

Merkblätter des Handelsverband BAG
Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels e.V. (BAG) Atrium
Friedrichstraße, Friedrichstr. 60, 10117 Berlin
Telefon:(0 30) 20 61 20 - 0; Telefax:(0 30) 20 61 20 - 88
Internet: <http://www.bag.de> - E-Mail: handelsverband@bag.de

Handelsverband **BAG**

Merkblatt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

ausgearbeitet von dem Arbeitskreis Arbeitsrecht
des Handelsverband BAG und
der Landesarbeitsgemeinschaften und —verbände

1. Auflage 2007

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Einleitung	4
II. Gesetzliche Regelungen	5
1. Begriffsbestimmung	5
a) Unmittelbare Benachteiligung.....	5
b) Mittelbare Benachteiligung.....	5
c) Belästigung und sexuelle Belästigung.....	6
2. Pflichten des Arbeitgebers	7
a) Benachteiligungsverbot.....	7
b) Zulässige Ungleichbehandlung.....	8
(1.) Berufliche Anforderungen.....	8
(2.) Religion und Weltanschauung.....	8
(3.) Alter.....	8
c) Organisationspflichten.....	9
(1.) Vorbeugende Maßnahmen.....	9
(2.) Schulungsverpflichtung.....	9
(3.) Maßnahmen bei erfolgter Benachteiligung.....	10
(4.) Bekanntmachungspflicht.....	10
3. Rechte der Beschäftigten	11
a) Beschwerderecht (§ 13 AGG).....	11
b) Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG).....	11

c) Schadensersatz/Entschädigung (§ 15 Abs. 1, 2 AGG).....	12
aa) Schadensersatz.....	12
bb) Entschädigung.....	12
cc) Frist.....	13
d) Maßregelungsverbot (§ 16 AGG).....	13
4. Klagerecht des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 17 Abs. 2 AGG).....	13
5. Rechtsschutz.....	14
a) Beweislast (§ 22 AGG).....	14
b) Gewerkschaft.....	14
c) Antidiskriminierungsverbände (§ 23 AGG).....	14
III. Hinweise für die Praxis.....	14
1. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses.....	14
a) Stellenausschreibung, § 11 AGG.....	15
b) Bewerbungsgespräch/Personalfragebögen.....	16
c) Ablehnung eines Bewerbers.....	17
2. Durchführung des Arbeitsverhältnisses.....	18
a) Beförderung.....	19
b) Qualifizierungsmaßnahme.....	19
c) Beurteilung.....	19
d) Entgeltfindung.....	19
3. Beendigung von Arbeitsverhältnissen.....	20

I. Einleitung

Im August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Schon im Herbst desselben Jahres wurden mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes die ersten Änderungen des AGG vom Gesetzgeber beschlossen.

Mit dem AGG wurden vier europäische Richtlinien zur Gleichbehandlung¹ umgesetzt. Ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen wegen (sog. „Diskriminierungsmerkmale“)

- Rasse und ethnischer Herkunft,
- Religion und Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Identität,
- Geschlecht

sollen durch das Gesetz auch im Bereich von Beschäftigung und Beruf verhindert bzw. Fehlverhalten sanktioniert werden. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, seine Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines der genannten Merkmale zu schützen (§ 12 AGG²). Es ist deshalb eine diskriminierungsfreie Personalarbeit zu gewährleisten.

Das vorliegende Merkblatt stellt im Teil II. die Rechtslage nach Inkrafttreten des AGG dar und berücksichtigt auch bereits die aktuellen Änderungen. Im Teil III. werden Tipps und Hinweise für den praktischen Umgang mit den neuen Regeln gegeben. Das Gesetz selbst wirft aber eine Vielzahl von praktischen und gesetzessystematischen Fragen auf. Wegen der fehlenden Rechtsprechung kann nicht immer eine verbindliche Antwort gegeben werden. Mit diesem Merkblatt wird versucht, auf bestehende Unsicherheiten hinzuweisen und Lösungen für die praktische Arbeit im Betrieb anzubieten.

Ob die Klagen wegen Diskriminierungen in Deutschland eine Bedeutung wie in den USA erlangen werden und hier wie dort die Zahlung von zweistelligen Millionenbeträgen Klagegegenstand sein wird, kann derzeit nicht prognostiziert werden. Die praktischen Erfahrungen mit den Regelungen zum Schutz vor Geschlechterdiskriminierung (§ 611 a BGB a.F.) weisen eher in eine andere Richtung. Ob das Risiko einer „Amerikanisierung“ des deutschen

¹ 2000/43/EG vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft; 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; 2002/73/EG vom 23.09.2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen; 2004/113/EG vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

² §§ ohne Gesetzesangaben sind solche des AGG.

Rechts in diesem Bereich daher tatsächlich – wie häufig behauptet - hoch ist, darf eher bezweifelt werden. In jüngster Zeit haben es aber insbesondere Beratungsunternehmen und Rechtsanwälte verstanden, die Unsicherheiten der Unternehmen in Zusammenhang mit dem AGG auszunutzen und hier ein lukratives Geschäftsfeld entdeckt.

