



### INHALT

- *Dr. Klaus Michael Alenfelder*  
Praktische Maßnahmen zur rechtssicheren Umsetzung des AGG  
Teil 1: Risiken im Vorfeld des Arbeitsverhältnisses
- *Dr. Klaus Michael Alenfelder*  
Materieller Schaden wegen Diskriminierung
- *Frank Jansen*  
Diskriminierungsverbot wegen Behinderung

### EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

*die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) habe ich als große Chance empfunden, eine gerechtere Arbeitswelt für uns alle zu schaffen.*

*Entgegen aller geäußerten Kritik hat das Gesetz tatsächlich schon viel bewirkt. Wir führen in Deutschland plötzlich eine Diskussion um die „Zwangsrente“ und die Unternehmen setzen sich verstärkt mit der Umsetzung eines betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements auseinander. Sie werden für diese Bemühungen sogar prämiert.*

*Die Zeitschrift für Antidiskriminierungsrecht (ZfAD) möchte daher nicht nur aktuelle Verfahren darstellen, sondern auch Gelegenheit geben, die persönlichen Bemühungen unserer Leserschaft um Antidiskriminierungsfreiheit darzustellen. Hierbei sind wir natürlich auf Ihre Unterstützung angewiesen und würden uns über entsprechende Beiträge freuen.*

Ihr

RA Frank Jansen  
Herausgeber

### KOOPERATIONSPARTNER



<http://www.dgadr.de>



<http://www.eacih.eu>



Frank Jansen ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Vizepräsident der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht.

**Deubner**  
Recht & Praxis



[www.deubner-arbeitsrecht.de](http://www.deubner-arbeitsrecht.de)

## Praktische Maßnahmen zur rechtssicheren Umsetzung des AGG

### Teil 1: Risiken im Vorfeld des Arbeitsverhältnisses

*Dr. Klaus Michael Alenfelder*

#### Vorwort

In den nächsten Ausgaben werden in kurzer Form Hinweise zur rechtssicheren Umsetzung des AGG in der betrieblichen Praxis gegeben. Im 1. Teil werden die Maßnahmen bis zur Einstellung kurz dargestellt.

Das AGG verbietet auch im Vorfeld des Arbeitsvertrags und bei der Auswahl jede Diskriminierung. Vor und bei Abschluss des Arbeitsvertrags bestehen erhebliche Risiken, denn die Ausschreibung richtet sich an eine Vielzahl Unbekannter. Die meisten Bewerber werden enttäuscht und die Hemmschwelle für eine Klage ist niedrig. Sie sollten daher jeden Fehler oder auch nur jede Missverständlichkeit vermeiden. Die Gefahren und Lösungen für die Bereiche Ausschreibung, Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräch werden in diesem Beitrag näher geschildert.

#### 1. Ausschreiben einer Stelle

Jede Ausschreibung muss so gehalten sein, dass keine der Diskriminierungsgruppen benachteiligt wird. Insbesondere dürfen sie nicht ausdrücklich ausgeschlossen werden. Zusätzlich muss auf mittelbare Diskriminierungen geachtet werden, wenn z.B. Kenntnisse/Voraussetzungen verlangt werden, die weit überdurchschnittlich oft von Männern und nur sehr selten von Frauen erfüllt werden. Selbstverständlich gilt dies auch für die anderen Diskriminierungsgruppen.

#### Falsch sind folgende Formulierungen:

- „Jung“: Altersdiskriminierung.
- „Dynamisch“: kann als Alters- und Behinderten-diskriminierung verstanden werden.
- „Mitarbeiterin/Assistentin/Sekretärin“ o.ä.: Geschlechtsdiskriminierung, da Männer ausgeschlossen werden.
- „Mit zwei Jahren Berufserfahrung“: Wer mehr als zwei Jahre Berufserfahrung hat, ist ausgeschlossen. Damit werden ältere Bewerber benachteiligt. Zulässig ist folgende Formulierung: „mindestens zwei Jahre Berufserfahrung“.

