

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – neue Pflichten für Arbeitgeber

von Petra Korts, RA, FA für Steuerrecht, MBA – www.korts.de –



Petra Korts, RA,
FA für Steuerrecht, MBA

Petra Korts, attorney-at-law,
certified attorney at tax law, MBA

Das am 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bringt neue Anforderungen insbesondere für Arbeitgeber mit sich. In 33 Paragraphen sind in Umsetzung dreier EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Bekämpfung diskriminierender Benachteiligung geregelt.

1. Einleitung

In § 1 AGG sind die acht Diskriminierungskriterien genannt: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Zu beachten ist, dass unter das Merkmal der „Behinderung“ nicht nur die „Schwerbehinderung“ im Sinne des Schwerbehindertenrechts (SGB IX) fällt, sondern jede körperliche wie auch geistige und seelische Beeinträchtigung (z. B. Kurzsichtigkeit). Das AGG verbietet die Benachteiligung aus einem der acht Diskriminierungsmerkmale. Der Oberbegriff der Benachteiligung erfasst *unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen, Belästigungen, sexuelle Belästigungen* und *Anweisungen zur Benachteiligung*, wobei diese Begriffe in § 3 AGG erläutert werden.

Arbeitgeber sind verpflichtet, „die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen“ (§ 12 Abs. 1 S. 1 AGG). Ausdrücklich genannt sind auch „vorbeugende Maßnahmen“, zu denen der Arbeitgeber gleichermaßen verpflichtet ist (§ 12 Abs. 1 S. 2 AGG). Der Pflichtenkreis des Arbeitgebers beginnt dabei mit der Stellenausschreibung und setzt sich fort bis zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, wobei

§ 2 AGG den Anwendungsbereich des Gesetzes im Einzelnen konkretisiert.

Der Arbeitgeber ist dabei nicht nur für sein eigenes Verhalten bzw. das seiner leitenden Angestellten (Vorgesetzten) verantwortlich, sondern auch für das Verhalten von Kollegen untereinander (§ 12 Abs. 3 AGG) und von Dritten gegenüber seinen Arbeitnehmern – also z. B. Kunden oder Lieferanten (§ 12 Abs. 4 AGG). Erlaubt sind unterschiedliche Behandlungen von Arbeitnehmern nur dann, wenn durch geeignete Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen („erlaubte Benachteiligung“ in §§ 5, 8 bis 10, 20 AGG). So darf beispielsweise gem. § 10 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters dann erfolgen, wenn sie „objektiv“, „angemessen“ und durch ein „legitimes Ziel“ gerechtfertigt ist.

2. Pflichten des Arbeitgebers

a) Bei der Einstellung von Arbeitnehmern

Die Stellenausschreibung von Arbeitsplätzen sowie die Auswahl der Bewerber einschließlich der Einstellungsgespräche durch den Arbeitgeber muss diskriminierungsfrei erfolgen.

The General Act on Equal Treatment – New Obligations for Employers

by Petra Korts, attorney-at-law,
certified attorney at tax law, MBA

– www.korts.de –

The General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG), which came into force on 18 August 2006, entails new requirements, in particular for employers. By implementing three EU directives on equal treatment, the AGG's 33 sections regulate the rights and obligations of employers and employees to combat discrimination.

1. Introduction

The eight discrimination criteria specified by section 1 AGG are: race, ethnic origin, gender, religion, ideology, disability, age and sexual identity. It has to be borne in mind that not only "severe disability" as defined by the Disabled Persons Law (9th Book of the Social Security Code – SGB IX) comes under the "disability" criterion, but also any physical and mental impairment (e.g. short-sightedness). Under the AGG, employers are prohibited from discriminating against job applicants or employees on any of the eight discrimination grounds. The generic term of discrimination encompasses direct and indirect discrimination, harassment, sexual harassment and instructions to discriminate against other employees, as specified by section 3 AGG.

