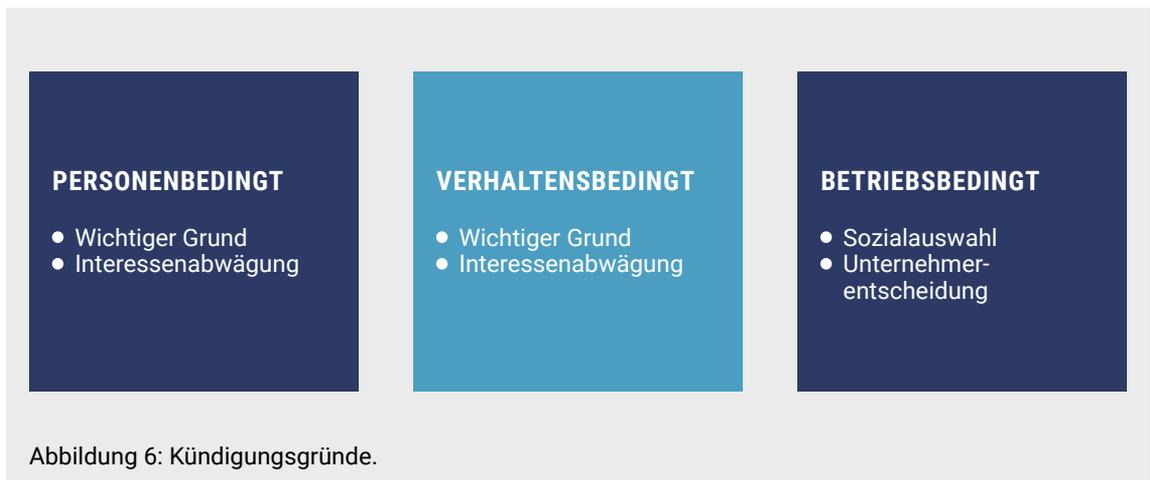
<sup>16</sup> BAG, Urteil vom 18.02.2016 – 6 AZR 700/14 – NZA 2016, 709.

<sup>17</sup> Zuletzt: BAG, Urteil vom 09.12.2015 – 7 AZR 68/14 – NZA 2016, 695.

<sup>18</sup> EuGH, Urteil vom 12.10.2010 – C-45/09 – NZA 2010, 1167 – „Rosenblatt“.

<sup>19</sup> So bereits das BAG in seinem Urteil vom 11.06.1997 – 7 AZR 186/96 – NZA 1997, 1290.

## 2.6 | INWIEFERN MUSS BEI EINER KÜNDIGUNG EINES ARBEITNEHMERS DAS AGG BEACHTET WERDEN?



Nach § 2 Absatz 4 AGG gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Die umfangreichen Regelungen im AGG sind allerdings bei der Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe „**wichtiger Grund**“ im BGB oder „**sozial ungerechtfertigt**“ im Kündigungsschutzgesetz zu berücksichtigen. Die Vorschriften beider Gesetze sind daher **europarechtskonform** auszulegen. Bei Kleinbetrieben, auf die das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, gilt das Diskriminierungsverbot hingegen unmittelbar. Die Wertungen des AGG sind daher bei der Bestimmung der Generalklauseln zu berücksichtigen (§§ 138, 242 BGB). Eine diskriminierende Kündigung ist sittenwidrig und damit unwirksam.<sup>20</sup>

Im Fokus der Diskussion stand unter anderem die Kündigung von Mitarbeitern kirchlicher Einrichtungen aufgrund einer Abkehr von kirchlichen Glaubensgrundsätzen. Dabei kann der Arbeitnehmer durch die Kündigung wegen seiner Religion – oder negativ gesehen wegen des Verstoßes gegen kirchliche Loyalitätspflichten – diskriminiert sein. Dazu hat das BAG entschieden, dass der Kirchenaustritt den kirchlichen Träger zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, wenn der Mitarbeiter „verkündungsnah“ – sprich im Außenverhältnis – auftritt.<sup>21</sup>

Die finale Entscheidung des BAG in Bezug auf die Kündigung eines Chefarztes wegen einer Wiederheirat steht allerdings, nachdem das Bundesverfassungsgericht das erste Urteil des BAG aufgehoben hatte,<sup>22</sup> noch aus.