- „Sehr gute Deutschkenntnisse erforderlich“: diskriminiert Menschen mit Migrationshintergrund; zulässig, wenn die Sprachkenntnisse sachlich erforderlich sind.
- „Muttersprachlich deutsch“: Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft, die praktisch nie zu rechtfertigen ist. Wenn sehr gute Deutschkenntnisse für die Tätigkeit erforderlich sind, dann „sehr gute/perfekte Deutschkenntnisse“ verlangen.
- „Manual cleaning manager (m/w) gesucht“: Ausländische Stellenbezeichnungen diskriminieren deutsche Bewerber, insbesondere ältere, sowie ausländische Bewerber, die aus einem anderssprachigen Land stammen. Diese Bezeichnungen sind nur zulässig, wenn sie sachlich erforderlich sind, z.B. wenn englische Sprachkenntnisse zwingende Voraussetzung sind, oder wenn jeder geeignete Bewerber diese Bezeichnung kennt.
- Kein Hinweis auf mögliche Teilzeittätigkeit: Dadurch werden Frauen mittelbar benachteiligt, da Teilzeittätigkeit ganz überwiegend von Frauen ausgeübt wird.
- Um den Anschein einer Geschlechtsdiskriminierung zu vermeiden, sollte der ausgeschriebenen Position „(m/w)“, also männlich/weiblich, angefügt werden.
- Sie sollten zwischen 20 und 35 Jahre alt sein: Altersdiskriminierung.

Wenn eine Stelle ausschließlich im Internet ausgeschrieben wird, kann das als Diskriminierung älterer Bewerber verstanden werden, da diese seltener das Internet nutzen als jüngere. Stellenausschreibungen können kostenlos bei der Agentur für Arbeit aufgegeben werden, wodurch sie auch Arbeitssuchenden ohne Internetzugang zugänglich werden.

Problematisch ist die Beauftragung Dritter mit der Personalsuche und -auswahl. Der Arbeitgeber haftet für Fehler dieser Erfüllungsgehilfen wie für eigene Fehler.<sup>1</sup> Häufig werden dort schwere Fehler gemacht, z.B. werden neutrale Stellenausschreibungen geschlechtsdiskriminierend „verschlimmbessert“. Auch diese Anzeigen müssen geprüft werden.

Wenn der Arbeitgeber Online-Stellenbörsen nutzt, hat er nicht nur zu prüfen, wie dort die Anzeige verändert wird, sondern muss zusätzlich auch klären, ob die Stellenbörse die Anzeige an Kooperationspartner weitergibt. Hat sich der Arbeitgeber damit einverstanden erklärt, haftet er auch für die

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 05.02.2004 - 8 AZR 112/03, DRsp-Nr. 2004/5968 = BAGE 109, 265.

Fehler dieser Unternehmen. Üblicherweise finden sich in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen Hinweise dazu. Diese Bestimmung sollte unbedingt gestrichen werden.

## 2. Bewerbungsunterlagen

Auch die verlangten Bewerbungsunterlagen müssen AGG-konform sein. Werden Unterlagen angefordert, die nicht erforderlich sind und die Auskunft über ein Diskriminierungsmerkmal geben können, ist dies ein Indiz für eine Diskriminierung.

### Angaben, auf die der Arbeitgeber keinen Anspruch hat:

- Fotos: ermöglichen Rückschluss auf Geschlecht, ethnische Herkunft und Alter
- Angabe des Alters wegen Altersdiskriminierung
- Vorname: ermöglicht Rückschluss auf das Geschlecht
- Familienstand: Rückschluss auf sexuelle Identität
- Nationalität: ethnische Herkunft
- Anzahl der Kinder: Diskriminierung wegen Mutterschaft/Vaterschaft

Zweifelhaft ist die Angabe des Nachnamens, denn dieser ermöglicht z.B. bei arabischer oder türkischer Herkunft den Rückschluss auf die ethnische Herkunft. Will der Bewerber seinen Nachnamen nicht angeben, muss er eine Adresse nennen, zu der Antworten geschickt werden sollen, z.B. E-Brief Adresse.

### Praxistipp

Formulierungsvorschlag für das Ausschreiben: „Bitte senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen an ...“

Übersendet dann der Bewerber freiwillig und unangefordert Angaben zu Diskriminierungsmerkmalen, ist dies kein Hinweis auf eine Diskriminierung. Verlangt der Arbeitgeber vollständige oder übliche Unterlagen, kann dies eine Diskriminierungsabsicht indizieren.

## 3. Dokumentation

Arbeitgeber sollten die Bewerbungen vollständig aufbewahren oder zumindest ablichten bzw. einscannen. Gelingt es dem abgelehnten Bewerber, glaubhaft zu machen, dass er diskriminiert wurde

(z.B. mit einer Statistik), dann muss der Arbeitgeber den Gegenbeweis erbringen. Dazu muss er nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt und sachlich über seine Bewerbung entschieden wurde. Dies kann der Arbeitgeber in der Regel nur, wenn er auch noch die Bewerbungsunterlagen der abgelehnten Bewerber hat. Am einfachsten ist es, die Originale zu behalten. Dann sollten die Bewerber bereits im Ausschreiben darauf hingewiesen werden.

