

Grußwort zum Antidiskriminierungstag der DGADR am 21.05.2007 in Berlin

Silvia Schmidt, MdB

Veranstalter:

European Anti-Discrimination Council (EAC) in Zusammenarbeit mit der Behindertenbeauftragten der SPD-Bundestagsfraktion im Deutschen Bundestag, Silvia Schmidt, MdB

Deutsche Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht (DGADR) unterstützt vom Deutschen Antidiskriminierungsverband (DADV)

Thema:

Antidiskriminierung in Deutschland

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

als Behindertenbeauftragte der SPD-Bundestagsfraktion freue ich mich, auf dem 2. Deutschen Antidiskriminierungstag hier im Paul-Löbe-Haus das Grußwort halten zu dürfen. Und ich freue mich auch, diesmal zum Kreis der Veranstalter zu gehören.

Antidiskriminierung - zunächst ein Blick auf die internationale Dimension:

Am 30.03. war es soweit: Deutschland unterzeichnete in New York die UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen. Deutschland nimmt damit seine Verantwortung wahr, die menschenrechtliche Verbindlichkeit auch international zu bekräftigen - und zeigt mit seiner Unterschrift, welch hohen Stellenwert es der Konvention beimisst. Die UN-Konvention verzichtet auf den fragwürdigen Maßstab einer „Normalität“. Sie betrachtet Behinderungen weder als Normabweichung noch als Defizit, sondern definiert sie als körperliche, geistige oder psychische Funktionseinschränkung. Menschen mit Behinderung wird keine fragwürdige Anpassung an „die Gesellschaft“ aufgebürdet. Entsprechend begreift die Konvention Diskriminierungen nicht vorrangig als Problem der Rechts- und Sozialpolitik, sondern als **Menschenrechtsverletzung**.

Die Konvention basiert auf grundlegenden Prinzipien wie Würde der Person, Respekt vor Unterschiedlichkeit („diversity“), individueller Selbstbestimmung und Nichtdiskriminierung. Das UN-Abkommen stellt klar: **Die Menschenrechte auf Freizügigkeit und Leben gelten für alle Menschen**. Das ist ein Erfolg für die 600 Millionen Menschen mit Behinderungen weltweit. Zeitgleich

mit dem Übereinkommen wird Deutschland ein Zusatzprotokoll unterzeichnen, das die Befugnisse des Vertragsausschusses um die Möglichkeit zu einer Individualbeschwerde und zu Staatenbesuchen erweitert. Die aus der UNO-Konvention resultierenden Verpflichtungen müssen zum integralen Bestandteil einer Politik für die Belange behinderter Menschen werden.

Und damit nach Deutschland!

Als Behindertenbeauftragte der SPD-Bundestagsfraktion ist es für mich eine wichtige Aufgabe, die Bedeutung und die Folgen des AGG auf dem 2. Deutschen Antidiskriminierungstag zu erläutern. Ich freue mich, dass heute ein breites Spektrum Interessierter vertreten ist. Die spezifische Ausrichtung der drei einladenden Verbände deckt eine große Bandbreite zwischen juristischer Reflexion und gelebter Rechtswirklichkeit ab.

Sie bürgt für den dringend gebotenen Blick über den deutschen Tellerrand. Daraus ergibt sich eine umfassende Sicht auf das AGG:

1. Der **Europäische Antidiskriminierungsrat (EAC)** bringt die internationale Perspektive ein.
 - Der EAC ist als Dachverband der europäischen Diskriminierungsverbände ein Eckpfeiler für die weitere Entwicklung einer europäischen Bürgergesellschaft.
 - Der EAC ist die einzige für Zertifizierung und Normierung berufene Stelle und EU-weit anerkannt.
2. Der **Deutsche Antidiskriminierungsverband (DADV)** bringt die deutsche Praxisperspektive ein.
 - Der DADV ist der einzige Ansprechpartner für alle Diskriminierungsarten in Deutschland.
 - Er ist eine führende Nichtregierungsorganisation auf EU-Ebene und in Deutschland.
3. Die **Deutsche Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, DGADR**, hat als zentrale Organisation die Praxis und Theorie des Antidiskriminierungsrechts wegweisend und verbindlich interpretiert.

In den letzten Monaten haben sich auch international einige Fragen geklärt:

Befürchtungen, deutsche Unternehmen würden gerade beim Schadensersatz mit amerikanischen Verhältnissen bedroht, haben sich als unbegründet erwiesen. In Deutschland wie auch den anderen EU-Staaten hat sich in Theorie und Praxis beispielsweise ein Schmerzensgeld in Höhe eines Jahresgehalts, mindestens aber von 30.000 € durchgesetzt. Allerdings ist sehr zweifelhaft, ob

diese sehr zurückhaltende Bemessung des Schmerzensgeldes ausreicht, um abschreckend und generalpräventiv zu wirken, wie dies die EU-Richtlinien zwingend vorschreiben.

Bei der Beweislast ist vieles bereits durch EU und EuGH festgelegt:

Das Opfer von Diskriminierung muss **glaubhaft** machen, diskriminiert worden zu sein. Ein zwingendes Indiz ist dabei die Statistik: Diskriminierung ist glaubhaft gemacht, wenn nach der Unternehmensstatistik bestimmte Gruppen verglichen mit dem Bevölkerungsdurchschnitt deutlich seltener im Unternehmen beschäftigt sind oder in bevorzugten Positionen arbeiten. Ein anderes zwingendes Indiz sind **Äußerungen von Führungskräften**, die sich negativ über bestimmte Gruppen äußern. Unabhängig, ob diese Äußerungen sich direkt auf eine konkrete benachteiligende Maßnahme beziehen, zeigen sie eine **diskriminierende Grundhaltung**. Jede Maßnahme gegen einen Angehörigen der so geschmähten Gruppe gilt als Diskriminierung. Der Arbeitgeber kann dann das Gegenteil beweisen. Äußert der Inhaber eines Unternehmens z.B. „Frauen mit Kindern sind als Führungskräfte untragbar“, und besetzt einige Monate später eine Führungsposition mit einem Mann und übergeht dabei eine Frau, dann ist das Diskriminierung.

Andere Bereiche des AGG sind noch auslegungsbedürftig:

Hier ist es dringend erforderlich, dass deutsche Gerichte dem Europäischen Gerichtshof Verfahren zur Vorabentscheidung vorlegen. Nur so kann eine verbindliche Auslegung erreicht werden, die Rechtssicherheit für alle Betroffenen schafft. Doch trotz einiger erfreulicher Versachlichungen in der Diskussion scheint vielen die Bedeutung des Gleichbehandlungsgesetzes noch unklar.

Was will das AGG?

Es soll den Menschen jeder Herkunft und jeden Alters Gleichbehandlung widerfahren. Genauer: **Die Menschen sollen gerecht miteinander umgehen.**

Leider werden dagegen immer noch unsinnige Scheinargumente vorgebracht:

- Einige behaupten, das AGG beschränke die **Vertragsfreiheit. Das ist falsch!** Es schafft erst Vertragsfreiheit. Freiheit **von** Diskriminierung statt Freiheit **zur** Diskriminierung!
- Einige verkünden lauthals, das AGG sei ein **Gesinnungsgesetz.**

Das ist offensichtlicher Unsinn: Es bestraft nicht eine Gesinnung, es verbietet, Mitmenschen zu entwürdigen.

Andere erklären, Gesetze verändern nicht die diskriminierende Grundhaltung und können daher Diskriminierung in der Gesellschaft nicht ausschließen. Denn es wird immer Menschen geben, die ihre Mitmenschen entwürdigen und diskriminieren. Genauso wie es Menschen gibt, die stehlen und morden, obwohl es im Strafgesetzbuch verboten ist. Sollen wir das Strafgesetzbuch abschaffen, weil es noch Verbrecher gibt? Nein - durch Gesetze werden die verbotenen Handlungen nicht abgeschafft, aber eins wird allen klar: Diese Handlung ist gesellschaftlich geächtet. Und genau das führt bei vielen zum Umdenken.

Wichtig wäre eine nachhaltige Änderung der Mentalität von Unternehmen: **Diskriminierung muss künftig wehtun!**

Und was tut weh? Zum Beispiel die Streichung von Subventionen!

Manche behaupten ja, das AGG schade der Wirtschaft und führe zu mehr Arbeitslosigkeit. Dem halte ich entgegen: Diskriminierung ist nicht nur unmoralisch, Diskriminierung ist auch wirtschaftlich schädlich. Das zeigen zahlreiche Untersuchungen.