II. Gesetzliche Regelungen

1. Begriffsbestimmung

Das Gesetz unterscheidet unmittelbare und mittelbare Benachteiligung. Nicht jede Ungleichbehandlung ist aber auch eine unzulässige (mittel- oder unmittelbare) Benachteiligung i.S.d. § 7. Eine Benachteiligung liegt nämlich nur vor, wenn eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt werden kann (vgl. hierzu Gliederungspunkt II.2.b.).

a) Unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der acht Diskriminierungsmerkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1). Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung wegen der Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Die unmittelbare Benachteiligung besteht damit in der direkten Zurücksetzung, die unmittelbar an eines der acht Diskriminierungsmerkmale anknüpft.

Beispiele:

- Männer erhalten kein Weihnachtsgeld, das jedoch den Frauen im selben Betrieb gezahlt wird (Merkmal „Geschlecht“).
- Die Einstellung eines Afrikaners wird wegen seiner dunklen Hautfarbe abgelehnt (Merkmal „Rasse und ethnische Herkunft“).

b) Mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung ist gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines Diskriminierungsmerkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt deshalb z.B. vor, wenn Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitkräften schlechter behandelt werden. Die Ungleichbehandlung knüpft zwar an das neutrale Merk-

mal der vereinbarten Arbeitszeit an. Weil jedoch 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind, wirkt sich in der Praxis die Ungleichbehandlung primär auf Frauen aus.

Beispiele, die aber u.U. gerechtfertigt werden können:

- Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt vor, wenn Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitkräften schlechter behandelt werden. Die Ungleichbehandlung knüpft zwar an das neutrale Merkmal der vereinbarten Arbeitszeit an. Weil jedoch 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind, wirkt sich in der Praxis die Ungleichbehandlung primär auf Frauen aus (Merkmal „Geschlecht“).
- Gehaltshöhe abhängig von der Betriebszugehörigkeit (Merkmal „Alter“).
- Perfekte Deutschkenntnisse als Einstellungsvoraussetzung (Merkmal „ethnische Herkunft“).

c) Belästigung und sexuelle Belästigung

Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind verboten (§ 3 Abs. 3 und 4 AGG).

Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen (z.B. Beleidigungen, Anfeindungen, Drohungen oder auch körperliche Übergriffe), die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass

- die Würde der betreffenden Person verletzt
- und**
- ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird („feindliches Arbeitsumfeld“).

Der sehr weite Begriff der Belästigung wird durch die Voraussetzung eines „feindlichen Arbeitsumfelds“ eingeschränkt. Dieses liegt in der Regel nur bei kontinuierlichem Verhalten und nicht bei einmaligen Handlungen vor. Eine Belästigung liegt auch dann nicht vor, wenn der Eingriff bloß geringfügig und nicht geeignet ist, die Würde der betreffenden Person zu verletzen.

Eine sexuelle Belästigung setzt

- unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, auch sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
 - sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
 - Bemerkungen sexuellen Inhalts
- oder**
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen voraus. Das Verhalten muss bezwecken oder

bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, *insbesondere* wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Das „feindliche Arbeitsumfeld“ ist – anders als bei der Belästigung – keine Tatbestandsvoraussetzung für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung. Vorsätzliches Verhalten ist ebenfalls nicht erforderlich; es genügt, wenn das Verhalten eine Verletzung der Würde „bewirkt“.

2. Pflichten des Arbeitgebers

a) Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale benachteiligen (§ 7 Abs. 1, 1. HS AGG, vgl. Gliederungspunkt I.). Beschäftigte in diesem Sinne sind nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen wie in Heimarbeit Beschäftigte, die ihnen Gleichgestellten sowie Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Auch Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist, sind nach der Legaldefinition des § 6 Abs. 1 AGG „Beschäftigte“ im Sinne des Gesetzes.

Eine Benachteiligung „wegen“ eines Diskriminierungsmerkmals liegt nur vor, wenn bei der Benachteiligung auf das Merkmal abgestellt wird.

Beispiel:

Ablehnung eines Bewerbers **wegen** seiner Hautfarbe.

Lagen mehrere Motive zugrunde, genügt es, wenn unter den verschiedenen Motiven das Diskriminierungsmerkmal mit enthalten ist. Es ist aber weiterhin zu beachten, dass nicht jede Ungleichbehandlung eine verbotene Benachteiligung darstellt.

Auch der Versuch einer Benachteiligung ist verboten (§ 7 Abs. 1, 2. HS AGG).

Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam (§ 7 Abs. 2 AGG). Eine Benachteiligung durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten (§ 7 Abs. 3 AGG).

Das Benachteiligungsverbot richtet sich neben dem Arbeitgeber auch an Arbeitskollegen und Dritte (§ 12 Abs. 3 und 4 AGG), wie z.B. Kunden.

b) Zulässige Ungleichbehandlung

Unterschiedliche Behandlungen wegen eines der acht Diskriminierungsmerkmale sind aus den nachfolgend genannten Gründen zulässig:

(1) Berufliche Anforderungen

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Diskriminierungsmerkmals ist zulässig, wenn dieses Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Beispiel:

Bei einem Model für Damenbekleidung ist das weibliche Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung.