### Praxistipp

Formulierungsvorschlag für das Ausschreiben: „Aus organisatorischen und rechtlichen Gründen ist es uns nicht möglich, Ihre Bewerbungen zurückzusenden. Wir werden sie später vernichten.“

Diese Formulierung ermöglicht es, die Unterlagen zu behalten, und erspart zusätzliche Personal- und Materialkosten durch Ablichtung. Sie erübrigt sich, wenn die Unterlagen eingescannt werden. Die elektronische Speicherung der Unterlagen ist datenschutzrechtlich unbedenklich, da der Arbeitgeber mit erheblichen Schadenersatzansprüchen rechnen muss. Deshalb hat er ein berechtigtes Interesse daran, die Angaben zu speichern, die zur Abwehr der Ansprüche erforderlich sind.

## 4. Vorstellungsgespräche

Jede Frage im Vorstellungsgespräch, die auf ein Benachteiligungsmerkmal zielt, ist Hinweis für eine Diskriminierung. Es dürfen nur Fragen gestellt werden, die sich auf Umstände richten, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind.

### Beispiele für zulässige und unzulässige Fragen:

- Frage nach Schwangerschaft/Kinderwunsch an Frauen: völlig unzulässig, auch wenn die Tätigkeit während der Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen nicht ausgeübt werden darf (Geschlechtsdiskriminierung).
- Frage nach Kindern ist unzulässig: Bei Frauen deutet die Frage auf beabsichtigte Benachteiligung wegen Mutterschaft, § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG. Diese Vorschrift ist analog auf Diskriminierung von Männern wegen Vaterschaft anzuwenden, weshalb die Frage nach Kindern auch bei Männern unzulässig ist.
- Gesundheitszustand und Schwerbehinderung: Beide Fragen zielen auf Behinderung, denn wer nach dem Gesundheitszustand fragt, erkundigt sich nach Krankheit und diese ist häufig Folge oder Ursache einer Behinderung. Daher sollte folgende Formulierung verwendet werden:

„Sind Sie durch Krankheit dauerhaft daran gehindert, die vorgesehene Arbeit auszuführen? Gefährden Sie Ihre Gesundheit oder die von Dritten durch diese Tätigkeit in erheblichem Maße, wobei Probleme wegen Schwangerschaft nicht anzugeben sind?“ Auch Einstellungsuntersuchungen dürfen nicht über diese Fragen hinausgehen, es sei denn, es gibt weitergehende gesetzliche Anforderungen.

- Religion und Weltanschauung: Nur folgende Frage ist zulässig: „Hindert Ihre Religion oder Weltanschauung Sie daran, die vorgesehene Tätigkeit auszuüben?“
- Frage nach dem Lebensalter: unzulässig, außer es besteht ausnahmsweise ein Sachgrund, z.B. eine gesetzliche Altersgrenze (Altersdiskriminierung).
- Frage nach der Arbeitserlaubnis: zielt auf die ethnische Herkunft (Nationalität). Daher folgende Formulierung verwenden: „Sind sie berechtigt, in Deutschland zu arbeiten (deutscher Staatsbürger oder EU-Bürger mit Arbeitsberechtigung oder gültiger Arbeitserlaubnis)?“

Diese Fragen können ausnahmsweise zulässig sein, wenn eine sachliche Rechtfertigung besteht. Wer beispielsweise bevorzugt Schwerbehinderte einstellt, darf nach Schwerbehinderung fragen.

Werden ungefragt Diskriminierungsmerkmale mitgeteilt, sollte darauf nicht eingegangen werden. Andernfalls kann der Eindruck entstehen, dem Arbeitgeber gehe es bei der Auswahlentscheidung besonders um diese Merkmale.

Die Vorstellungsgespräche sollten durch mindestens zwei Vertreter des Arbeitgebers geführt werden, die sofort ein Protokoll anfertigen und abzeichnen. Dadurch kann Inhalt und Verlauf des Vorstellungsgesprächs besser belegt werden.

## 5. Auswahlverfahren

Auch Auswahltests und -verfahren müssen diskriminierungsfrei gestaltet sein.