Befragte Unternehmen bestätigten unter anderem folgende Vorteile der Diskriminierungsfreiheit:

- Die Mitarbeiter sind besser motiviert.
- Der Krankenstand sinkt und Mitarbeiter können besser an das Unternehmen gebunden werden.
- Zudem können neue Märkte und neue Kunden erreicht werden.
- Generell verbessern sich die Leistungen.
- Auch das Ansehen bei Kunden und potentiellen Mitarbeitern verbessert sich deutlich.
- Vor allem aber: Die **Qualität der Mitarbeiter** wird besser. Entscheidet ein Unternehmen konsequent nach Leistung statt nach Vorurteilen, werden die besseren Mitarbeiter eingestellt und befördert, und dadurch gewinnt ein Unternehmen insgesamt!

In den USA werden diskriminierende Unternehmen mit massiven Schadensersatzforderungen bis in Milliardenhöhe konfrontiert. Außerdem werden sie für Staatsaufträge gesperrt. Dieses System soll in den nächsten Jahren noch verschärft werden. Nur die Unternehmen, die sich dieser Wirklichkeit stellen, können die neuen Chancen nutzen. Einige

Unternehmen, z.B. Siemens, die bereits versucht haben, in den USA Fuß zu fassen, haben die Schärfe der US-Vorschriften, z.B. gegen Korruption, schmerzhaft zu fühlen bekommen.

Mit allem Nachdruck unterstütze ich die **Aktion Gerechtigkeit** des Europäischen Antidiskriminierungsrates EAC.

Die Aktion Gerechtigkeit verlangt:

- Staatsaufträge nur noch an gerechte Unternehmen, die nach den EAC-Standards auf ethisches Verhalten zertifiziert sind. Dies gilt auch für die Subunternehmer.
- Subventionen ebenfalls nur noch an solche Unternehmen.
- Auflistung diskriminierender Unternehmen in einer schwarzen Liste.
- Verbot jeder Diskriminierung und Rechtfertigung nur bei bedeutsamen Sachgründen.

Die europaweite Aktion des EAC „Just Society“ beginnt in den nächsten Tagen. Der EAC und seine Mitgliedsverbände werden national und auf EU-Ebene diese Aktion vorantreiben. Schon im Vorfeld haben Vertreter der Kommission, der europäischen und nationalen Politik sowie der Wirtschaft Zustimmung und Verständnis für diese Forderung gezeigt. Ich rechne daher schon bald mit einer gesetzlichen Regelung. In Deutschland leitet der DADV als Mitgliedsorganisation des EAC die Aktion Gerechtigkeit. Unterstützen auch Sie die Aktion Gerechtigkeit - helfen Sie mit, ein gerechtes Deutschland und Europa zu gestalten.

Meine Damen und Herren,

was ich soeben für den Bereich der Wirtschaft ausgeführt habe, gilt ebenso für den Umgang mit älteren und behinderten Menschen! Wie einige von Ihnen wissen, habe ich die Bundesinitiative **Daheim statt Heim** ins Leben gerufen. Inzwischen haben knapp 1.000 Menschen das Gründungsmanifest unterzeichnet. Hat das Prinzip **ambulant vor stationär** mit Antidiskriminierung zu tun?

Aber sicher! Wenn Menschen mit Behinderungen nicht mehr weggeschlossen werden, dann gesteht man ihnen das zu, was wir alle jeden Tag ganz selbstverständlich in Anspruch nehmen: **Das Recht, autonom unseren Aufenthaltsort und unseren Lebensstil zu wählen.**

Eine besondere Dimension von Diskriminierung stellen jene **Barrieren** dar, die es sicht- und fühlbar in unserer Umwelt gibt. Das können z.B. öffentliche Verkehrsmittel sein, die für Mobilitäts-

eingeschränkte gar nicht oder nicht ohne fremde Hilfe zu nutzen sind. Gesetzgebung und administratives Handeln lassen Schwellen in Gebäuden, Verkehrsmitteln und Kommunikationsmedien bestehen oder errichten sogar neue Barrieren: Unzugängliche **Schulneubauten für Kinder mit Behinderungen** führen dazu, dass diese Kinder in **Sonderschulen** abgeschoben werden. Diese Sonderschulen diskriminieren! Ebenso wie Heime! Im Gegensatz zu ambulanten, selbst bestimmten Lebens- und Lernformen eröffnen sie keine Chancen, sondern verschließen gleiche Chancen für alle!

In der Bundesrepublik Deutschland leben ca. 8,4 Millionen Menschen mit Behinderung. Das ist mit hin ca. jeder zehnte Bundesbürger. Der Bremer Programmentwurf für das neue Grundsatzprogramm der SPD fordert deren umfassende Teilhabe.

Denn er benennt die entscheidende Prämisse:

„Voraussetzung hierfür (die umfassende Teilhabe) ist die Barrierefreiheit in allen Lebensfeldern, damit Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt leben können.“

Barrierefreiheit muss endlich Leitbild nationaler Gesetzgebung und nationalen Verwaltungshandelns werden.

Wir sind hier auf dem richtigen Weg, aber dieser Weg scheint doch lang und gewunden zu sein. In meinem Grußwort zum 1. Deutschen Antidiskriminierungstag am 3. Februar dieses Jahres spielte ich Prophetin und bemerkte:

Die Umsetzung des AGG wird ein hindernisreicher Parcours „und viele Wünsche sind noch offen.“

Ich versprach Ihnen aber auch, die weitere Umsetzung des AGG hin zu einer konsequenten Diskriminierungsfreiheit zu begleiten und aktiv zu unterstützen. Ich weiß mich darin unterstützt von der Kompetenz und dem Engagement Ihrer Verbände. Und nun wünsche ich uns eine ertragreiche Fortsetzung unseres 2. Deutschen Antidiskriminierungstags!

Aktuelles zur Höhe des Schadenersatzes nach § 15 AGG

Frank Jansen

1. Einleitung

Nach dem AGG kann der Beschäftigte, wenn er durch den Arbeitgeber diskriminiert wurde, Ersatz des Nichtvermögensschadens und des Vermögensschadens verlangen. Der Ersatz des Nichtvermögensschadens ist **verschuldensunabhängig**. Die Höhe des Schadenersatzes für den immateriellen Schaden ist dem Ermessen des Gerichts überlassen. Es stellt sich daher die Frage, mit welcher Schadenshöhe die Arbeitgeber in Zukunft zu rechnen haben.

2. Ersatz des Nichtvermögensschadens (Schmerzensgeld), § 15 Abs. 2 AGG

Der Schadenersatz ist zunächst - wie in § 611a BGB - auf drei Monatsgehälter beschränkt, wenn ein Bewerber auch bei diskriminierungsfreier Auswahl gescheitert wäre, § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG. Allerdings muss der Arbeitgeber beweisen, dass er den besseren Bewerber eingestellt hat.¹ Wurde der bessere Bewerber diskriminierend abgelehnt, ist vor dem Hintergrund der europarechtlichen Vorgaben ein Regelschadenersatz von einem Bruttojahresgehalt anzusetzen. Da aber das Gehalt nur beschränkt tauglich ist, um der Bedeutung der Verletzung des Persönlichkeitsrechts gerecht zu werden, ist mindestens ein Betrag von 30.000 € anzusetzen. Dies entspricht ungefähr dem derzeitigen Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmern. Anderenfalls wäre die Diskriminierung von Geringverdienern privilegiert. Beim Ersatz des Nichtvermögensschadens geht es gerade nicht um den möglicherweise entgangenen oder gefährdeten Lohn, sondern um die Sanktionierung eines von der Rechtsordnung besonders missbilligten Verhaltens, das zudem die Menschenwürde des Benachteiligten negiert. Die festzusetzende Entschädigung hat sich deshalb grundsätzlich nicht nur am Monatsgehalt des benachteiligten Beschäftigten zu orientieren, denn es ist wahrlich nicht einzusehen, „weshalb es billiger sein soll, eine Putzfrau sexuell zu belästigen als eine Investmentbankerin“.²

¹ EuGH, Urt. v. 22.04.1997 - C-180/95, DRSp Nr. 2006/12633 = EzA § 611a BGB Nr. 12 Tz. 36; KR, § 611a BGB Rdnr. 144a.

² So aber BAUER/GÖPFERT/KRIEGER, AGG Kommentar, § 15 Rdnr. 36.