Was wesentlich ist, kann der Arbeitgeber durch Festlegung seines Organisationskonzepts für seinen Betrieb entscheiden. Seine Entscheidung muss allerdings rechtmäßig und angemessen sein. Nach der Rechtsprechung hat z.B. der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an einem jungen Erscheinungsbild seines Personals (BAG vom 31.07.2002, NZA 2002, S. 1155, 1159). Es ist deshalb fraglich, ob die Entscheidung eines Einzelhändlers, wegen der Zielgruppe der von ihm verkauften Waren lediglich junge Verkäufer und Verkäuferinnen einzustellen, im Hinblick auf die Angemessenheit zulässig ist.

(2) Religion und Weltanschauung

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung ist nur bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und folglich nicht im Einzelhandel zulässig.

(3) Alter

Nach § 10 kann eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig sein. Die etwas umständliche Formulierung in § 10 S. 1 AGG kann darauf reduziert werden, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nur zulässig ist, wenn sie verhältnismäßig ist. Das Gesetz nennt in den Ziffern 1 bis 7 des § 10 S. 3 AGG Regelbeispiele unterschiedlicher Behandlungen, die aber jeweils im Einzelfall auf ihre Verhältnismäßigkeit geprüft werden müssen:

- Berufliche Eingliederung/Schutz von Jugendlichen und älteren Beschäftigten und von Personen mit Fürsorgepflichten (Nr. 1);

- Mindestanforderungen an Alter, Berufserfahrung oder Dienstalter (Nr. 2);
- Höchstalter für Einstellung (Nr. 3);
- Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit (Nr. 4);
- Rente wegen Alters (Nr. 5);
- Sozialplanregelungen (Nr. 6).

c) Organisationspflichten

(1) Vorbeugende Maßnahmen

Der Arbeitgeber ist zukünftig verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines der oben genannten Diskriminierungsmerkmale zu treffen (§ 12 Abs. 1 S. 1 AGG). Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen (§ 12 Abs. 1 S. 2 AGG). Der Arbeitgeber soll im Einzelfall in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Arbeitsleben hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben (§ 12 Abs. 2 S. 1 AGG). Der Umfang der zu ergreifenden vorbeugenden Maßnahmen richtet sich nach der Wahrscheinlichkeit der Benachteiligung von Beschäftigten durch Kollegen oder Dritte. Soweit es aufgrund der Kundenklientel, der Mitarbeiterstruktur und des Betriebsklimas in der Regel nicht zu Benachteiligungen kommt, kann der Arbeitgeber mit vorbeugend Maßnahmen zurückhaltender sein, als wenn in der Vergangenheit bereits mehrfach Beschwerden von Beschäftigten an ihn herangetragen wurden.

(2) Schulungsverpflichtung

Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber seiner präventiven Verpflichtung nach § 12 Abs. 1 (vgl. Gliederungspunkt II.2.c) bereits dann nachgekommen ist, wenn er seine Beschäftigten in geeigneter Weise zur Verhinderung von Benachteiligungen geschult hat (§ 12 Abs. 2 S. 2 AGG). Unklar ist allerdings derzeit, ob die Durchführung einer Schulung den Arbeitgeber auch vor Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen schützt. Die Durchführung von Schulungen reduziert aber in jedem Fall das allgemeine Risiko des Arbeitgebers, aufgrund der Vorschriften des AGG vom Arbeitnehmer erfolgreich in Anspruch genommen zu werden.

Eine Schulung liegt vor, wenn didaktisch auf einen bestimmten, eng abgegrenzten Teilnehmerkreis abgestellt wird, bei dem eine individuelle Beziehung zwischen Lehrpersonen und Teilnehmern möglich ist; sie wird planmäßig mit dem Ziel durchgeführt, bei den Teilnehmern einen bestimmten Wissensstand herbeizuführen (LAG Berlin

vom 11.12.1989, DB 1990, S. 696). Falt- und Merkblätter erfüllen diese Voraussetzungen nicht; insbesondere fehlt die Beziehung zwischen Lehrperson und Teilnehmer. Es ist deshalb fraglich, ob durch die Ausgabe von Falt- oder Merkblättern dem Schulungsgebot des § 12 Abs. 2 S. 2 AGG genügt wird.

(3) Maßnahmen bei erfolgter Benachteiligung

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot oder werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt, hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen (§ 12 Abs. 3 und 4 AGG). Als mögliche Maßnahmen bei Benachteiligungen durch Kollegen benennt das Gesetz beispielhaft (§ 12 Abs. 3 AGG):

- Abmahnung,
- Umsetzung,
- Versetzung,
- Kündigung.

Welche Maßnahme zur Abwehr bzw. Vermeidung einer Benachteiligung erforderlich ist, ist aus der Sicht eines objektiven Dritten zu beurteilen. Subjektive Einschätzungen von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sind nicht maßgeblich.