So sind grundsätzlich bei der Sozialauswahl die (europarechtlichen) Vorgaben zum Verbot der Altersdiskriminierung zu beachten. Nach § 3 Absatz 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz ist bei der **betriebsbedingten** Kündigung eines Arbeitnehmers eine **Sozialauswahl** durchzuführen. Im Rahmen der Auswahlentscheidung mehrerer für die Kündigung in Frage kommender vergleichbarer Arbeitnehmer sind unter anderem die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltsverpflichtungen und eine Schwerbehinderung zu berücksichtigen.

Das Auswahlkriterium Lebensalter führt dabei stets zu einer Benachteiligung jüngerer gegenüber älteren Arbeitnehmern. Angesichts der schwierigen Lage am Arbeitsmarkt und der schwierigeren Integration eines älteren Arbeitnehmers in den Arbeitsmarkt, besteht für die Zulässigkeit dieses Auswahlkriteriums ein Rechtfertigungsgrund, zumal das Lebensalter nur eines von mehreren Auswahlkriterien ist. Ihm kommt auch kein genereller Vorrang gegenüber anderen Gesichtspunkten zu.

<sup>20</sup> BAG, Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 – NZA 2014, 372.

<sup>21</sup> BAG, Urteil vom 25.04.2013 – 2 AZR 579/12 – NZA 2013, 1131.

<sup>22</sup> BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12 – NZA 2014, 1387.

Selbst wenn eine diskriminierende Kündigung vorliegt, kommt grundsätzlich kein Schadensersatz oder Entschädigungsanspruch in Frage. Durch die Regelung der Unwirksamkeit der Kündigung und die daraus folgende weitere Vergütungspflicht des Arbeitnehmers ist sein Interesse hinreichend befriedigt.

## 2.7 | WELCHE RECHTSFOLGEN HAT EINE VERBOTENE DISKRIMINIERUNG FÜR DEN ARBEITGEBER?

**D**em Arbeitgeber sind durch das AGG sowohl **Unterlassungs-** als auch konkrete **Handlungspflichten** auferlegt worden. Er hat jede Benachteiligung zu unterlassen, die Merkmale der im Gesetz genannten Benachteiligungen aufweist. Daneben ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die vom Gesetz erfassten und beschriebenen Benachteiligungen seiner Beschäftigten zu verhindern. Er muss notfalls gegen die eigenen Beschäftigten vorgehen. Wenn Einzelne nämlich gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, durch geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen die Diskriminierung zu unterbinden. Zu diesen Maßnahmen zählen namentlich die Abmahnung und die Umsetzung, aber auch die Versetzung oder gar die Kündigung können als Ultima Ratio in Betracht kommen. Daher empfiehlt es sich, **Verhaltensrichtlinien** aufzustellen. Ferner sollten insbesondere größere Konzerne eine **Beschwerdestelle** einrichten, an die sich Mitarbeiter – auch anonym – wenden können.

Beschäftigte, die sich aufgrund einer Diskriminierung benachteiligt fühlen, können sich beim Arbeitgeber beschweren. Der Beschwerde ist nachzugehen und das Ergebnis dieser Prüfung dem beschwerdeführenden Arbeitnehmer mitzuteilen. Bleibt der Arbeitgeber untätig oder sind die ergriffenen Maßnahmen ungeeignet, um die Benachteiligung zu unterbinden und liegt zudem eine (sexuelle) Belästigung vor, hat der Beschäftigte das Recht, seine **Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen**.

Unabhängig davon gewährt § 15 AGG dem benachteiligten Beschäftigten **Schadensersatz**, wenn der Arbeitgeber die Diskriminierung **zu vertreten**

**hat**, und eine **angemessene Entschädigung** in Geld zum Ausgleich eines erlittenen Nichtvermögensschadens. Dabei trifft den Arbeitgeber im Streitfall die Darlegungs- und Beweispflicht, dass er alles Erforderliche getan hat, um Diskriminierungen entgegenzuwirken. Allerdings definiert § 15 AGG keine Grenze des Schadensersatzes. Auch die Bemessung der Billigkeit einer Entschädigung obliegt allein den Gerichten.