Psychologische Tests, graphologische Gutachten und sonstige Einstellungstests sind nur mit Einwilligung des Bewerbers möglich. In der Einsendung eines handgeschriebenen Lebenslaufs liegt i.d.R. keine stillschweigende Zustimmung zu einem Schriftgutachten.

Die Einwilligung muss freiwillig erfolgen und der Bewerber muss eine zutreffende Vorstellung vom Test und dessen Folgen haben. Die Tests müssen fachgerecht durchgeführt werden. Die testspezifischen Erkenntnisse müssen Eigenschaften und

Fähigkeiten zum Gegenstand haben, die für die Arbeitsstelle relevant sind.

### Beispiel für unzulässige Fragen im Auswahltest:

Im psychologischen Eignungstest (Intelligenztest) werden folgende Fragen gestellt:

- Wer war Torhüter der Fußballnationalmannschaft der Männer beim letzten Spiel?
- Wer war der erste Bundeskanzler der Bundesrepublik Deutschland?
- Wann erfolgte die Wiedervereinigung?

Dieser Test wirkt mittelbar diskriminierend gegen:

- **Frauen:** Fußball
- **Ausländer:** drei deutschlandspezifische Fragen

Mittelbar diskriminierend sind Fragen, wenn Sie nicht sachlich durch Anforderungen der Arbeitsstelle begründet sind. Wird daher ohne zwingende Notwendigkeit ein Test durchgeführt, der auch nur mittelbar eine in § 1 AGG genannte Gruppe benachteiligt, ist der Test unwirksam. Dem Bewerber können Schadenersatzansprüche zustehen.

### Beispiel für mittelbar diskriminierende Auswahltests:

Der Arbeitgeber lässt die Bewerber ein Beurteilungszentrum (Assessment Center) durchlaufen. Alle Moderatoren und Beurteiler sind Frauen. Eine weibliche Bewerberin wird ausgewählt. Ein männlicher Bewerber fühlt sich diskriminiert. Hat er dafür Anhaltspunkte?

Ja - schon aus der einseitigen Besetzung nur mit Frauen kann auf eine Diskriminierung geschlossen werden. Denn die Entscheidungen in sogenannten Assessment Centern sind stark geprägt durch die subjektive Bewertung der jeweiligen Leiter und Moderatoren. Ist bei den Beurteilenden ein Geschlecht überwiegend vertreten, kann dies bereits ein Hinweis für Diskriminierung sein.

Der Arbeitgeber haftet dafür, dass keine Diskriminierung stattfindet und muss deshalb in der Lage sein, die Diskriminierungsfreiheit vor Gericht nachzuweisen. Er sollte deshalb die diskriminierungsfreie Durchführung der Beurteilung genau und nachweisbar dokumentieren.

In den USA wurden in Folge der Diskriminierungsrechtsprechung zahlreiche Tests zurückgezogen. Mittlerweile wurden diskriminierungsfreie Tests entwickelt. Diese werden von der „Association of Test Publishers“ (<http://www.test->

[publishers.org/](http://publishers.org/)) getestet. Derzeit dürfte kaum ein deutschsprachiger Test an die neuen Anforderungen angepasst sein. Vereinzelt werden zwar rechnergestützte Analyse- und Auswahlinstrumente angeboten, allerdings sind diese nicht rechtsicher und die Effizienz für die Auswahl erscheint sehr zweifelhaft, wengleich die Werbeberichte der Firmen eine andere Ansicht vermitteln.

## 6. Auswahlentscheidung

Die Auswahl unter den Bewerbern muss streng sachlich und diskriminierungsfrei verlaufen. Um dies sicherzustellen, sollte das **Dreistufenmodell** angewandt werden:

1. Mindestkriterien festlegen: Wer diese nicht erfüllt, erhält eine Absage.
2. Punktevergabe für Sachkriterien, die für die Tätigkeit sinnvoll und erforderlich sind: Zum Beispiel 100 Punkte für einen sehr guten Studienabschluss, 80 für einen guten. Die Besten werden zum Vorstellungsgespräch geladen.
3. Punktevergabe für soziale Fähigkeiten (Lösungsfähigkeit, Auftreten im Vorstellungsgespräch etc.), die zu den Sachpunkten addiert werden. Das Gesamtergebnis entscheidet über die Auswahl. Für soziale Fähigkeiten kann ein Anteil von 30 % angesetzt werden.