Die angemessene Maßnahme ist anhand des konkreten Einzelfalls zu bestimmen. Bei einer einmaligen, leichten Benachteiligung durch einen Beschäftigten kann z.B. auch eine Ermahnung ausreichend sein. Andererseits kann es bei einer nachhaltigen und groben Schikane eines Beschäftigten durch einen Kunden notwendig werden, ein Hausverbot gegenüber dem Kunden auszusprechen, soweit es für den Arbeitgeber zumutbar ist.

(4) Bekanntmachungspflicht

Der Text des AGG und § 61 b ArbGG sowie Informationen über die im Betrieb zuständige Beschwerdestelle sind durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle (z.B. „Schwarzes Brett“) oder - soweit vorhanden – im Intranet bekanntzumachen. Beim Handelsverband BAG kann eine Broschüre mit dem Titel „Aushangpflichtige Gesetze“ bestellt werden, in der die entsprechenden Texte enthalten sind und die für das bequeme Aufhängen am Schwarzen Brett mit einer Kordel versehen wurde.

3. Rechte der Beschäftigten

a) Beschwerderecht (§ 13 AGG)

Fühlt sich der Beschäftigte im Zusammenhang mit seinem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt, kann er sich bei der vom Arbeitgeber eingerichteten oder benannten zuständigen Stelle des Betriebs (Beschwerdestelle) den zuständigen Stellen des Betriebs beschweren. Der Beschäftigte muss selbst benachteiligt oder diskriminiert sein. Eine bestimmte Form, Frist oder ein bestimmtes Verfahren für die Behandlung einer Beschwerde schreibt § 13 AGG nicht vor. Vorgeschrieben ist, dass die Beschwerde inhaltlich zu prüfen und dem Beschwerdeführer das Ergebnis mitzuteilen ist.

b) Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind betroffene Beschäftigte berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen.

Für das Leistungsverweigerungsrecht des § 14 AGG bestehen folgende drei Voraussetzungen:

- Es muss eine Belästigung oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegen,
- der Arbeitgeber hat keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der (sexuellen) Belästigung ergriffen

Beispiel:

Ermahnung eines belästigenden Arbeitnehmers, obwohl dieser bereits mehrfach wegen Belästigungen ermahnt worden ist und dieses Sanktionsmittel deshalb offensichtlich nicht geeignet ist, das Verhalten zu unterbinden.

und

- die Einstellung der Arbeitsleistung muss zum Schutz des Beschäftigten erforderlich sein (ultima ratio)

Da die Einstellung der Arbeit zum Schutz des Beschäftigten erforderlich sein muss und Maßnahmen des Arbeitgebers unterblieben oder ungeeignet sein müssen, wird man davon ausgehen können, dass der Beschäftigte den Arbeitgeber unter Benennung der Belästigung zur Abhilfe auffordern muss (z.B. durch Abmahnung, gegebenenfalls Nachfristsetzung). Dazu wird auch die Beschwerde bei der jeweiligen Beschwerdestelle gehören.

Der Beschäftigte trägt das volle Risiko, dass sich der Vorwurf der Belästigung auch nachweisen lässt. Er muss außerdem beweisen, dass der Arbeitgeber zu Unrecht nicht schützend tätig geworden ist. Ein risikoloses Recht zur Selbstbeurlaubung gewährt § 14 AGG nicht.

Übt der Belästigte berechtigterweise sein Leistungsverweigerungsrecht aus, behält er gemäß § 14 AGG seinen vollen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Die Höhe des zu zahlenden Entgelts richtet sich nach dem so genannten Lohnausfallprinzip. Der Beschäftigte hat das Entgelt zu beanspruchen, das er in der betreffenden Zeit bei tatsächlicher Beschäftigung verdient hätte.

Beruft sich der Arbeitnehmer zu Unrecht auf das Recht zur Leistungsverweigerung, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben. Je nach der Schwere des Verstoßes kann eine so grobe Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vorliegen, dass diese eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigt; regelmäßig wird eine Abmahnung möglich sein.

c) Schadensersatz/Entschädigung (§ 15 Abs. 1, 2 AGG)

Es wird zwischen einem Schadensersatzanspruch wegen eines Vermögensschadens und einer Entschädigung für einen Nichtvermögensschaden (immaterieller Schaden) differenziert.

aa) Schadensersatz

Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Der Arbeitgeber haftet für AGG-widriges Verhalten seiner Arbeitnehmer (z.B. von Vorgesetzten, die Untergebene benachteiligen). Es gelten die §§ 276 bis 278 BGB. Es gibt keine Haftungshöchstgrenzen.