Hauptanwendungsfall eines Schadensersatzanspruches ist die Ablehnung eines Bewerbers. Dabei begründet ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot grundsätzlich keinen Anspruch auf den Abschluss eines Arbeitsvertrags oder auf einen beruflichen Aufstieg (**kein Kontrahierungszwang**). Bezüglich der Berechnung von Schadensersatzansprüchen bei Nichteinstellung oder bei der Versagung einer Beförderung ist allgemein anerkannt, dass in zeitlicher Hinsicht der frühestmögliche (Änderungs-/) Kündigungstermin maßgeblich sein soll. Die Höchstgrenze variiert. Wäre ein auf zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis ohne vorzeitige Kündigungsmöglichkeit vereinbart worden, müsste man dem zu Unrecht abgelehnten Beschäftigten zwei Jahresgehälter als Schadensersatz zahlen. Ist andererseits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ohne Angaben von Gründen in der Probezeit vereinbart, ist der Anspruch auf ein halbes Monatsgehalt begrenzt. Einen Anspruch auf Schadensersatz hat ein abgelehnter Bewerber allerdings nur dann, wenn er nachweisen kann, dass er der am besten geeignete Kandidat gewesen wäre.<sup>23</sup>

Bei der Berechnung einer „billigen Entschädigung“ steht dem entscheidenden Arbeitsgericht ein **großer Ermessensspielraum** zu. Dabei ist zugunsten des Arbeitgebers zu berücksichtigen, dass für die Verwirklichung des Tatbestands kein Verschulden des Arbeitgebers erforderlich ist, sodass die Entschädigung in der Regel bei circa einem Monatsgehalt liegt, wenn keine besonderen Umstände vorliegen. Maßgeblich sind hier insbesondere die Schwere der Verletzung, die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers, der Grad der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und die Abschreckungswirkung.

<sup>23</sup> BAG, Urteil vom 18.04.2012 – 5 AZR 195/11 – NZA 2012, 797.

## 2.8 | AUF WELCHE BEREICHE DES ÜBRIGEN ZIVILRECHTS IST DAS AGG ANZUWENDEN?



Neben arbeitsrechtlichen Vorschriften enthält das AGG auch einige Vorgaben, die das sonstige Zivilrecht betreffen. Zu beachten ist, dass von diesem Zusammenhang keine Benachteiligungen aus Gründen der Weltanschauung erfasst werden, § 19 Absatz 1 AGG. Das AGG geht in diesem Punkt über die europäischen Vorgaben hinaus. Dort waren für den Bereich des allgemeinen Zivilrechtsverkehrs lediglich die Diskriminierungsgründe „Rasse“ bzw. „ethnische Herkunft“ und „Geschlecht“ erfasst. Der deutsche Gesetzgeber hat sich für die Anwendung der übrigen Diskriminierungsgründe, mit Ausnahme der Weltanschauung, auf das Zivilrecht entschieden („**überschießende Umsetzung**“).

Das sogenannte zivilrechtliche Benachteiligungsverbot bezieht sich sachlich auf:

- ➔ die Begründung,
- ➔ die Durchführung und
- ➔ die Beendigung derjenigen Schuldverhältnisse, die in den Anwendungsbereich des AGG fallen.

Das AGG ist auf sogenannte **Massengeschäfte** anzuwenden. Der Gesetzgeber versteht darunter Verträge, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder bei denen dem Ansehen der Person eine nachrangige Bedeutung zukommt.

Für das Merkmal „Vielzahl von Fällen“ ist auf den konkreten Anbieter abzustellen, so dass regelmäßig nur Unternehmer im Sinne von § 14 BGB erfasst werden (Einzelhandel, Transportgewerbe, Gastronomie). Es ist dem Verbraucher somit nach wie vor nicht verwehrt, etwa seinen gebrauchten PKW nur an Männer zu verkaufen.

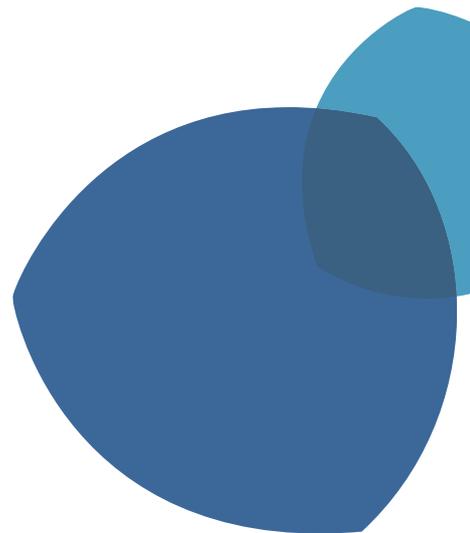
Ferner findet das Gesetz Anwendung auf Verträge, die eine **privatrechtliche Versicherung** zum Gegenstand haben. Schließlich gilt das Gesetz für die (gewerbliche) **Vermietung von Wohnungen** zu Wohnraumzwecken ab mehr als 50 Wohnungen.