Employers are obliged to "take appropriate action to protect employees against discrimination on any of the grounds specified in section 1" (section 12, subsection 1, sentence 1 AGG). Moreover, the AGG explicitly mentions "preventive measures" equally to be taken by the employer (section 12, subsection 1, sentence 2 AGG). The employer's duties range from job advertisement to termination of employment, with section 2 AGG clearly defining the scope of the Act in detail.

Employers are not only responsible for their own behaviour or that of their executives (superiors), but also for the behaviour of employees towards their colleagues (section 12, subsection 3 AGG) and of third parties, like for example customers or suppliers, towards their employees (section 12, subsection 4 AGG).

Differential treatment of employees is only admissible if existing disadvantages on any of the grounds described in section 1 AGG are to be prevented or compensated for through appropriate measures ("lawful discrimination" in sections 5, 8 to 10, 20 AGG). For example, differential treatment on grounds of age is lawful in accordance with section 10 AGG if it is "objective", "reasonable" and justified by a "legitimate aim".

2. Obligations of employers

a) When taking on employees

Employers may not advertise jobs as well as select or interview applicants in breach of the prohibition of discrimination.

Examples:

As has been the case before, job advertisements should be expressly directed at both men and women (executive assistant, male/female; office technician, male/female).

Job advertisements should not contain any age preferences, limitations or specifications, like for example "applicants should be aged 25 to 30 years" or "we are looking for a young, dynamic sales manager".

The requirement of giving one's date of birth or one's age in the application could be a problem as it might be an indication of discrimination by the employer on grounds of age. The requirement of enclosing a photograph with the application papers could be a problem if certain characteristics as specified by section 1 AGG can be inferred from the photograph (for example a headscarf for the characteristic "religion", the colour of one's skin for the characteristic "race" or a visible disability). Questions about "family planning" or "completed family planning" may constitute a discrimination on the grounds of sex, sexual identity or age. However, questions about a pregnancy are still admissible if the advertised job involves dangers for the expectant mother and the unborn baby.

An (internal) selection process, within the framework of which all applications with a certain characteristic as specified by section 1 AGG are sorted out in advance (for example all applicants over 45 years, all applications without a photograph, etc.), may be an indication of discrimination. Important: If there is a works council, the selection process has to be disclosed to it pursuant to section 99 Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG); this involves handing over all application papers received and the employer's notes concerning them as well as explaining when the employer has decided who will get the job.

b) During employment

Employers are obliged to take all necessary measures – on the one hand preventive measures and on the other hand specific measures in the actual event of discrimination – to protect their employees against discrimination on any of the aforementioned grounds.

Preventive measures

Employers should "point out the unlawfulness of discrimination" and in particular provide suitable professional education and training courses for their employees to prevent discrimination, section 12, subsection 2 AGG. The Act leaves it open what such a notice has to be like and what conditions have to be satisfied for the training to be deemed suitable. It will be up to the courts to make their first decisions clarifying this, to formulate specific requirements and to establish some legal security. It appears, for instance, feasible to draw up and introduce a corporate code of conduct and/or to instruct the employees accordingly within the framework of a works meeting; however, the employer has to make sure that also those employees who have not been present at the meeting will be informed of the instructions.

Pursuant to section 13 AGG, employers have to establish grievance committees at their enterprises, companies or offices, which employees can turn to who feel they have been discriminated against by their employers, their superiors, their colleagues or third parties on any of the grounds specified in section 1 AGG in connection with their employment.

Besides, employers are obliged to announce the wording of the AGG, the content of section 61b Labour Courts Act (Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG) (three-month period for filing a suit) as well as information about the grievance committees in the enterprise. The announcement can be made by way of putting up a

Beispiele:

Die Stellenausschreibung sollte (wie bisher auch schon) immer sowohl in männlicher und weiblicher Form erfolgen (Assistent/Assistentin der Geschäftsleitung, Bürotechniker m/w).

Die Stellenausschreibung sollte keine Altersangaben enthalten, z. B. „Sie sind zwischen 25 und 30 Jahre alt“ oder „Wir suchen einen jungen, dynamischen Vertriebsleiter“.