Der Schaden des Arbeitnehmers muss in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Benachteiligung stehen. Ein solcher Zusammenhang wird z.B. bei einer unzulässig benachteiligenden Abweisung eines Bewerbers in den aufgewendeten Bewerbungskosten bestehen. Den kausalen Zusammenhang zwischen Benachteiligung und entstandenen Schaden muss der Betroffene darlegen und beweisen. Die Beweiserleichterung des § 22 gilt hierfür nicht (vgl. Kapitel II.5.a).

bb) Entschädigung

Eine Entschädigung kann der Arbeitnehmer selbst dann beanspruchen, wenn er keinen materiellen Schaden durch die Benachteiligung erlitten hat. Der Entschädigungsanspruch ist – anders als der Schadensersatzanspruch – unabhängig vom Verschulden des Arbeitge-

bers. Eine bestimmte Höhe des Entschädigungsanspruchs ist durch das AGG nicht festgelegt. Geschuldet ist eine "angemessene" Entschädigung. Dies bedeutet nach den Vorgaben der EU-Richtlinien insbesondere, dass die Entschädigung eine abschreckende Wirkung haben muss, um den Arbeitgeber von weiteren Benachteiligungen abzuhalten.

Entschädigungen wegen einer diskriminierenden Nichteinstellung sind nach dem AGG allerdings – wie bisher in § 611 a BGB – auf drei Monatsgehälter beschränkt; einen Einstellungsanspruch hat der Bewerber in solchen Fällen nicht.

Bei Benachteiligungen durch die Anwendung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen trifft den Arbeitgeber eine Entschädigungspflicht nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit (§ 15 Abs. 3 AGG).

cc) Frist

Entschädigungen und Schadensersatzansprüche nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG müssen vom Arbeitnehmer binnen zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Fall einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Eine Klage auf Entschädigung muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden (§ 61 b Abs. 1 ArbGG). Obwohl dies nicht ausdrücklich im Gesetz geregelt wurde, gilt wegen dem Verweis auf den § 15 AGG auch für die Klage auf Schadensersatz die gleiche Frist. Dies ergibt sich auch aus der Gesetzesbegründung, nach der die Klagfrist von drei Monaten „in allen Fällen einer Benachteiligung“ einzuhalten ist.

d) Maßregelungsverbot (§ 16 AGG)

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen Inanspruchnahme von Rechten aus dem AGG benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

4. Klagerecht des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 17 Abs. 2 AGG)

In betriebsratsfähigen Betrieben haben Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht einen Antrag nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einzubringen, falls der Arbeitgeber gegen die Vor-

schriften des AGG in grober Weise verstößt. Ansprüche der Benachteiligten, insbesondere Ansprüche auf Schadensersatz bzw. Entschädigung dürfen nicht geltend gemacht werden (§ 17 Abs. 2 Satz 2 AGG).

5. Rechtsschutz

a) Beweislast (§ 22 AGG)

Zunächst muss der Kläger den Vollbeweis führen, dass er gegenüber einer anderen Person ungünstig behandelt worden ist. Weiterhin muss er Vermutungstatsachen vortragen („Indizien beweisen“), aus denen sich schließen lässt, dass diese unterschiedliche Behandlung auf einem im AGG genannten Grund beruht (Kausalzusammenhang). Das Gericht muss die vorgetragenen Vermutungstatsachen für überwiegend wahrscheinlich halten. Der Arbeitgeber trägt dann die volle Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt oder die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist (partielle Beweislastumkehr).

b) Gewerkschaft

An den Rechtsschutzmöglichkeiten der Gewerkschaften für ihre Mitglieder hat das AGG nichts geändert. Die Gewerkschaften können für ihre Mitglieder weiterhin die Prozessvertretung übernehmen. Eine weitergehende Verbandsklage durch die Gewerkschaft sieht das AGG indes nicht vor.

c) Antidiskriminierungsverbände (§ 23 AGG)

Antidiskriminierungsverbände, die mindestens 75 Mitglieder haben oder in einem Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bestehen, können in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände – nicht als Bevollmächtigte - Benachteiligter in der Verhandlung auftreten. Vor den Landesarbeitsgerichten und dem BAG ist eine Vertretung nicht möglich. Ein Verbandsklagerecht besteht nicht.

III. Hinweise für die Praxis

1. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Aus dem AGG resultieren arbeitgeberseitige Pflichten in den unterschiedlichen Phasen eines Arbeitsverhältnisses, beginnend mit der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses, über seine Durchführung bis hin zur Beendigung.

a) Stellenausschreibung, § 11 AGG

Der Anwendungsbereich des AGG erstreckt sich auch auf das Vertragsanbahnungsverhältnis, so dass Stellenausschreibungen und die Bewerberauswahl frei sein müssen von Benachteiligungsmerkmalen. § 11 AGG ersetzt § 611 a BGB und erweitert die Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung bzgl. sämtlicher in § 7 AGG genannter Benachteiligungsverbote. Wird ein Dritter im Auftrag des Arbeitgebers tätig, trifft diesen daneben die Pflicht zur Überwachung der Ausschreibung; Verstöße des Dritten können dem Arbeitgeber unter Umständen zugerechnet werden (zum alten Recht einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung bei der Einstellung: BAG-Urteil vom 5.2.2004, NZA 2004, 540 ff.).