Bei schweren Verletzungen kann dieser Betrag erhöht werden. Insbesondere wenn Vorsatz des benachteiligenden Arbeitgebers vorliegt oder schwere Folgen auftreten (behandlungsbedürftige Depressionen, Gesundheitsbeeinträchtigungen etc.) ist der Betrag - auch bis zum Mehrfachen des Regelbetrags - zu erhöhen.³

Im Deutschen Bundestag wurde dazu anlässlich der Verabschiedung des Gesetzes ausgeführt:

„Auch bei der Höhe des Schadens bestehen Missverständnisse. Es geht nicht darum, in Deutschland Schadenersatzforderungen zu ermöglichen, wie sie in den USA üblich sind. Dort haben Großkonzerne mehrere Hundert Millionen Dollar wegen Diskriminierung zahlen müssen. Die EU verlangt zwar ein abschreckend hohes Schmerzensgeld, doch liegt dies nach allgemeiner Ansicht in den europäischen Staaten im Arbeitsrecht bei einem Jahresgehalt, mindestens aber 30.000 €. Nur in schweren Fällen kann dieser Betrag überschritten werden.“⁴

In Deutschland wurde der Gedanke, durch abschreckend hohe Schmerzensgeldsummen die Täter abzuschrecken, in den letzten Jahren im Presserecht angewandt. Der BGH hat den Präventionsgedanken in den „Caroline“-Entscheidungen ausdrücklich betont.⁵

Die Gesetzesbegründung zum AGG verweist auf die bereits zitierten BGH-Entscheidungen.⁶ Der BGH hat in den genannten Urteilen wie folgt ausgeführt:

„Das Berufungsgericht sieht die Funktion dieses Anspruchs zu eng, wenn es ausführt, dass er

³ TOBLER, Recht 2005, Bern, S. 220, 232; JÜRGENS, Das Antidiskriminierungsgesetz in der betrieblichen Praxis, S. 40; ALENFELDER, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, S. 23, 24.

⁴ SILVIA SCHMIDT, MdB 29.06.2006, Plenarprotokoll 16/43 S. 4151, 4152 f.; dies. Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht v. 03.02.2007; CHRISTINE LAMBRECHT, MdB, 29.06.2006, Plenarprotokoll 16/43, S. 4036, 4037.

⁵ BGH, Urt. v. 05.12.1995 - VI ZR 332/94, NJW 1996, 984; Carolines Sohn: BGH, Urt. v. 12.12.1995 - VI ZR 223/94, NJW 1996, 985; Entschädigungssummen: 200.000 DM und 180.000 DM, OLG Hamburg, Urt. v. 25.07.1996 - 3 U 60/93; OLG Hamburg, Urt. v. 10.10.2000 - 7 U 138/99.

⁶ BGH, Urt. v. 05.12.1995 - VI ZR 332/94, NJW 1996, 984 f.; BGH, Urt. v. 12.12.1995 - VI ZR 223/94, NJW 1996, 985.

nicht auf Prävention, sondern auf billigen Ausgleich für erlittene Unbill ausgerichtet sei. Zu dieser Erwägung wird das Berufungsgericht offensichtlich durch seine auf das Schmerzensgeld abstellende Betrachtung und damit durch ein Verständnis geleitet, das dem Wesen und der Zweckbestimmung des hier erörterten Anspruchs auf eine Geldentschädigung nicht gerecht wird. Bei diesem Anspruch handelt es sich im eigentlichen Sinn nicht um ein Schmerzensgeld nach § 847 BGB, sondern um ein Recht, das auf den Schutzauftrag aus Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG zurückgeht. Die Zubilligung einer Geldentschädigung, die in Verbindung mit diesen Vorschriften ihre Grundlage in § 823 Abs. 1 BGB findet, beruht auf dem Gedanken, dass ohne einen solchen Anspruch Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts häufig ohne Sanktionen bleiben, mit der Folge, dass der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern würde. Anders als beim Schmerzensgeldanspruch steht bei dem Anspruch auf eine Geldentschädigung wegen einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Gesichtspunkt der Genugtuung des Opfers im Vordergrund. Außerdem soll er der Prävention dienen.⁷

Auf ähnlicher Linie liegen zahlreiche nachfolgende Entscheidungen:

- 256.000 € (an Sabrina Setlur für Veröffentlichung von Nacktfotos, nach Rücknahme der Zustimmung)
- 100.000 € (für Oskar Lafontaine wegen Verwendung in Werbekampagne der Firma Sixt)
- 76.000 € (wegen unerlaubter Veröffentlichung eines Fotos der 5jährige Tochter von Prinzessin Caroline)
- 158.000 DM (Verwendung eines Bildes von Boris Becker zu Werbezwecken)
- 155.000 DM (Imitation von Sänger Ivan Rebroff von Müller Milch)
- 150.000 DM (Hera Lind wegen Bildveröffentlichung von Nacktfotos)
- 70.000 € (TV-Moderator Stefan Raab rückte 16jährige Schülerin in TV-Total wegen ihres Namens in die Nähe der Pornobranche)
- 70.000 € (an Erben von Marlene Dietrich wegen nachgestellter Szene aus "Der blaue Engel", Verletzung des postmortalen Persönlichkeitsrechts)
- 90.000 DM (Sex-Spiel im Internet: „Klick die Ermakova“, für Mutter einer Tochter von Boris Becker)
- 25.000 € (Foto von Herbert Grönemeyers Freundin)

- 30.000 DM (Veröffentlichung eines Nacktfotos der schwangeren Nina Hagen im "Focus")

In aktuellen Verfahren haben einige Arbeitsgerichte diesen Rechtsgedanken aufgegriffen und bei ihren Entscheidungen jedenfalls berücksichtigt.⁸ Diese Urteile zeigen, dass angesichts des Präventionsgedankens Deutsche Gerichte durchaus hohe Schmerzensgeldsummen zuerkennen.

3. Ersatz des Vermögensschadens, § 15 Abs. 1 AGG

Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen das Benachteiligungsverbot, muss er den gesamten dadurch entstehenden Schaden ersetzen. Anders als bei immateriellen Schäden ist der Arbeitgeber nur ersatzpflichtig, wenn er den Schaden zu vertreten hat, § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG.⁹

Wird ein Bewerber wegen eines geschützten Diskriminierungsmerkmals benachteiligt und deshalb nicht eingestellt, kann er als materiellen Schaden die Differenz zwischen dem zu erwartenden und dem tatsächlich erhaltenen Gehalt geltend machen.

Dabei besteht bis zur Verrentung keine zeitliche Begrenzung¹⁰, es sei denn, der Arbeitgeber kann beweisen, dass zuvor eine Kündigung zulässig gewesen wäre. Gegen diese Behauptung kann der Diskriminierte mit der hypothetischen Kündigungsschutzklage vorgehen. Praktikabler ist es - wie in Großbritannien - darauf abzustellen, wie lange der Beschäftigte üblicherweise auf der Stelle verbleibt. Dementsprechend ist der Lohnausfall zu berechnen, so wie dies auch in der Bundestagsdebatte am 29.06.2006 empfohlen wurde.¹¹

⁸ So u.a. ArbG Kassel - 7 Ca 115/07, Verfahren endete durch Vergleich.

⁹ Dieses Verschuldenserfordernis dürfte EU rechtswidrig sein. Die AGG-Regelung ist ungünstiger als die Stimmung des früheren § 611a BGB. Ein solches Absenken des Rechtsschutzes zu Lasten der Diskriminierten ist aber ausdrücklich untersagt, Absenkenverbot des Artikel 8 e II Richtlinie 76/2007/EWG; Artikel 8 II Richtlinie 2000/78/EG.

¹⁰ So auch SCHLACHTER, Erfurter Kommentar, zu § 15 AGG, Rdnr. 4; BAUER/GÖPFERT/KRIEGER, AGG, zu § 15 AGG, Rdnr. 26 ff.

¹¹ SILVIA SCHMIDT, MdB, 29.06.2006, Plenarprotokoll 16/43 S. 4151, 4152 f.; dies., Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; CHRISTINE LAMBRECHT, MdB, 29.06.2006, Plenarprotokoll 16/43 S. 4036, 4037; Kattenstein, S. 27 f; vgl. Vento v. Chief Constable of

⁷ BGH, Urt. v. 12.12.1995 – VI ZR 223/94, DRSp Nr. 1996/3519 Rdnr. 1, NJW 1996, 985.

Die Berechnung erfolgt in Deutschland nach der Kattenstein-Formel.¹² Die Kattenstein-Formel basiert auf 14 Millionen Datensätzen und berücksichtigt u.a. die Fluktuationsrate, die Abzinsung sowie entgangene Beförderungen.

Ansprüche auf Ersatz des materiellen Schadens können sich auch aus den allgemeinen Regeln ergeben (Vertragsverletzung, unerlaubte Handlung).

Ausnahmerechte von Religionsgemeinschaften gem. § 9 AGG

*Dr. Klaus Michael Alenfelder
Frank Jansen*

1. Einleitung

Das AGG verbietet jede Diskriminierung wegen eines der in § 1 genannten Tatbestandsmerkmale (wegen vermeintlicher „Rasse“, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität).

Dies gilt grundsätzlich auch für Kirchen. Allerdings muss die selbstbestimmte Organisation der Religionsgemeinschaften erhalten werden, da diese Voraussetzung der Religionsfreiheit ist. Dies soll § 9 AGG sicherstellen, der u.a. den Religionsgemeinschaften ermöglicht, nach der Zugehörigkeit zur eigenen Religionsgemeinschaft auszuwählen. § 9 Abs. 1 AGG dient dem Schutz des durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 136 ff. WRV gewährleisteten Selbstverwaltungsrechts der Kirchen und

sonstigen Religionsgemeinschaften.¹³ Dies ist nach Erwägungsgrund 24 der EU-Richtlinie 78/2000 zulässig.