Die Anforderung der Angabe des Geburtsdatums oder des Alters in der Bewerbung könnte problematisch sein, da sie ein Indiz für eine Altersdiskriminierung durch den Arbeitgeber darstellen könnte. Die Anforderung eines Bewerbungsfotos kann problematisch sein, wenn sich dem Foto bestimmte Merkmale des § 1 AGG entnehmen lassen (z. B. ein Kopftuch für das Merkmal „Religion“, die Hautfarbe für das Merkmal „Rasse“ oder eine sichtbare Behinderung).

Fragen nach der „Familienplanung“ oder einer „abgeschlossenen Familienplanung“ können eine Benachteiligung wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität oder des Alters darstellen. Nach wie vor sind jedoch Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft zulässig, wenn die ausgeschriebene Stelle mit Gefahren für die Schwangere und das ungeborene Kind verbunden ist.

Ein (internes) Auswahlverfahren, bei dem vorab alle Bewerbungen mit einem bestimmten Merkmal des § 1 AGG aussortiert werden (z. B. alle Bewerber über 45 Jahre, alle Bewerbungen ohne Foto usw.), kann ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen. Achtung: Besteht ein Betriebsrat, so ist diesem gegenüber das Auswahlverfahren gem. § 99 BetrVG offenzulegen, dies umfasst die Aushändigung aller eingegangenen Bewerbungsunterlagen und Aufzeichnungen des Arbeitgebers hierzu sowie die Erläuterung, wann der Arbeitgeber sich für den Bewerber, der eingestellt werden soll, entschieden hat.

b) Im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Beschäftigte im bestehenden Arbeitsverhältnis vor Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals zu schützen. Dieser Schutz umfasst zum einen präventive Maßnahmen und Maßnahmen bei Vorliegen einer konkreten Benachteiligung.

Präventive Maßnahmen

Der Arbeitgeber soll insbesondere bei der Aus- und Fortbildung „auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen“, er soll seine Arbeitnehmer „in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen schulen“, § 12 Abs. 2 AGG. Wie ein solcher Hinweis auszusehen hat und wann eine Schulung in geeigneter Weise erfolgt ist, lässt das Gesetz offen. Hier wird man auf die Formulierung konkreter Anforderungen durch die Rechtsprechung warten müssen, um ein gewisses Maß an Rechtssicherheit zu erlangen. Möglich

erscheinen hier beispielsweise die Schaffung eines betrieblichen Verhaltenskodexes und/oder die entsprechende Unterweisung der Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsversammlung, wobei darauf zu achten ist, dass auch den Arbeitnehmern, die nicht an der Versammlung teilnehmen, die entsprechende Unterweisung zukommt.

Der Arbeitgeber hat in seinem Betrieb, seinem Unternehmen oder seinen Dienststellen gem. § 13 AGG Stellen einzurichten, die für Beschwerden von Arbeitnehmern zuständig sind, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Gesetzestext des AGG, den Inhalt von § 61b ArbGG (dreimonatige Klagefrist) sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden zuständigen Stellen im Betrieb bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann z. B. durch Aushang oder Auslage an geeigneter Stelle oder durch Einstellen in das betriebliche Intranet erfolgen, wobei letzteres allen Mitarbeitern zugänglich sein muss, wenn es den Informationszweck erfüllen soll.

Konkrete Maßnahmen bei Benachteiligung

Reicht ein Arbeitnehmer Beschwerde wegen Benachteiligung aus Gründen des § 1 ein, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einzugreifen: er hat „*die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung*“ zu ergreifen. Hierbei hat der Arbeitgeber – je nach Einzelfall – die ihm zur Verfügung stehenden arbeitsrechtlichen Mittel einzusetzen, angefangen von der Ermahnung über die Abmahnung, eine Umsetzung oder Ersetzung bis hin zur Kündigung des Mitarbeiters, der gegen das Benachteiligungsverbot verstößt.