Die Ausschreibung muss nicht neutral sein, wenn das entsprechende Merkmal eine wesentliche und entscheidende Anforderung für die auszuübende Tätigkeit darstellt, § 8 Abs. 1 AGG. Von nachstehenden Formulierungen ist zukünftig abzuraten:

- "Rentner zur Unterstützung gesucht" (Alters- und Geschlechtsbezug)
- "Berufsanfänger/Young Professionals gesucht" (Alters- und Geschlechtsbezug)
- "Junge Verkäuferin gesucht" (Alters- u. Geschlechtsbezug)
- "Sie sind idealerweise zwischen 25 und 35 Jahre alt" (Altersbezug)
- "Sie sind Einzelhandelskaufmann" (Geschlechtsbezug)
- "uneingeschränkte körperliche Belastbarkeit" (Behinderung)
- "Deutsch als Muttersprache" (Rasse/ethnische Herkunft)
- "Sie sind deutsche(r) Staatsangehörige(r)!" (Rasse/ethnische Herkunft)
- "Sie beherrschen die deutsche Sprache perfekt in Wort und Schrift" (Rasse/ethnische Herkunft)
- "Muttersprachler" (Rasse/ethnische Herkunft)

Bei der Auflistung der einzureichenden Bewerbungsunterlagen ist auf die ausdrückliche Anforderung eines Fotos zu verzichten.

Auch unter der Geltung des AGG ist der Arbeitgeber bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Ausschreibung weitestgehend frei. § 93 BetrVG begründet kein Recht des Betriebsrats auf Mitwirkung bei der inhaltlichen Gestaltung der Ausschreibung. Der Betriebsrat kann nach § 93 BetrVG allerdings verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor Ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden.

Ein Verstoß gegen § 11 AGG kann erhebliche individual- und kollektivrechtliche Folgen haben.

- (1) Im Falle eines Verstoßes kann ein Bewerber Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG geltend machen, (vgl. im Einzelnen Gliederungspunkt II.3.c): In diesem Zusammenhang erlangt für die Praxis möglicherweise Bedeutung das so genannte "Bewerbungshopping". Zum alten Recht hatte das BAG dazu in ständiger Rechtsprechung festgestellt, dass allein die Bewerbung nicht ausreicht, einen Status als "Bewerber" zu begründen. Vielmehr komme es auf die materiell zu bestimmende objektive Eignung als Bewerber an. Deshalb könne im Stellenbesetzungsverfahren nur benachteiligt werden, wer sich subjektiv ernsthaft beworben hat und objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auf die abgestufte Darlegungs- und Beweislast hinzuweisen, BAG vom 27.04.2000, Az. 8 AZR 695/99 nicht veröffentlicht und vom 12.11.1998, Az. 8 AZR 365/97, NZA 1999, S. 371 (vgl. Gliederungspunkt II. 5.)
- (2) Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung eines Arbeitnehmers u.a. dann verweigern, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt. Es ist davon auszugehen, dass ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach dieser Bestimmung besteht, wenn die Stellenausschreibung nicht "neutral" erfolgt ist.
- (3) Daneben kann der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG seine Zustimmung verweigern, wenn eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist.
- (4) Soweit die Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfüllt sind, können Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft den Arbeitgeber durch Anrufung des Arbeitsgerichts auffordern, neutrale Stellenausschreibungen zu verfassen.

b) Bewerbungsgespräch/Personalfragebögen

Ein wichtiger Teil des Auswahlprozesses vor einer Einstellung bildet das Gespräch mit den Bewerbern und die damit verbundene Befragung. Das AGG schränkt den Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers lediglich hinsichtlich der Benachteiligungsmerkmale ein. Unberührt bleibt daher das Recht des Arbeitgebers, seine Entscheidung aus anderen Gründen zu treffen, nämlich bei der Einstellung Kriterien wie Zeugnisnoten, Auslandserfahrung, Sprachkenntnisse oder Team- und Durchsetzungsfähigkeit zu Grunde zu legen. Im

Hinblick auf eventuelle sich anschließende Auseinandersetzungen vor den Arbeitsgerichten ist für den Arbeitgeber wichtig, dass er die Ablehnung eines Bewerbers mit der besseren Qualifikation des erfolgreichen Bewerbers begründen kann.

Auswahlkriterien und Ergebnisse müssen für den Fall späterer Streitigkeiten deshalb ausreichend dokumentiert werden. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass der Betriebsrat nach § 99 BetrVG einen Anspruch auf Aushändigung von Aufzeichnungen des Arbeitgebers hat. Das BAG legt § 99 BetrVG sehr weit aus und verpflichtet den Arbeitgeber, einmal die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber und darüber hinaus auch solche Unterlagen vorzulegen, die der Arbeitgeber selbst anlässlich der Bewerbung über die Person des Bewerbers erstellt hat, wie zum Beispiel Personalfragebögen, schriftliche Auskünfte von dritter Seite sowie Ergebnisse von vom Arbeitgeber anlässlich der Bewerbung durchgeführter Tests oder Einstellungsprüfungen, vgl. BAG-Beschluss vom 14.12.2004, in: NZA 2005, 827.