Doch wie weit reicht diese Befugnis? Der Anwendungsbereich muss in zweierlei Hinsicht eingegrenzt werden. Einmal muss geklärt werden, ab wann ein Unternehmen zu einer Religionsgemeinschaft gehört, die der Sondervorschrift des § 9 AGG unterfällt. Zum anderen ist auf der Rechtsfolgenseite zu bestimmen, wie weit die Ausnahme vom AGG reicht.

2. Begriff der Religionsgemeinschaft

Der Begriff der Religionsgemeinschaft umfasst jedenfalls die Religionsgesellschaften, die im Schutzbereich des Art. 137 WRV gebildet wurden. Zusätzlich sind alle Vereinigungen darunter zu fassen, die der gemeinschaftlichen Ausübung einer Religion dienen. Eine Religion setzt die umfassende Deutung der menschlichen Existenz voraus, sie enthält ein Bekenntnis zu einem spezifischen Glauben und den sich daraus ergebenden Handlungsgeboten. Dabei ist der Glaube an Gott weder eine notwendige Bedingung (bestimmte Formen des Buddhismus enthalten keinen Glauben an ein höchstes Wesen) noch - für sich genommen - eine hinreichende Bedingung für eine Religion. Transzendenz muss allerdings zentraler Punkt der Religionslehre sein.¹⁴

§ 9 AGG gilt auch für den Religionsgemeinschaften zugeordnete Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

Religionsgemeinschaften sind **Verbände mit dem Zweck, gemeinsam religiöse Überzeugungen zu betätigen**. Auf die soziale Relevanz, kirchliche Organisationsform oder die zahlenmäßige Stärke einer derartigen Gruppierung kommt es nicht an. Entscheidend ist einmal, dass es sich um einen auf Dauer angelegten Zusammenschluss von mindestens zwei Personen innerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes handelt; die Rechtsform ist hierbei unerheblich. Weiterhin muss die Vereinigung von einem gewissen religiösen Konsens getragen werden, auf eine umfassende Bewegung durch ein Bekenntnis nach

West Yorkshire (2003, IRLR 102), dabei wurde angenommen, eine Weiterbeschäftigung bis zur Verrentung sei zu 75 % wahrscheinlich. Davon ausgehend erhielt der Kläger 165.829 Pfund für den Lohnausfall, s. Zusammenfassung des Urteils www.cre.gov.uk/legal/remedies/case015vento3.html.

¹² SILVIA SCHMIDT; Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; DIES. Capital 14.02.2007; Jansen, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht 03.02.2007; Tholen, S. 46 ff.; ALENFELDER, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; DERS. Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung des Kuratoriums Deutsche Altenhilfe, 22.02.2007; DERS. Jahrestagung der AGE, The European Older People's Platform, Anti-Discrimination Law in Germany, 20.04.2007, Brüssel.

¹³ BAUER/GÖPFERT/KRIEGER, AGG-Kommentar, § 9 Rn. 1.

¹⁴ ALENFELDER, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, S. 11.

außen abzielen und die umfassende Erfüllung aller religiös motivierten Aufgaben anstreben.¹⁵

Daher zählen als Religionsgemeinschaften z.B. die römisch-katholische und die evangelische Kirche, die evangelisch-methodistische/lutherische/reformierte Kirche, die neuapostolische Kirche, die Gemeinschaft der Sieben-Tages-Adventisten, die Altkatholische Kirche, der Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden usw.¹⁶

Ob Scientology eine Religionsgemeinschaft ist, kann offen bleiben. Ist sie keine Religionsgemeinschaft, so ist sie jedenfalls Weltanschauungsgemeinschaft und genießt damit denselben Schutz.¹⁷

Entscheidend für die Frage, ob ein Unternehmen einer Religionsgemeinschaft zuzuordnen ist, sind

- das Ausmaß der institutionellen Verbindung mit der Religionsgemeinschaft und
- die Art der mit dem Unternehmen verfolgten Ziele.

Nach der Grundsatzentscheidung des BVerfG vom 11.10.1977 sind alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform in den Schutzbereich des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV einzubeziehen, soweit sie ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen.¹⁸

Nach dieser Entscheidung stehen die Befugnisse gem. Art. 137 WRV auch denjenigen Vereinigungen zu, „die sich nicht die allseitige, sondern nur die partielle Pflege des religiösen oder weltanschaulichen Lebens ihrer Mitglieder zum Ziel gesetzt haben“. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Zweck der Vereinigung gerade auf die Erreichung eines solchen Ziels gerichtet ist und diese Organisation nach beiderseitigem Verständnis und organisatorischer Verbindung den Religionsgemeinschaften zuzurechnen ist.¹⁹ Dazu

können z.B. Bildungseinrichtungen, Sozialeinrichtungen, Medien, Krankenhäuser und sonstige Dienstleistungsunternehmen gehören.

Das BAG hat dazu klargestellt:

„Ob eine in der Rechtsform einer GmbH betriebene Einrichtung der katholischen Kirche karitativ ist, bestimmt sich nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche und nicht nach demjenigen staatlicher Organe. Das beruht auf dem den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG i.V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV garantierten Selbstverwaltungsrecht. Dieses bezieht sich auch auf die Entscheidung, in welcher Weise die Kirche in der Welt tätig werden will. Entscheidend ist, ob die Einrichtung auf Grund ihrer Aufgabenstellung und Zwecksetzung nach dem Verständnis der Kirche als karitativ anzusehen ist.“²⁰

Danach kann eine GmbH, die sich mit dem Bau und der Verwaltung und Vermietung von Wohnungen befasst, eine karitative Einrichtung der katholischen Kirche sein, wenn ihre konkrete Betätigung dem kirchlichen Selbstverständnis von Caritas entspricht.²¹

Ließe man aber den Unternehmenszweck alleine ausreichen, würde dies jedoch zu einer Ausuferung der Rechte karitativer Einrichtungen führen, die immer zulässigerweise nach § 9 AGG diskriminieren könnten. Die Unternehmen könnten sich einfach einen geeigneten Zweck geben, um einer Anwendung des AGG zu entgehen.

Daher müssen, wie es das BAG in seinem Beschluss vom 31.07.2002 zutreffend ausgeführt hat, **weitere Kriterien** hinzukommen.²² In der benannten Entscheidung ging es um die Anwendbarkeit des BetrVG auf ein von einem Mitglied des Diakonischen Werks betriebenes Krankenhaus.

Das BAG ging hier davon aus,

„dass ein Unternehmen dann karitativen Bestimmungen dient, wenn es sich den sozialen Dienst an körperlich oder seelisch leidenden Menschen zum Ziel gesetzt hat, sofern diese Betätigung ohne die Absicht der Gewinnerzielung er-

¹⁵ KORIOTH in: MAUNZ/DÜRIG, GG-Kommentar, Art. 140 Rdnr. 13.

¹⁶ BAUER/GÖPFERT/KRIEGER, AGG-Kommentar, § 9 AGG Rn. 8.

¹⁷ ALENFELDER, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, S. 11.

¹⁸ BVerfG, Beschl. v. 11.10.1977 – BvR 209/76, BVerfGE 46, 73.

¹⁹ MORLOK in: DREIER, GG-Kommentar, Band III, Art. 140 Rdnr. 26; so im Ergebnis auch WEDDE in: DÄUBLER/BERTZBACH, AGG-Handkommentar, § 9 AGG Rdnr. 24.

²⁰ BAG, Beschl. v. 23.10.2002 – 7 ABR 59/01, DRsp Nr. 2003/7175 = NZA 2004, 334.

²¹ BAG, Beschl. v. 23.10.2002 – 7 ABR 59/01, DRsp Nr. 2003/7175 = NZA 2004, 334.

²² BAG, Beschl. v. 31.07.2002 – 7 ABR 12/01, EzA BetrVG 1972, § 118 Nr. 74.

*folgt und das Unternehmen selbst nicht von Gesetzes wegen unmittelbar zu derartiger Hilfeleistung verpflichtet ist“. Weiterhin sei für die Zuordnung einer rechtlich selbständigen Einrichtung zur Kirche „nicht ausreichend, dass die Einrichtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Hinzukommen muss ein **Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten** der Kirche, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können.“*

Nach dieser Entscheidung bedarf die Kirche zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung, dennoch muss sie in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung unterbinden zu können. Nur eine solche Einflussmöglichkeit seitens der Kirche kann gewährleisten, dass letztendlich die Gesellschaft den von ihr verfolgten Zweck auch ausfüllt. Diese Einflussmöglichkeit liegt bereits dann vor, wenn zwar eine Minderheitenbeteiligung besteht, aber wesentliche Entscheidungen nur mit Zustimmung der Religionsgemeinschaft getroffen werden können (z.B. Vetorecht).