Liegt eine **Benachteiligung aus Gründen der Rasse** oder **wegen der ethnischen Herkunft** vor, wird der Anwendungsbereich des AGG erweitert. In einem solchen Fall ist zusätzlich die Begründung, Durchführung und Beendigung „sonstiger“ zivilrechtlicher Schuldverhältnisse stets unzulässig. Zu den sonstigen Schuldverhältnissen zählen unter anderem Verträge, die den Zugang zu oder die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erfassen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Güter und Dienstleistungen werden dann der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, wenn ein Angebot zum Vertragsabschluss beispielsweise in Tageszeitungen, Schaufensterauslagen oder im Internet öffentlich gemacht wird. Es wäre dem Verbraucher aus dem oben genannten Beispiel daher untersagt, für seinen gebrauchten PKW in einer Kleinanzeige zu werben, wenn er den Wagen „nicht an Ausländer“ zu verkaufen gedenke.

Die Vorschriften finden keine Anwendung auf **familien- und erbrechtliche** Schuldverhältnisse sowie auf solche Verträge, bei denen ein besonderes **Nähe- oder Vertrauensverhältnis** der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Exemplarisch nennt das Gesetz den Fall, in dem die Parteien Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.

Auch im allgemeinen Zivilrechtsverkehr sieht das AGG Rechtfertigungsgründe als notwendig an. Erforderlich ist ein „sachlicher Grund“ der Ungleichbehandlung. Das betrifft insbesondere solche Differenzierungen, die akzeptiert oder gar gewünscht werden, wie etwa Preisrabatte für Schüler und Studenten oder gesonderte Öffnungszeiten für Frauen in Schwimmbädern. Die Beschränkung des Zugangs zu bestimmten Angeboten in Freizeitparks für Menschen mit körperlicher Behinderung kann wegen der Vermeidung von Gefahren gerechtfertigt sein. Entsprechendes gilt für den Zugang zu gefährlichen Sport- und Freizeitveranstaltungen für Kunden unter 18 Jahren. Für die unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts bei privatrechtlichen Versicherungen gelten besondere Bestimmungen. Die Rechtfertigungsgründe müssen objektiv nachvollziehbar sein. Es ist daher nicht gerechtfertigt, wenn einem jungen Muslim die Anmietung einer Wohnung mit dem Hinweis darauf verwehrt wird, dass gegenwärtig eine islamistische Terrorgefahr bestehe.

Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot löst auch im allgemeinen Zivilrechtsverkehr Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche des Betroffenen aus. Ferner kann er den Ersatz eines erlittenen materiellen Schadens sowie den Ersatz eines Nichtvermögensschadens (Entschädigung) geltend machen.



## 2.9 | WELCHE RECHTSSCHUTZ-MÖGLICHKEITEN GIBT ES FÜR BETROFFENE?

---

Um den von einer Benachteiligung Betroffenen die Rechtsdurchsetzung zu erleichtern, sieht das AGG einige Verbesserungen des Rechtsschutzes im Vergleich zum „normalen“ Zivilprozess vor. Danach muss der Kläger zunächst beweisen, dass er gegenüber einer anderen Person benachteiligt worden ist. Gelingt ihm dies, muss er Indizien darlegen, indem er hinreichend glaubhaft macht, dass diese Benachteiligung wegen eines der im AGG genannten Diskriminierungsgründe erfolgt ist. Gelingt ihm auch dieser Schritt, trägt die andere Seite, also insbesondere der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass entweder keine Benachteiligung im Sinne des AGG besteht oder dass rechtfertigende Gründe für eine unterschiedliche Behandlung vorliegen. Darüber hinaus muss der benachteiligte Arbeitnehmer die Höhe des Entschädigungsanspruches nicht beziffern. Die Festlegung der „Billigkeit“ obliegt dem entscheidenden Gericht.

Im Prozess kann sich der Benachteiligte von **Antidiskriminierungsverbänden** unterstützen lassen. Ein solcher Verband ist ein Personenzusammenschluss, der nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend die Interessen benachteiligter Personen wahrnimmt und als Beistand im Prozess fungiert. Bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus dem AGG können zudem der **Betriebsrat** oder eine im Betrieb vertretene **Gewerkschaft** Klage erheben; für Kündigungen gelten aber ausschließlich die Vorschriften zum Kündigungsschutz. Es ist beiden untersagt, Ansprüche des Benachteiligten geltend zu machen.