Wird ein Arbeitnehmer bei seiner Tätigkeit durch Dritte benachteiligt, so muss der Arbeitgeber grundsätzlich auch in diesem Fall „*die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergreifen*“. Konkrete Maßnahmen oder die Reichweite dieser Verpflichtung ist im Gesetz nicht näher beschrieben. Es könnte in schwerwiegenden Fällen auch in Betracht kommen, dass der Arbeitgeber, wenn es sich bei dem Dritten z. B. um einen Kunden handelt, unter Umständen sogar verpflichtet sein könnte, die Geschäftsbeziehung abzubrechen, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, für den betroffenen Arbeitnehmer ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

c) Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Zwar gelten bei Kündigungen gem. § 2 Abs. 4 AGG ausschließlich die Bestimmungen des allgemeinen und des besonderen Kündigungsschutzrechts. Doch kann das AGG mittelbar zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen, insbe-

sondere während der 6-monatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und bei Kleinbetrieben (unter 10 Arbeitnehmer), in denen das KSchG nicht anwendbar ist, wenn der Kündigungsgrund unter den Schutzbereich des AGG fällt.

Probleme werden sich zukünftig im Rahmen der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Gründen gem. § 1 Abs. 3 KSchG ergeben. Nach dem Gesetzeswortlaut des § 1 Abs. 3 KSchG ist das Lebensalter eines der vier gesetzlichen Kriterien, die bei der Sozialauswahl zwingend zu berücksichtigen sind. Das Lebensalter ist jedoch als Diskriminierungsmerkmal in § 1 AGG genannt und darf bei einer Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung gem. § 10 Nr. 6 AGG nur dann zu einer unterschiedlichen Behandlung führen, „*soweit dem Alter kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommt, sondern die Besonderheiten des Einzelfalls und die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Beschäftigten, insbesondere die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden*“. Hier wird also zukünftig ein besonderes Fingerspitzengefühl seitens des Arbeitgebers erforderlich sein.

3. Rechte des benachteiligten Arbeitnehmers

Beschwerderecht § 13 AGG

Ein von einer (vermeintlichen) Benachteiligung im Sinne des AGG betroffener Arbeitnehmer hat zunächst das Recht, sich bei der hierfür zuständigen Stelle des Betriebes/Unternehmens zu beschweren. Der Arbeitgeber hat die Beschwerde zu prüfen, dem Arbeitnehmer das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen und die im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

Leistungsverweigerungsrecht § 14 AGG

Ergreift der Arbeitgeber im Falle von Belästigung (§ 2 Abs. 3 AGG) oder sexueller Belästigung (§ 2 Abs. 4 AGG) solche Maßnahmen nicht oder in nicht ausreichender oder nicht geeigneter Weise, so steht dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht gem. § 14 AGG zu, soweit dies zu seinem Schutz erforderlich ist (dies dürfte bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung idR der Fall sein). Dies bedeutet, der betroffene Arbeitnehmer darf bei vollem Lohnanspruch seine Tätigkeit einstellen.

Entschädigung und Schadensersatz § 15 AGG

Bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer zum Ersatz des materiellen Schadens verpflichtet, wenn er den Verstoß zu vertreten hat. Bei diskriminierender Nichteinstellung eines Bewerbers wäre ein Schadensersatz in Höhe der Differenz zwischen dem Monatsverdienst der ausgeschriebenen Stelle und etwa dem Arbeitslosengeld, das der Bewerber bezieht, denkbar, im Extremfall möglicherweise sogar bis zum Eintritt ins Rentenalter. Da das

Gesetz (auch) in diesem Punkt keinerlei Regelungen oder Klarstellungen enthält, wird man auch hier bis zur Klärung durch die obergerichtliche Rechtsprechung auf Seiten der Arbeitgeber mit einer gewissen Unsicherheit leben müssen.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber zum Ersatz des immateriellen Schadens (Schmerzensgeld) verpflichtet, auch wenn er den Verstoß nicht zu vertreten hat. Das Gesetz legt die Höhe des immateriellen Schadensersatzes im Grundsatz nicht fest, dieser wird im Zweifelsfall durch das Arbeitsgericht individuell bestimmt. Nach Ansicht des EuGH (bereits aus dem Jahre 1984) muss die Höhe des immateriellen Schadensersatzes „*damit ihre Wirksamkeit und ihre abschreckende Wirkung gewährleistet sind, in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadensersatz wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten hinausgehen*.“ Lediglich für den Fall der diskriminierenden Nichteinstellung eines Bewerbers setzt § 15 Abs. 2 S. 2 AGG eine Höchstgrenze von drei Monatsgehältern, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass dieser Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg.

Bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft den Arbeitgeber auf Unterlassen oder Unterbinden von Benachteiligungen verklagen. Das Arbeitsgericht kann in solchen Verfahren Zwangsgelder gegen den Arbeitgeber von bis zu 10.000 EURO verhängen (§ 23 Abs. 3 S. 3 und 5 BetrVG analog). Ausgeschlossen von der gerichtlichen Geltendmachung durch Betriebsrat/Gewerkschaft sind Ansprüche des betroffenen Arbeitnehmers (also z. B. Schadensersatz).

4. Fristen und Beweislast

Der betroffene Arbeitnehmer hat seine Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz gem. § 15 AGG innerhalb von zwei Monaten ab Kenntniserlangung von der Benachteiligung gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nicht nach, muss der Arbeitnehmer spätestens binnen weiterer drei Monate seine Ansprüche gerichtlich geltend machen, § 61b ArbGG.

Die Beweislast ist geregelt in § 22 AGG. Danach hat der Arbeitnehmer lediglich Indizien nachzuweisen, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen. Sodann muss der Arbeitgeber beweisen, dass (trotz der vorliegenden Indizien) kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung oder eine sogenannte erlaubte Ungleichbehandlung vorgelegen hat. ■

notice or laying the information out in a suitable place or by posting it on the company Intranet, with the latter having to be accessible to all employees if it is to serve its purpose as a source of information.

Specific measures in the event of discrimination

If an employee lodges a complaint about discrimination on any of the grounds specified in section 1 AGG, the employer is obliged to intervene: he must "take the measures that are appropriate, necessary and reasonable in the individual case to stop the discrimination". Depending on the individual case, the employer has to resort to the means available to him under labour law – ranging from admonition to warning notice, from transfer or replacement to dismissal of the employee who violates the prohibition of discrimination. If employees are discriminated against by third parties when carrying out their jobs, the employer must likewise "take the measures that are appropriate, necessary and reasonable in the individual case to protect the employees". The Act does not particularize specific measures or the scope of this obligation. In serious cases of discrimination by a third party, like for example a customer, the employer might even be obliged to break off business relations if there is no other way of creating a work environment that is free from discrimination for the employee concerned.

c) When terminating employment

Dismissals in accordance with section 2, subsection 4 AGG fall within the scope of the general and special dismissal protection regulations. However, the AGG can indirectly render a dismissal void, in particular during the six-month waiting period stipulated by section 1, subsection 1 Dismissal Protection Act (Kündigungsschutzgesetz – KSchG) and with small businesses (less than 10 employees), to which the Dismissal Protection Act does not apply, if the reason for dismissal falls within the AGG's scope of protection.

Problems will arise in future when making a social-welfare oriented selection for operational reasons in accordance with section 1, subsection 3 KSchG. Pursuant to section 1, subsection 3 KSchG, age is one of the four statutory criteria which must compulsorily be taken into account when making a social-welfare oriented selection. However, age is also one of the discrimination criteria specified by section 1 AGG and may only lead to differential treatment when making a social-welfare oriented selection in the case of dismissal for operational reasons in accordance with section 10 no. 6 AGG, "if age is not given general priority over other selection criteria, but rather the characteristics of the individual case and the individual differences between comparable employees, in particular the job prospects are the deciding factors". That will demand a lot of tact and sensitivity on the part of the employer in future.

3. Rights of employees who have been discriminated against

Right to complain, section 13 AGG

First of all, employees who feel they have been subjected to discrimination as defined by the AGG have the right to complain to the competent grievance committee of the enterprise/company. The employer must consider the complaint, inform the employee of the findings and take the measures that are necessary in the individual case to stop the discrimination.