3. Umfang der Sonderrechte

Weiter ist zu klären, wie weit die Sonderrechte der Kirchen gehen. Grundsätzlich dürfen die Kirchen die Zugehörigkeit zur eigenen Religion verlangen, wenn dies „unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft [...] im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“, § 9 Abs. 1 AGG.

Unzweifelhaft gehören dazu Funktionen, die für den Kernbestand der Religion von besonderer Bedeutung sind, insbesondere bei **Vertrauens- und Führungspositionen**. Zweifelhaft ist demgegenüber, ob auch bei einfachen Tätigkeiten die Zugehörigkeit zur eigenen Religion verlangt werden kann.

Teilweise wird vertreten, bei Tätigkeiten ohne Kontakt zur Zielgruppe, Kunden oder Dritten sowie bei Reinigungspersonal dürfe die Zugehörigkeit zur eigenen Religion nicht verlangt werden, da hier nicht die Konfession entscheidende Voraussetzung für die Tätigkeit sein könne.²³ Diese

²³ WORZALLA, Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, S. 108; im Ergebnis ebenso BAUER/GÖPFERT/KRIEGER, AGG-Kommentar, § 9 Rdnr. 13 f.; NICOLAI, AGG in der anwaltlichen Praxis, § 2 Rdnr. 370; NOLLERT-BORASIO/PERRENG, Basiskommentar zum AGG, § 9 Rdnr. 6.

Ansicht missachtet den Wortlaut des Gesetzes und schränkt die Religionsfreiheit in unerträglicher Weise ein.

§ 9 Abs. 1 AGG lässt eine Auswahl nach Religionszugehörigkeit zu, wenn dies nach **Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung** darstellt. Zusätzlich aber ist eine solche Unterscheidung zulässig, wenn dies im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft gerechtfertigt ist. Unter „Selbstbestimmungsrecht“ ist das Recht der Religionsgemeinschaft zu verstehen, ihre Angelegenheiten ohne staatliche Einmischung zu organisieren, soweit dies nicht gegen fundamentale Grundsätze der Rechtsordnung verstößt. Wenn eine Religionsgemeinschaft entscheidet, dass die Beschäftigung von Anders- oder Nichtgläubigen gegen die eigenen Grundsätze verstößt, so ist dies eine von der Rechtsordnung zu akzeptierende Entscheidung.

Andernfalls würde Kirchen vorgeschrieben, wie sie sich zu organisieren haben. Diese Erkenntnis spiegelt sich in § 9 Abs. 2 AGG, der es den Religionsgemeinschaften erlaubt, „von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses [zu] verlangen“. Ein solches loyales Verhalten umfasst insbesondere die **Einhaltung der religiösen Gebote und Verbote**. § 9 Abs. 2 AGG wäre sinnlos, wenn Kirchen gezwungen werden könnten, Andersgläubige zu beschäftigen, weil sie diese sofort entlassen könnten, wenn sie die religiösen Gebote nicht einhalten. Zudem wäre es für die christlichen Gläubigen befremdlich, wenn beispielsweise eine Kirche von islamischem Reinigungspersonal in Burkha gesäubert würde.

Letztlich verkennt die Gegenansicht den **Umfang der (kollektiven) Religionsfreiheit**. Religionsfreiheit umfasst nicht nur die Freiheit des Einzelnen, eine bestimmte Religion anzunehmen, sondern auch die Freiheit, diese Religion in Gemeinschaft auszuüben. Jede staatliche Einmischung in diesem Bereich der selbstbestimmten gemeinschaftlichen Religionsausübung verletzt die Religionsfreiheit. Das Recht eines Beschäftigten, einer Religion nicht angehören zu wollen, hat hinter der gemeinschaftlich ausgeübten Religionsfreiheit zurückzutreten.

Damit können die Religionsgemeinschaften von allen Beschäftigten Zugehörigkeit zu ihrer Religion verlangen.

Diese Sonderregelung für Religionsgemeinschaften und Weltanschauungsvereinigungen entspricht auch der Tendenz der US-Rechtsprechung zum Diskriminierungsrecht. So wurde es für

rechtmäßig gehalten, dass die Boy Scouts of America einen Aktivist der Homosexuellenbewegung als Scoutmaster entließen. Die Diskriminierung wegen der "sexual orientation" trat hinter dem Recht dieser Gruppe zurück, sich nach der eigenen Überzeugung zu organisieren.²⁴

4. Ergebnis

Unter „Religionsgemeinschaften zugeordneten Organisationen“ sind alle Organisationen zu verstehen, die karitative Zwecke erfüllen, wobei diese von der jeweiligen Religionsgemeinschaft definiert werden können. Die Rechtsform und die Art der Beteiligung der Religionsgemeinschaft ist unerheblich, sofern sie wenigstens bei wesentlichen Entscheidungen mitbestimmen kann.

Die Religionsgemeinschaft kann frei entscheiden, ob sie von allen oder nur den führenden Mitarbeitern Zugehörigkeit zur eigenen Religion verlangt.

Das Beschwerderecht

Frank Jansen

1. Einleitung

§ 13 AGG gewährt den Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen.

Die Beschwerde ist von der Beschwerdestelle zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob bei der Einrichtung und Besetzung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.

2. Die Entscheidungen

ArbG Frankfurt/Main, Beschl. v. 23.10.2006 - 21 BV 690/06, DRSp Nr. 2007/5602

Das Arbeitsgericht Frankfurt/Main hat hierzu in seinem Beschluss entschieden, dass die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG Fragen der Ordnung des Betriebs sowie das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb im Sinne von

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betrifft. Für die Richter ergab sich dies bereits aus einem Mitteilungsschreiben des Arbeitgebers an seine Beschäftigten, nach der die Beschwerdestelle neben der Befragung der Beschwerdesteller auch das Recht haben sollte, Zeugen zur Sachverhaltsaufklärung zu befragen.

ArbG Hamburg, Beschl. v. 20.02.2007 - 9 BV 3/07

In einem Verfahren des Arbeitsgerichts Hamburg ging es allein um die Einrichtung einer Beschwerdestelle. Nach Auffassung der Richter handelt es sich bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG nicht um die Gestaltung der Ordnung des Betriebs, da hier weder allgemeinverbindliche Verhaltensregeln, noch um Maßnahmen des Arbeitgebers geschaffen werden, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf eine bestimmte betriebliche Ordnung berührt wird. Auch sehe das AGG selbst keinen Mitbestimmungsstatbestand des Betriebsrats vor.

3. Begriffbestimmung – Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bezieht sich auf die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb. Es erfasst die allgemeine betriebliche Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer, soweit deren Zusammenleben und Zusammenwirken berührt wird und damit ein Bezug zur betrieblichen Ordnung besteht. Das BAG unterscheidet dieses sogenannte Ordnungsverhalten vom nicht mitbestimmten Arbeitsverhalten. Bei ersterem geht es zunächst um verbindliche Verhaltensregeln zur Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufs, mit denen die Arbeitspflicht im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar konkretisiert wird.²⁵

Erfasst sind damit auf jeden Fall Regelungen über etwaige Kleidervorschriften²⁶, der Erlass eines Alkoholverbots²⁷ sowie Regelungen zur Benutzung eines Telefons/Computers für private Zwecke.²⁸

²⁴ Boy Scouts of America c. Dale, 530 U.S. 640 (2000).

²⁵ BAG, Beschl. v. 24.03.1981 - 1 ABR 32/78, AP BetrVG 1972, § 87 Arbeitssicherheit Nr. 2; Erft/Komm-KANIA, § 87 BetrVG, Rdnr. 18 m.w.N.

²⁶ BAG, Beschl. v. 08. 08.1989 - 1 ABR 65/88, DRSp Nr. 2001/5229.

²⁷ BAG, Beschl. v. 23.09.1986 - 1 ABR 83/ 85

²⁸ LAG Nürnberg, Beschl. v. 29.01.1987 - 5 TaBV 4/86.