Schließlich sei der Vollständigkeit halber noch darauf hingewiesen, dass es unter anderem zu den Aufgaben der **Antidiskriminierungsstelle** des Bundes gehört, eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anzustreben (§ 27 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 AGG).

### 3 | WORAUF MÜSSEN UNTERNEHMEN BESONDEREN WERT LEGEN?

Die letzten zehn Jahre haben gezeigt, dass man als Arbeitgeber die Vorgaben des AGG nicht auf die leichte Schulter nehmen darf. Statt sich vorab mit der Frage einer Rechtfertigung zu beschäftigen, sollten Arbeitgeber insbesondere bei betriebsübergreifenden Regelungen im Voraus **trennscharfe Abgrenzungen** bei der Bildung von Vergleichsgruppen vornehmen. Denn eine Benachteiligung liegt nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb einer **vergleichbaren Gruppe** von Arbeitnehmern ungleich behandelt wird. Fehlt es allerdings an der Vergleichbarkeit, kommt es gar nicht auf die Ungleichbehandlung und erst recht nicht auf die Rechtfertigung des speziellen Einzelfalles an.

Zwar folgt aus einer Diskriminierung kein Kontrahierungszwang, doch können sich auch Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche zu erheblichen Summen addieren. Zudem drohen nicht unerhebliche **Imageschäden** und **Beratungskosten**.

Allein die angesprochene Beweiserleichterung zugunsten des klagenden Diskriminierungsopfers macht bereits im Vorfeld eine Reihe von Maßnahmen auf der Seite des Arbeitgebers erforderlich, um das entsprechende Verhalten später belegen zu können. Neben einer **neutral formulierten Stellenanzeige** sollten Arbeitgeber bei einer Einstellung beispielsweise dokumentieren, wie, wann und warum sie sich bei der Stellenbesetzung für eine bestimmte Person entschieden haben.

Zudem schreibt der Gesetzgeber in § 12 Absatz 3 AGG ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der **beruflichen Aus- und Fortbildung**, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen soll. Er soll

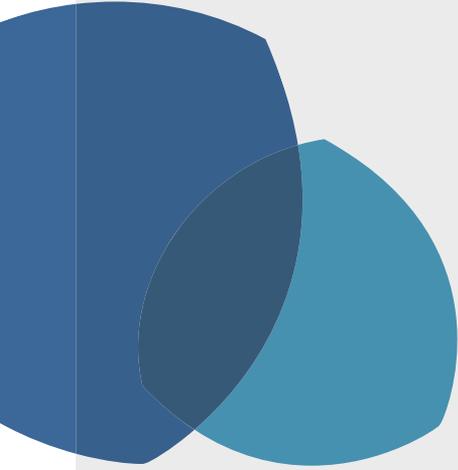
zudem darauf hinwirken, dass Diskriminierungen unterbleiben. Die Durchführung entsprechender Schulungsmaßnahmen oder das Vorlegen bestimmter Richtlinien sollte individuell dokumentiert werden, um gegebenenfalls entsprechende Nachweise in einem gerichtlichen Verfahren erbringen zu können. Die Inhalte des AGG müssen fester Bestandteil der Ausbildungspläne in einem Unternehmen werden. Ferner ist dringend anzuraten, die Pflichten zum Aushang oder zur Auslegung der Gesetzestexte ernst zu nehmen. Es ist darüber hinaus eine Person zu benennen, bei der man sich über eine Diskriminierung beschweren kann. Zu beachten sind ferner die zahlreichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in Bezug auf Diskriminierungen.

Schließlich ist zu empfehlen, das gesamte **Unternehmen nach Diskriminierungsrisiken** zu durchleuchten und alle Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge auf Verstöße gegen das AGG hin zu überprüfen. Das betrifft aktuell insbesondere die ungleiche Bezahlung zwischen Männern und Frauen oder das Recht auf gleichmäßige Teilhabe in Führungspositionen größerer Unternehmen. Am Beispiel des Entgeltgleichheitsgesetzes erkennt man, dass das Thema Gleichbehandlung mit Erlass des AGG oder der „Frauenquote“ noch lange nicht sein Ende gefunden hat und dass sich die unternehmerische Praxis auf **weitere Änderungen** einzustellen hat.

Zusammenfassend ist allerdings festzustellen, dass das AGG in den letzten zehn Jahren in Deutschland dazu geführt hat, dass zahlreiche offensichtliche Ungleichbehandlungen ausgeräumt wurden und insofern ein Sinneswandel der Gesellschaft stattgefunden hat.