Es ist also nicht zu viel, aber auch nicht zu wenig zu dokumentieren. Im Einzelfall muss der betroffene Arbeitgeber abwägen, ob hoher Personal- und Kostenaufwand der Dokumentation im angemessenen Verhältnis zur Risikoverringeringung steht.

Es wird empfohlen, Bewerbungsgespräche möglichst zu zweit zu führen. Alle Personen eines Unternehmens, die Bewerbungsgespräche führen, sollten zu den bestehenden Fragerechten geschult werden und den zulässigen Umfang des Fragerechts einhalten. Problematisch sind Fragen nach

- Lebensalter
- Familienstand bzw. Familienplanung
- Sicherstellung der Betreuung von Kindern/Angehörigen
- Schwerbehinderung
- Religion/Konfession
- einer konkreten körperlichen Einschränkung, wenn nicht das Nichtvorhandensein der Beeinträchtigung wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Tätigkeit ist
- sexueller Neigung
- Schwangerschaft

c) Ablehnung eines Bewerbers

Vor dem Hintergrund der gesetzlich vorgesehenen Beweiserleichterung für eventuelle Kläger sollten abgelehnten Bewerbern im Rahmen des Absage- bzw. Ablehnungsschreibens möglichst wenig Anknüpfungspunkte für eine Benachteiligung gegeben werden. Es empfiehlt sich in diesem Zusammenhang, das Absageschreiben so neutral wie möglich zu formulieren und münd-

liche Auskünfte gegenüber abgelehnten Bewerbern generell zu vermeiden. Es besteht keine Begründungspflicht.

Beispiel für den Text eines Ablehnungsschreibens:

Sehr geehrte(r) Herr/Frau,

unter Bezugnahme auf Ihre Bewerbung vom müssen wir Ihnen leider mitteilen, dass wir Sie bei der Auswahl nicht berücksichtigt haben. Für Ihren weiteren beruflichen Lebensweg wünschen wir Ihnen alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen...

Es gibt eine Ausnahmegesetzvorschrift für den Fall der Ablehnung von schwerbehinderten Arbeitnehmern i.S.d. § 2 SGB IX: Nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX ist eine Begründung bei der Ablehnung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers erforderlich. Das LAG Hessen hat mit Urteil vom 7.11.2005 – 7 Sa 473/05 – NZA – RR 2006, 312 einem abgelehnten schwerbehinderten Bewerber einen Entschädigungsanspruch in Höhe von einem Monatsgehalt zugesprochen, weil dessen Ablehnung nicht nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX begründet worden war.

Beispiel:

Sehr geehrte(r) Herr/Frau,

unter Bezugnahme auf Ihre Bewerbung vom müssen wir Ihnen leider mitteilen, dass wir uns nicht für Sie entscheiden konnten, weil Sie nicht dem Anforderungsprofil entsprochen haben. Für Ihren weiteren beruflichen Lebensweg wünschen wir Ihnen alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen...

2. Durchführung des Arbeitsverhältnisses

Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmalen sind auch in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen unzulässig. Dies gilt auch für individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen und Maßnahmen, bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG).

„Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“ werden nicht definiert, dürfen aber weit auszulegen sein. Die Begriffe Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen sind nur beispielhafte Aufzählungen für einen nicht abschließenden

Katalog aller individual- und kollektivrechtlichen Regelungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen können.

a) Beförderung

Bei allen Bedingungen für einen beruflichen Aufstieg darf ein Beschäftigter aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals nicht benachteiligt werden. Der Arbeitgeber sollte bei Beförderungen keine Kriterien aufstellen, die den nicht beförderten Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, Vorwürfe einer Benachteiligung hinsichtlich eines Diskriminierungsmerkmals zu erheben (z.B. mangelnde Berücksichtigung eines Arbeitnehmers aufgrund seines Alters oder seiner sexuellen Identität).

b) Qualifizierungsmaßnahme

Auch bezüglich der Durchführung und Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen darf der Arbeitgeber Beschäftigte nicht ungleich behandeln, indem er die Qualifizierungsmaßnahmen nur bestimmten Mitarbeitern zukommen lässt.

c) Beurteilung

Beurteilt der Arbeitgeber die Leistung seiner Mitarbeiter, dürfen diese Beurteilungen nicht zu einer Benachteiligung i. S. des AGG führen. Auch hier gelten die o.g. Ausführungen.

d) Entgeltfindung

§ 8 Abs. 2 AGG regelt den Grundsatz der Entgeltgleichheit. Diese Regelung erfasst nicht nur das Geschlecht, sondern erstreckt sich darüber hinaus auch auf die weiteren Diskriminierungsmerkmale des § 1 AGG. Daraus folgt, dass eine geringere Vergütung nicht aufgrund einer der in § 1 AGG genannten Benachteiligungsmerkmale gerechtfertigt sein kann.