Bei näherer Betrachtung ist aber deutlich, dass hiermit auch Maßnahmen betroffen sind, die lediglich eine mittelbare Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis haben.²⁹ Auch das BAG hat in seiner Entscheidung vom 24.03.1981 darauf hingewiesen, dass bereits aus dem Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine weite Auslegung der Mitbestimmung des Betriebsrats erfolgen muss. Der BAG führt wörtlich aus:

„Damit hat der Senat aber nicht gleichzeitig entschieden, dass Gegenstand der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 I Nr. 1 BetrVG nur die Schaffung der betrieblichen Ordnung in diesem Sinne, die Aufstellung verbindlicher Verhaltensnormen sei. Schon der Wortlaut der Bestimmung weist aus, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates weiter reicht. Fragen der Ordnung des Betriebes und Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb werden in gleicher Weise als mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten genannt. Wären Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb nur solche der Schaffung einer verbindlichen betrieblichen Ordnung, hätte es deren gesonderter Nennung nicht bedurft. Die Gestaltung der verbindlichen betrieblichen Ordnung würde das so verstandene Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb mit umfassen. Schon daraus folgt, dass mitbestimmungspflichtig auch solche Maßnahmen des Arbeitgebers sind, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen oder berühren, ohne dass sie verbindliche Normen für das Verhalten der Arbeitnehmer zum Inhalt haben. Es genügt, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, die vorgegebene Ordnung des Betriebes zu gewährleisten oder aufrecht zu erhalten.“³⁰

Damit ist nicht allein der Begriff der betrieblichen Ordnung und eine verbindliche Regelung dahingehend entscheidend, sondern vielmehr der Bezug dahin. Ein Bezug zu der betrieblichen Ordnung kann sich aus den vielfältigsten Maßnahmen des Arbeitgebers ergeben und erfordert daher immer eine Einzelfallentscheidung. Hiervon zu unterscheiden sind die nicht mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen, die keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung aufweisen und lediglich die Art und Weise der Durchführung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers betreffen,³¹ so z.B. An-

gabe eines Vornamens in Geschäftsbriefen³² oder Überwachung eines Arbeitnehmers durch einen Privatdetektiv.³³

4. Anmerkungen des Bearbeiters

Ergebnis: Legt man diesen Maßstab zugrunde, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts Hamburg, bereits bei der bloßen Einrichtung einer Beschwerdestelle. Sinn und Zweck des § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist es, die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu gewährleisten.³⁴ Eine solche Beteiligung kann nur dann gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer sich aufgrund eines Benachteiligungstatbestands an die Beschwerdestelle wenden kann, ohne seitens des Arbeitgebers einseitige Anordnungen befürchten zu müssen. Auf der anderen Seite kann durch die Einrichtung der Beschwerdestelle ggf. ein Anspruch gegen das Unternehmen nach dem AGG verhindert werden, wenn die Beschwerdestelle der Benachteiligung unverzüglich abhelfen kann. Weiterhin wird eine Benachteiligung durch Betriebsangehörige typischerweise das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffen,³⁵ da sich hierdurch nicht nur sein Arbeitsverhalten ändern wird, sondern auch das Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber und den Kollegen. Mithin hat die Einrichtung einer Beschwerdestelle damit unmittelbare Wirkung auf die betriebliche Ordnung und ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Unabhängig hiervon ist die Frage der Besetzung der Beschwerdestelle für die Praxis von existenzieller Bedeutung. Die Beschwerdestelle soll gerade verhindern, dass gegen das Unternehmen umfangreiche Ansprüche nach § 1 AGG geltend gemacht werden, umso wichtiger ist ein gemeinsames Konfliktmanagement zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Wird die Beschwerdestelle aber einseitig vom Arbeitgeber besetzt, wird der Be-

²⁹ Z.B. Schaffung einer Betriebsbußenordnung, BAG, Urt. v. 12.09.1967 - 1 AZR 34/66.

³⁰ BAG, Beschl. v. 24.03.1981 - 1 ABR 32/78, AP BetrVG 1972, § 87 Arbeitssicherheit Nr. 2.

³¹ BAG, Beschl. v. 14.01.1986 - 1 ABR 75/83.

³² BAG, Beschl. v. 08.06.1999 - 1 ABR 67/98, DRSp Nr. 1999/11229.

³³ BAG, Beschl. v. 26.03.1991 - 1 ABR 26/90, DRSp Nr. 2000/1237.

³⁴ Vgl. WILDSCHÜTZ in: DÖRNER/LUCZAK/WILDSCHÜTZ, Handbuch Arbeitsrecht, Kapitel I, Rdnr. 1327.

³⁵ So auch Erft/Komm-SCHLACHTER § 13 Rdnr. 1; Beck'sche Online-Kommentar, AGG, ROLOFF, § 13 Rdnr. 1; NOLLERT-BORASIO/PERENG, AGG, § 13 Rdnr. 3.

schwerdestelle gerade diese Funktion genommen. Es ist unwahrscheinlich, dass sich ein Arbeitnehmer, der sich beispielsweise von Arbeitgebervertretern diskriminiert fühlt, gerade dann an die Beschwerdestelle wendet.

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Frank Jansen
Maiko Wollmann

1. Leitsatz des Bearbeiters

Die tarifliche Altersgrenze für Flugzeugführer ist wirksam. Die Altersgrenze verstößt weder gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), noch gegen die Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) und muss auch nicht wegen Verstoßes gegen einen allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts, der die Diskriminierung wegen des Alters verbietet, außer Anwendung bleiben.

ArbG Frankfurt/Main, Urt. v. 14.03.2007 – 6 Ca 7405/06

2. Der Fall

Die Kläger (drei Piloten) wenden sich mit ihrer Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres. Sie sind der Ansicht, die Altersgrenzenregelung stelle eine unzulässige Altersdiskriminierung dar und sei daher unwirksam.

Die Beklagte vertritt dagegen die Auffassung, die Altersgrenze sei nach wie vor gerechtfertigt, weil aufgrund medizinischer Erkenntnisse davon ausgegangen werden müsse, dass von Flugkapitänen in der gewerbsmäßigen Beförderung über die Vollendung des 60. Lebensjahres hinaus zusätzliche Gefahren für den Flugverkehr ausgehen würden.

3. Die Entscheidung

„Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hat dem Arbeitgeber, der Beklagten, Recht gegeben. Die tarifliche Altersgrenze führe zwar zu einer unmittelbaren Benachteiligung der betroffenen Piloten wegen des Alters. Die Regelung knüpfe unmittelbar und ausschließlich an das Kriterium Alter an und benachteilige die Piloten insoweit als diese – anders als andere Arbeitnehmer – ab Vollendung ihres 60. Lebensjahres ihren Beruf nicht mehr ausüben können.“

Art. 6 Abs. 1 Satz 1 RL 2000/78/EG lasse Ungleichbehandlungen wegen des Alters aber zu, sofern sie objektiv und angemessen seien und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. § 10 Satz 1, 2 AGG bestimme unter Übernahme dieses Wortlautes, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters aber zulässig sei, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich seien.

Zur Begründung führten die Richter aus, dass unter den genannten Voraussetzungen Ungleichbehandlungen wegen des Alters auch nach der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 22.11.2005 – C-144/04 – [Mangold]) keinen Verstoß gegen den von ihm angenommenen allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts, der Altersdiskriminierung verbietet, darstellt.

Die tarifliche Altersbefristungsregelung gehe zurück auf internationale Bestimmungen, die seit 1944 den Einsatz von Piloten über die Vollendung des 60. Lebensjahres hinaus verboten habe. So bestimmte § 41 Abs. 1 Satz 2 der Betriebsordnung für Luftfahrtgeräte vom 04.03.1970 (LuftBO) in der bis zum 31.08.1998 geltenden Fassung, dass Mitglieder der Flugbesatzung mit einem Alter über 60 nicht eingesetzt werden sollten. Auch die International Aviation Organisation (ICAO) verbot bis April 2006 die Beschäftigung von Piloten über die Vollendung des 60. Lebensjahres hinaus.

Die Altersgrenze beruhe in ihren Anfängen und in ihren Fortschreibungen zumindest neben anderen Motiven auch auf Sicherheitsbedenken. Sie gehe zurück auf medizinische Erfahrungswerte, nach denen das Cockpitpersonal überdurchschnittlichen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt ist, in deren Folge das Risiko alterbedingter Ausfallerscheinungen und unerwarteter Fehlreaktion zunimmt. Die Altersgrenze soll auf diesem Hintergrund die ordnungsgemäße Erfüllung der Berufstätigkeit sichern und dient darüber hinaus dem Schutz von Leben und Gesundheit der Besatzungsmitglieder, der Passagiere und der Menschen in den überflogenen Gebieten.“

Für die entscheidende Kammer stand die Legitimität des im Allgemeininteresse liegenden Ziels, die ordnungsgemäße Erfüllung der Berufstätigkeit zu sichern und Leben und Gesundheit der Besatzungsmitglieder, der Passagiere und der Menschen in den überflogenen Gebieten zu schützen,

außer Zweifel. Der Verhältnismäßigkeit der tariflichen Altersgrenze stehe auch nicht entgegen, dass andere Fluglinien ihre Piloten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres einsetzen. Auch wenn diesen kein leichtfertiger Umgang mit Sicherheitsrisiken vorzuwerfen sei, sondern davon auszugehen ist, dass auch diese Fluglinien den ihnen obliegenden Verpflichtungen, für den Schutz von Leben und Gesundheit ihrer Besatzungsmitglieder, ihrer Passagiere und der übrigen mit dem Flugbetrieb in Berührung kommenden Personen Sorge zu tragen, verantwortungsvoll gerecht werden, kann der Beklagte bzw. den insoweit zuständigen Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht verwehrt werden, weitergehende Einschränkungen vorzusehen, wenn sie dies für erforderlich halten dürfen und bei den Einschränkungen den Interessen der in ihrer Berufsfreiheit eingeschränkten Piloten ausreichend berücksichtigen.