Right to withhold performance, section 14 AGG

If the employer fails to take appropriate action to end harassment (section 2, subsection 3 AGG) or sexual

harassment (section 2, subsection 4 AGG), the employee has the right to withhold performance in accordance with section 14 AGG, in so far as this is necessary for his or her protection (which may usually be the case in the event of sexual harassment). That means that the harassed employee is permitted to take paid leave.

Compensation and damages, section 15 AGG

In the event of a breach of the prohibition of discrimination, employers are obliged to pay compensation for the tangible loss if they are responsible for the breach, that means if they acted intentionally or negligently. In the case of discriminatory non-recruitment of an applicant, compensation to the amount of the difference between the monthly salary paid for the job advertised and, for example, the unemployment benefit drawn by the applicant would be conceivable – in extreme case possibly even until the applicant concerned reaches pensionable age. Here, the legal situation is not clear. Until the higher courts make their first decisions clarifying this, employers will have to live with a certain legal uncertainty.

Apart from that, employers are obliged to pay compensation for intangible damage (damages for pain and suffering), even if they did not act intentionally or negligently. There is no explicit limitation on the amount of compensation for intangible damage; in case of doubt, the compensation amount is determined individually by the labour court. In the ECJ's opinion (already from 1984), the amount of compensation for intangible damage "must be duly proportionate to the suffered damage and have a substantially deterring effect and therefore exceed a purely symbolic compensation, like for example the mere reimbursement of application expenses." Only in the case of discriminatory non-recruitment of an applicant does section 15, subsection 2, sentence 2 AGG provide for the compensation to be capped at a maximum amount of three months' salary, if the employer can prove that this particular applicant would not have been hired even if the choice had been made free from discrimination. A violation of the prohibition of discrimination by the employer does not substantiate a claim to employment, apprenticeship or professional advancement. In cases of gross violation of the prohibition of discrimination by the employer, the works council or a trade union represented at the company may bring an action against the employer in order to oblige the employer to enact appropriate measures to end discrimination. In such proceedings, the labour court can impose coercive penalty payment up to the amount of € 10,000 on the employer (section 23, subsection 3, sentences 3 and 5 BetrVG analogous). Claims of the employee concerned (for example for damages) cannot be asserted in court by the works council/ trade union.

4. Periods and burden of proof

Pursuant to section 15 AGG, employees concerned must assert their claims for compensation and damages towards the employer in writing within two months after becoming aware of the discrimination. If the employer does not meet the demand, the employee must assert his or her claims by court action within another three months at the latest, cf. section 61b ArbGG. The AGG governs the burden of proof in section 22. According to it, the employee only has to provide circumstantial evidence of the reasonable assumption of discrimination on any of the grounds specified in section 1 AGG. It is then up to the employer to prove that (despite the circumstantial evidence on hand) there has not been any violation of the anti-discrimination provisions or any "lawful discrimination" as it is termed. ■

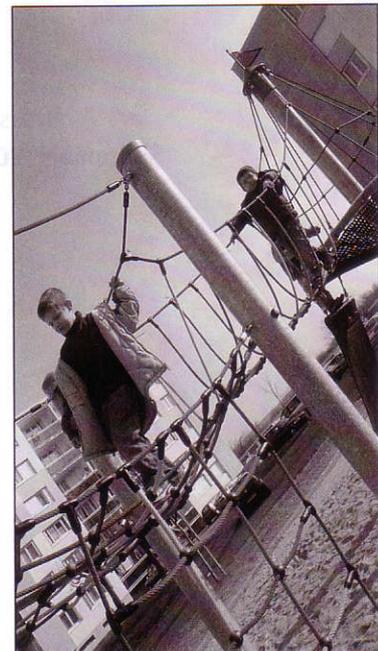
HUCK

Seiltechnik



Ideen aus Netz

Individuell nach
Ihren Wünschen
und Ideen geplant !



Huck Seiltechnik GmbH

Dillerberg 3
35614 Aßlar-Berghausen

Telefon: 06 44 3/83 11-0
Telefax: 06 44 3/83 11-79

seiltechnik@huck.net • www.huck.net