## 4 | LITERATUR

---



- ➔ Annuß, G. (2006): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsrecht. In: Betriebsberater (BB), Nr. 30, S. 1629 ff.
- ➔ Bauer, J.-H. & Krieger, S. (2016): 10 Jahre AGG – Tops und Flops. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Vol. 33, Nr. 17, S. 1041-1046.
- ➔ Bauer, J.-H. & von Medem, A. (2012): Altersgrenzen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Was geht, was geht nicht? In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Vol. 29, Nr. 17, S. 945-952.
- ➔ Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (2005): Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, Jahresbericht 2005.
- ➔ Stein, A. (2016): Die Beweislast in Diskriminierungsprozessen – ein unbekanntes Wesen? In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Vol. 33, Nr. 14, S. 849-855.

# KONTAKT

---

## CMS HASCHE SIGLE

**C**MS Hasche Sigle ist eine der führenden Anwaltssozietäten auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechts. Mehr als 600 Rechtsanwälte, Steuerberater und Notare beraten an acht Standorten im Inland Unternehmensgründer, mittelständische Unternehmen sowie Großunternehmen in allen Fragen des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts. CMS Hasche Sigle ist Teil des CMS-Netzwerk, zu dem insgesamt 3.200 Rechts- und Steuerberater an 55 Standorten weltweit zählen.

Die umfassende arbeitsrechtliche Betreuung ihrer Mandanten zählt zu den Kernkompetenzen von CMS Hasche Sigle. Das insgesamt 89 Anwälte umfassende Arbeitsrechtsteam berät in allen Fragen des Arbeitsrechts von der Begründung und Beendigung von Arbeits- und Dienstverhältnissen über die Planung und Durchsetzung von Umstrukturierungen bis hin zur betrieblichen Altersversorgung. 2016 wurde CMS Hasche Sigle von dem Branchenmagazin JUVE als „Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht“ ausgezeichnet.

## ANSPRECHPARTNER

### Anke Kuhn

Rechtsanwältin, Counsel  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
CMS Hasche Sigle · Partnerschaft von  
Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB  
Kranhaus 1, Im Zollhafen 18  
50678 Köln  
E-Mail: [anke.kuhn@cms-hs.com](mailto:anke.kuhn@cms-hs.com)  
Telefon: +49 221 7716 296  
[www.cms.law/de](http://www.cms.law/de)

## WITTENER INSTITUT FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN (WIFU)

**D**as Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) der Wirtschaftsfakultät der Universität Witten/Herdecke ist in Deutschland der Pionier und Wegweiser akademischer Forschung und Lehre zu Besonderheiten von Familienunternehmen. Drei Forschungs- und Lehrbereiche – Betriebswirtschaftslehre, Psychologie/Soziologie und Rechtswissenschaften – bilden das wissenschaftliche Spiegelbild der Gestalt von Familienunternehmen. Dadurch hat sich das WIFU eine einzigartige Expertise im Bereich Familienunternehmen erarbeitet.

Seit 2004 ermöglichen die Institutsträger, ein exklusiver Kreis von 75 Familienunternehmen, dass das WIFU auf Augenhöhe als Institut von Familienunternehmen für Familienunternehmen agieren kann. Mit derzeit 18 Professoren leistet das WIFU mittlerweile seit über zwanzig Jahren einen signifikanten Beitrag zur generationenübergreifenden Zukunftsfähigkeit von Familienunternehmen.

## ANSPRECHPARTNER

### Prof. Dr. Tom A. Rösen

Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU)  
Universität Witten/Herdecke  
Alfred-Herrhausen-Straße 50  
58448 Witten  
E-Mail: [wifu@uni-wh.de](mailto:wifu@uni-wh.de)  
Telefon: +49 2302 926-513  
[www.wifu.de](http://www.wifu.de)

**WWW.WIFU.DE**

---



**WITTENER INSTITUT FÜR  
FAMILIENUNTERNEHMEN**

**UNIVERSITÄT  
WITTEN/HERDECKE**

Fakultät für  
Wirtschaftswissenschaft

Alfred-Herrhausen-Straße 50  
58448 Witten  
Tel.: +49 2302 926-513  
Fax: +49 2302 926-561  
[wifu@uni-wh.de](mailto:wifu@uni-wh.de)

[www.wifu.de](http://www.wifu.de)  
[www.facebook.com/gowifu](https://www.facebook.com/gowifu)

© 2018 · WIFU Witten/Herdecke