4. Anmerkungen des Bearbeiters

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main zeigt, dass hinsichtlich der Anwendung des § 10 AGG, der die zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters normiert, erhebliche Unsicherheiten bestehen. Hinzu kommt, dass die Frage der „Zwangsrente“ kein typisches „Pilotenproblem“ ist, sondern generell zu hinterfragen ist.

Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits in seiner Entscheidung am 26.01.2007³⁶ die Altersgrenze von 65 Jahren bei Verkehrspiloten für verfassungsgemäß gehalten. Es liege, so das BVerfG, kein Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG vor, da hier die Sicherheit des Flugverkehrs und die Schutzbedürftigkeit der Allgemeinheit Vorrang habe. Eine Prüfung des AGG sowie des vorrangigen Gemeinschaftsrechts unterließ es allerdings.

Die Frage des Lebensalters ist kein Indiz für Leistungsfähigkeit, einen Bundeskanzler Konrad Adenauer hätte es beispielsweise bei einer Altersregelung von 60 Jahren nicht gegeben.

Nun soll nicht verkannt werden, dass es sicherlich ein Unterschied ist, ein Land zu regieren oder aber ein Flugzeug zu fliegen. Die Gemeinsamkeit findet sich aber darin, dass man beides insbesondere dann kann, wenn man fit und gesund ist.

Hierzu sind Flugkapitäne harten Leistungschecks unterzogen, die sie entweder bestehen oder nicht

bestehen. Wo ist aber dann die Gefährdung? Wenn solche Tests die Fragen der gesundheitlichen Eignung vernünftig klären, dann kann man einen 61-jährigen, soweit er den Test besteht, fliegen lassen.

Die Frage der Zwangspensionierung ist zudem kein deutsches Problem. Sowohl in Spanien, als auch in England gibt es Verfahren, die alle Zwangspensionierungsgrenzen überprüfen wollen. Die Engländer haben sogar ein Verfahren vor dem EuGH angestrebt, mit dem sie die Grenzen europaweit beenden würden. In Spanien gab es bereits am 27.12.2001 einen königlichen Gesetzeserlass (16/2001) zu Schaffung eines Systems des schrittweisen und flexiblen Übergangs in den Ruhestand. Es sollte damit erreicht werden, dass ältere Arbeitnehmer ihre berufliche Tätigkeit weiter ausüben und nicht vorzeitig in den Ruhestand gehen, indem ihnen eingeräumt wurde, den Beginn des Rentenalters frei festzulegen.

Hingegen gibt es in den USA beispielsweise kein Zwangspensionsalter mehr. Durch den Age Discrimination Act im Jahre 1986 (Antidiskriminierungsgesetz) wurde die Zwangspensionierung abgeschafft, so dass Arbeitnehmer länger arbeiten können. Seitdem können Arbeitnehmer selbst entscheiden, wann sie in Rente gehen. Es gibt zwar dort auch immer noch ein Renteneintrittsalter, damit wird aber lediglich das Mindestalter für den staatlichen Rentenbezug markiert und nicht zwangsweise das Ausscheiden aus der Berufstätigkeit. Hierauf hatte sich auch ein ehemaliger Gefängnisarzt gestützt. Auch er wurde zwangspensioniert und bekam mit Urteil vom 21.07.2005 von einem Gericht in Los Angeles eine Schadenssumme in Höhe von 20 Mio. US-Dollar zugesprochen.

Darüber hinaus ist das Lebensalter zunehmend im Rahmen von Gerichtsurteilen von entscheidender Bedeutung. Der EuGH hatte bereits mit Urteil vom 22.11.2005 die Regelung des § 4 Abs. 3 TzBfG für unwirksam erklärt.³⁷ Zur Frage, ob § 14 Abs. 3 TzBfG gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstoße, sah der EuGH eine direkte Ungleichbehandlung auf Grund des Alters für gegeben an (Altersdiskriminierung). Er stellte fest, dass die Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG ältere Arbeitnehmer über 52 Jahre dauerhaft von unbefristeten Arbeitsverhältnissen ausschließe. Im sogenannten Cadman-Urteil entschied der EuGH, dass eine Vergütung nach Dienstjahren mit dem Ge-

³⁶ BVerfG, Beschl. v. 26.01.2007 - 2 BvR 2408/06, DRSp Nr. 2007/3267.

³⁷ EuGH, Urt. v. 22.11.2005 - C-144/04, DRSp Nr. 2006/15993.

meinschaftsrecht vereinbar sei.³⁸ Daraus folgt auch der Schluss, dass eine Vergütung, die sich ausschließlich nach dem Alter richtet, in jedem Fall eine Benachteiligung wegen des Alters bedeutet. Auch das LAG Düsseldorf hat in seiner Entscheidung vom 13.07.2005 dargestellt, dass das Lebensalter allein (hier als „Rentennähe“ bezeichnet) keine Kündigung rechtfertigt.³⁹ In die gleiche Richtung geht ein neueres Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück.⁴⁰ Die Richter gingen hier davon aus, dass die Bildung von Altersgruppen altersdiskriminierend sei und künftig im Rahmen einer Sozialauswahl nicht mehr berücksichtigt werden dürfe.

5. Fazit

Ein pauschales Rentenalter bzw. die Anknüpfung an das Lebensalter allgemein ist aufgrund des AGG und des geltenden Gemeinschaftsrechts nicht mehr zeitgemäß. Wenn es objektive Kriterien wie beispielsweise Gesundheitschecks gibt, müssen diese Gegebenheiten die Frage der Eignung entscheiden, denn wenn Menschen gesund sind, sollten sie auch arbeiten dürfen.

Schutz älterer Arbeitnehmer gegen Kündigung verbessert – Altersgruppen in der Sozialauswahl unzulässig da diskriminierend

Dr. Klaus Michael Alenfelder

Arbeitsgericht Osnabrück, 05.02.2007 – 3 Ca 725/06

1. Das AGG ist auf Kündigungen uneingeschränkt anwendbar.
2. Die Bildung von Altersgruppen, um anschließend die Sozialauswahl nur noch innerhalb der Gruppen zu führen, ist altersdiskriminierend und damit unzulässig. Darauf basierende Namenslisten gem. § 1 Abs. 5 KSchG sind unwirksam.
3. Grundsätzlich darf bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen der Sozialauswahl das Alter gem. § 1 Abs. 3 KSchG berücksichtigt

wegen der schlechteren Aussichten älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt.

(Leitsätze des Verfassers)

I.

Der Kläger erhielt im Rahmen eines Sozialplans die betriebsbedingte Kündigung. Zur „Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur“ wurden gem. § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG Altersgruppen gebildet (bis 25, bis 35, bis 45, bis 55 und älter als 55). Die Sozialauswahl erfolgte ausschließlich innerhalb dieser Altersgruppen. Betriebsrat und Arbeitgeber einigten sich dabei auf eine Namensliste, § 1 Abs. 5 KSchG. Im Rahmen des Sozialplans wurden mehr als 600 Arbeitnehmer entlassen. Davon hatten knapp 60 geklagt. Sie beriefen sich u.a. darauf, die Namensliste sei unwirksam, da die auf Altersgruppen beruhende Sozialauswahl altersdiskriminierend sei und gegen das AGG verstoße. Nach Ansicht des Arbeitgebers war es erforderlich und zulässig, Altersgruppen zu bilden, da der Altersdurchschnitt im Betrieb seit 2004 von 37 auf 43 Jahre gestiegen sei und die Belegschaften der Wettbewerber einen Altersdurchschnitt von rund 41 Jahren aufwiesen. Es sei zu befürchten, dass der Arbeitgeber keine Aufträge mehr erlangen würde.

II.

Die Kündigung war nur auf grobe Fehler zu prüfen, da sie auf einer Namensliste i.S.d. § 1 Abs. 5 AGG beruht. Die Bildung von Altersgruppen und die darauf basierende Auswahl sind altersdiskriminierend und gem. § 7 Abs. 1 und 2 AGG unwirksam, auch wenn das Ergebnis der Sozialauswahl in einer Namensliste gem. § 1 Abs. 5 AGG festgehalten wird.