Ein Anspruch auf gleiches Entgelt besteht jedoch nur dann, wenn gleiche oder gleichwertige Arbeit geleistet wird. Gleiche oder gleichwertige Arbeit ist dann gegeben, wenn die üblichen Tätigkeiten der zu vergleichenden Personen identisch oder unter Berücksichtigung von Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und Qualifikation jedenfalls gleichartig sind, so dass sich Arbeitnehmer einander bei Bedarf ersetzen könnten. Anhaltspunkte für eine Gleichwertigkeit der Arbeit können Ausbildung, Erfahrung, Fähigkeiten, körperliche und geistige Beanspruchung sowie Verantwortung für Personen und Sachen geben. So können z.B. Familienzuschläge oder so genannte Altersstufen sowie ein altersabhängiger Urlaubsanspruch problematisch sein.

Eine nicht gleiche Arbeit kann unterschiedlich behandelt werden. Eine Rechtfertigung der §§ 8 bis 10 AGG kommt nicht in Betracht, da das Gleichbehandlungsgebot unbedingt ist und die Rechtfertigungsgründe sich lediglich auf eine unterschiedliche „Behandlung“, nicht aber auf eine unterschiedliche Vergütung beziehen.

3. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz (§ 2 Abs. 4 AGG).

Sofern die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes vorliegen, ist eine Kündigung nach wie vor danach zu beurteilen, ob sie sozial gerechtfertigt ist. Es gibt neben dem allgemeinen Kündigungsschutz keinen besonderen Antidiskriminierungskündigungsschutz.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer kann seine Klage nicht darauf stützen, dass er wegen seines Alters (Benachteiligungsmerkmal nach § 1 AGG) gekündigt wurde, wenn er damit eine falsche Sozialauswahl hinsichtlich des Alters (§ 1 Abs. 3 KSchG) rügen will.

Ebenfalls erlangen die Bestimmungen des AGG keine Bedeutung gegenüber den Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes (besonderer Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern, Arbeitnehmern in Elternzeit, Arbeitnehmern im Mutterschutz).

Außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes kann eine Kündigung aber, wie auch schon bisher, unwirksam sein, wenn sie sittenwidrig ist (§ 134 BGB) oder gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstößt.

Beispiele:

Kündigung

- wegen Homosexualität;
- aufgrund eines frauenfeindlichen Weltbildes.

Arbeitnehmer werden deshalb wie auch vor Inkrafttreten des AGG vor willkürlichen und auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen geschützt. Ein typisches Tatbestandsmerkmal einer treuwidrigen und damit wegen § 242 BGB unwirksamen Kündigung ist nach der Rechtsprechung die Diskriminierung (BAG vom 25.04.2001, NZA 2002, S. 87).

Es ist daher auch unter dem Eindruck des AGG alles zu unterlassen, was bei einer Kündigung auf eine Benachteiligung im Sinne des AGG Rückschlüsse zulassen könnte, insbesondere haben derartige Formulierungen keinesfalls in einem Kündigungsschreiben zu erscheinen.

Auch in Gesprächen, die einer Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag vorausgehen, sind derartige Formulierungen zu unterlassen, aus denen auf Benachteiligungen nach AGG zu schließen ist. Diese bergen die Gefahr einer erfolgreichen Klage bzw. Anfechtung.

→Praxistipp:

In Zusammenhang mit einer Kündigung sollte keine Begründung abgegeben werden. Eine Ausnahme gilt nur, soweit eine Begründung gesetzlich vorgesehen ist (z.B. § 9 Abs. 3 S. 2 MuschG; § 22 Abs. 3 BBiG).

Sofern Betriebsratsanhörungen zu beabsichtigten Kündigungen durchgeführt oder Unterredungen mit dem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Erstellung einer Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer geführt werden, bergen Äußerungen mit benachteiligendem Inhalt im Sinne des AGG die Gefahr einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung.

Ist nachgewiesen, dass es sich ausschließlich um eine diskriminierende Kündigung handelt, kann im Grundsatz trotz § 2 Abs. 4 AGG ein Entschädigungsanspruch nach § 15 II AGG bestehen, d.h. wenn eine verbotene Benachteiligung i.S.d. 7 Abs.1 vorliegt.

Erfolgt eine Kündigung sowohl aus diskriminierendem Motiv als auch aus anderen, sozial gerechtfertigten Gründen, so ist sie, gemessen an § 621 Abs. 1 BGB bzw. § 1 Abs. 2, 3 KSchG wirksam, da sachlich gerechtfertigt.

Beispiel:

Im Rahmen eines erforderlichen Personalabbaus fordert ein Geschäftsführer mit ausländerfeindlicher Einstellung von seinem Personalleiter von den drei bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern „natürlich“ den Ausländer zu entlassen. Bei der sozialen Auswahl stellt sich heraus, dass die beiden deutschen Arbeitnehmer tatsächlich sozial weitaus schutzbedürftiger sind.

Die gegenüber dem Ausländer ausgesprochene Kündigung ist wirksam. Zwar sind die Motive des Geschäftsführers verwerflich, die Rechtfertigung der Kündigung bemisst sich jedoch an den Bestimmungen des allgemeinen Kündigungsschutzes.

Trotzdem kann in diesen Fällen ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG als angemessene Entschädigung für den erlittenen immateriellen Schaden gegeben sein.