Das AGG ist auf Kündigungen anwendbar. § 2 Abs. 4 AGG, der dies ausschließt, ist europarechtswidrig: Die Richtlinie 2000/78/EG bezieht sich auch auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.⁴¹ Jede diskriminierende Kündigung, unabhängig von der Motivation, ist unwirksam. Grundsätzlich sind deutsche Gesetze EU-konform auszulegen, also nach den Vorgaben der zugrundeliegenden EU-Richtlinien. Grenze ist der Wortlaut des deutschen Gesetzes. Kann dieser

³⁸ EuGH, Urt. v. 03.10.2006 - C-17/05, DRSp Nr. 2006/26496.

³⁹ LAG Düsseldorf, Urt. v. 13.07.2005 - 12 Sa 616/05, DRSp Nr. 2005/17963.

⁴⁰ ArbG Osnabrück, Urt. v. 05.02.2007 - 3 Ca 778/06, siehe dazu die nachfolgende Besprechung von ALENFELDER.

⁴¹ EuGH, Urt. v. 11.07.2006 - C-13/05, DRSp Nr. 2006/22704.

Wortlaut nicht EU-konform ausgelegt werden, darf die Vorschrift nicht angewandt werden.⁴²

Andernfalls müssten gerade die eindeutig europarechtswidrigen deutschen Gesetze weiterhin angewandt werden, weil sie so eindeutig falsch sind und nicht anders ausgelegt werden können.

Die Bildung von Altersgruppen ist altersdiskriminierend. Sie führt dazu, dass mehr ältere Arbeitnehmer gekündigt werden, als dies ohne Gruppenbildung der Fall wäre. Es handelt sich um eine unmittelbare Diskriminierung, da Arbeitnehmer wegen ihres Alters weniger günstig behandelt werden als vergleichbare Arbeitnehmer.

Die Schlechterstellung älterer Arbeitnehmer kann gerechtfertigt sein. Die Schlechterstellung wegen Alters bei der Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG ist grundsätzlich gerechtfertigt. Eine Benachteiligung wegen Alters ist zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Zudem muss sie verhältnismäßig sein. Ein legitimes Ziel kann u.a. aus dem Bereich Arbeitsmarkt, Beschäftigungspolitik und berufliche Bildung stammen. Es muss sich um Ziele des Gemeinwohls handeln, die in Form eines Gesetzes vorliegen. In § 1 Abs. 3 KSchG kommt das allgemeinwohlbezogene Ziel zum Ausdruck, ältere Arbeitnehmer wegen ihrer schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber jüngeren in der Sozialauswahl zu bevorzugen. Dabei lässt das Arbeitsgericht offen, ob sich die Sozialauswahl durch das AGG ändert.

Bildet der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl Altersgruppen, ist dies nur dann zulässig, wenn er ein an den Zwecken des Diskriminierungsschutzes gemessen betriebliches berechtigtes Interesse an der Alterszusammensetzung konkret darlegt. Insbesondere der Erhalt der bestehenden Altersstruktur ist kein solches berechtigtes betriebliches Interesse. Bislang war Altersdiskriminierung in Deutschland nicht verboten. Wird daher an den status quo angeknüpft, kann dies zur Verfestigung diskriminierender Zustände führen. Eine Rechtfertigung könnte hingegen vorliegen, wenn die Altersstruktur wesentliche Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit selbst ist.

Allerdings kann nicht unterstellt werden, dass die Leistungsfähigkeit bei zunehmendem Alter generell abnimmt.⁴³

Auch die möglicherweise höhere Bezahlung älterer Arbeitnehmer gegenüber jüngeren ist keine Rechtfertigung. Sie beruht auf einer freiwilligen Entscheidung des Arbeitgebers oder seiner Vertreter (Arbeitgeberverband). Der Arbeitgeber darf sich nicht auf finanzielle Nachteile berufen, da er sie selbst verursacht hat.

Ist die Sozialauswahl unwirksam, muss der Arbeitnehmer keine weniger schutzwürdigen Arbeitnehmer benennen.

III.

Das Arbeitsgericht Osnabrück hat am 05.02.2007 ein wegweisendes Urteil zum Verhältnis AGG und Kündigungsschutz gefällt. Das AGG ist auch auf Kündigungen und insbesondere auf Namenslisten anwendbar. Das Alter darf grundsätzlich bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG berücksichtigt werden wegen der schlechteren Aussichten auf dem Arbeitsmarkt. Damit sind die Rechte älterer Arbeitnehmer erheblich gestärkt worden.

An diesem Urteil zeigt sich exemplarisch die Bedeutung des AGG. Das Prinzip des Diskriminierungsverbots wird allen anderen arbeitsrechtlichen Regelungen übergeordnet und erzwingt eine vollständige Überprüfung und in vielen Fällen die Änderung bisheriger Rechtsauslegungen. Insbesondere ist das AGG kein Gesetz neben den übrigen Gesetzen, sondern es setzt mehrere EU-Richtlinien und damit höherrangiges Recht um. Das Diskriminierungsverbot steht damit über den anderen Gesetzen. Widersprechen deutsche Gesetze diesem Diskriminierungsverbot, sind sie unwirksam oder - soweit dies möglich ist - nach diesem Prinzip auszulegen.

⁴² EuGH, Urt. v. 22.11.2005 - C-144/05, DRSp Nr. 2006/15993; BAG v. 26.04.2006 - 7 AZR 500/04, DRSp Nr. 2006/20394; so zu § 2 Abs. 4 AGG: ALENFELDER, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, 2006, S. 4.

⁴³ HAHN, Auswirkungen der europäischen Regelung zum Altersdiskriminierung im deutschen Arbeitsrecht, 2006, S. 25.

IMPRESSUM

ZfAD - Zeitschrift für Antidiskriminierungsrecht

Herausgeber:

Dr. Klaus Michael Alenfelder und Frank Jansen
kma@alenfelder.de
kanzlei@goeb-jansen.de

Redaktion:

Helene Sobotta (verantwortlich), Regine Henke

Anschrift für Redaktion und Verlag:

Deubner Verlag GmbH & Co. KG
Oststraße 11, D-50996 Köln
Telefon +49 221 937018-39
Telefax +49 221 937018-90
E-Mail: helene.sobotta@deubner-verlag.de
www.deubner-arbeitsrecht.de

Deubner Verlag GmbH & Co. KG
Sitz in Köln · Registergericht Köln HRA 16268
Steuer-Nr. 5219/5708/0162

Persönlich haftende Gesellschafterin:

Deubner Verlag Beteiligungs-GmbH
Sitz in Köln · Registergericht Köln HRB 37127

Geschäftsführer: Alfred Mertens,
Dr. Heinz Weinheimer

Die ZfAD erscheint monatlich.

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Eine Haftung ist ausgeschlossen.

Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet. Alle Rechte vorbehalten.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung - auch auszugsweise - nicht gestattet.

© 2007 Deubner Verlag

BESTELLSCHEIN



Gleich gebührenfrei faxen an:

0800 5121913

Deubner Verlag GmbH & Co. KG • Kundenservice • Oststraße 11
50996 Köln • Tel.: 0221 937018-39 • www.deubner-steuern.de

Bestellen Sie jetzt den **AGG-Knigge** und profitieren Sie von folgenden Vorteilen:

- ✓ **Sicher Bescheid wissen: Sie gewinnen frühzeitig Rechtssicherheit**
Mit klar strukturierten Erläuterungen und zahlreichen Nachweisen zur Rechtsprechung in Diskriminierungsstreitigkeiten bauen Sie Unsicherheiten direkt ab.
- ✓ **Neues effektiv umsetzen: Sie können Ihre Mandanten sofort optimal beraten**
Neben der fundierten Darstellung der Rechtsgrundlagen steht die praxisnahe Umsetzung des AGG im Mittelpunkt. Mit vielen Beispielen, wichtigen Hinweisen und Praxistipps wissen Sie immer, was Ihre Mandanten im Umgang mit dem AGG beachten und welche Fallen sie umgehen sollten.
- ✓ **Im Alltag sofort anwenden: Sie haben auf das AGG angepasste Arbeitsmittel zur Hand**
Die speziell auf das AGG zugeschnittenen Musterformulierungen können Sie direkt bei der Abfassung Ihrer Schriftsätze einsetzen. Zudem finden Sie nützliche Kontaktadressen und alle relevanten (Neben-)Gesetze zum schnellen Nachschlagen und Zitieren der Gesetzesänderungen.



Gleich bestellen und gebührenfrei faxen an 0800 5121913:

Deubner Verlag GmbH & Co. KG, Oststrasse 11, 50996 Köln, kundenservice@deubner-verlag.de, 0221 937018-39

Absender:

Kanzlei/Institution

Name/Vorname

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Datum/Unterschrift



Ja, ich bestelle

Dr. Klaus Michael Alenfelder

Diskrimierungsschutz im Arbeitsrecht

Fachbuch, DIN A5, ca. 170 Seiten inkl. CD-ROM, 1. Auflage Oktober 2006

Preis: 39 € zzgl. USt

ISBN 978-3-88606-622-3

27 41 01