Die jeweiligen Kriterien müssen nachweisbar vor der Entscheidung festgelegt werden. Andernfalls könnte der Arbeitsrichter vermuten, die Anforderungen seien nachträglich auf den ausgewählten Bewerber zugeschnitten worden.<sup>2</sup>

## 7. Initiativbewerbungen

Initiativbewerbungen sollten allenfalls mit einer kurzen Absage beantwortet werden. Außerdem sollten die Bewerbungsunterlagen aufbewahrt werden.

## 8. Absagen

Absagen sind kurz zu halten, um keinen Ansatz für angebliche Diskriminierung zu geben. Auskünfte über die Gründe der Absage sind zu unterlassen.

## Praxistipp

### Formulierungsvorschlag für Absagen:

„Sehr geehrter Bewerber/Sehr geehrte Bewerberin, wir haben uns sehr über ihr Interesse an unserem Unternehmen gefreut und danken Ihnen für Ihre Bewerbung.

Nach intensiver Prüfung aller Bewerbungen müssen wir Ihnen leider absagen.

Wir hoffen, dass Sie bald eine ansprechende berufliche Tätigkeit finden und danken Ihnen noch einmal für Ihr Interesse an unserem Hause.

Mit freundlichen Grüßen“

## Materieller Schaden wegen Diskriminierung

*Dr. Klaus Michael Alenfelder*

§ 15 Abs. 1 AGG führt materiellen Schadensersatz bei Diskriminierung ein. Dies ist insbesondere wegen des Entgeltschadens von erheblicher Bedeutung.

### 1. Kein Verschulden erforderlich

Nach § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG setzt materieller Schadensersatz ein Verschulden des Arbeitgebers voraus. Diese Regelung ist aber mit den EU-Vorgaben nicht vereinbar. Der EuGH hat seine Rechtsprechung zur Wahl der Sanktionen für den Fall von Diskriminierungen wegen des Geschlechts dahingehend konkretisiert, dass eine innerstaatliche Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG dann entgegenstehe, wenn sie für die Zuerkennung eines Schadensersatzes ein Verschulden des Diskriminierenden voraussetze.<sup>3</sup>

Soweit § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG ein Verschulden für den materiellen Schadensersatz verlangt, ist er unwirksam, da er gegen das **Absenkungsverbot der EU-Richtlinien** verstößt.<sup>4</sup> Zudem ist das Verschulden bei Diskriminierung jedenfalls indiziert. Der Arbeitgeber hat Diskriminierung

<sup>2</sup> Vgl. BVerfG, Beschl. v. 16.11.1993 - 1 BvR 258/86; BAG, Urt. v. 05.02.2004 - 8 AZR 112/03, DRsp-Nr. 2004/5968 = BAGE 109, 265.

<sup>3</sup> EuGH, Urt. v. 22.04.1997 - C-180/95, (Nils Draehmpaehl ./ Urania Immobilienservice OHG), EzA BGB § 611a Nr. 12; SCHLACHTER, Erfurter Kommentar, zu § 15 AGG, Rdnr. 1 ff.

<sup>4</sup> ROLOFF, Beck'scher Online-Kommentar, zu § 15 AGG, Rdnr. 3; THÜSING, Diskriminierungsschutz, Rdnr. 545.

von Arbeitnehmern zu verhindern, § 12 Abs. 1 AGG. Findet sie dennoch statt, ist das Verschulden dadurch indiziert.

## 2. Gehaltsverlust

§ 15 Abs. 1 AGG gewährt einen Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens, der durch eine verbotene Benachteiligung entstanden ist. Es gelten die **allgemeinen Regeln der §§ 249 ff. BGB**, wonach dem Benachteiligten das positive Interesse zu ersetzen ist, d.h., er ist so zu stellen, als hätte die vorgenommene Benachteiligung nicht stattgefunden.<sup>5</sup> Eine konsequente Anwendung der **Differenzhypothese** hat demnach zur Folge, dass ein interner oder externer Bewerber, der wegen eines geschützten Diskriminierungsmerkmals benachteiligt und deshalb nicht eingestellt bzw. befördert wird, als materiellen Schaden die Differenz zwischen dem zu erwartenden und dem tatsächlich erhaltenen Gehalt als Verdienstaufschlag geltend machen kann. Eine Begrenzung nach oben sieht § 15 Abs. 1 AGG nicht vor.<sup>6</sup>

Dennoch wird vereinzelt gefordert, entgegen dem Wortlaut des AGG eine **zeitliche Obergrenze** durch **Anwendung des § 628 Abs. 2 BGB** einzuführen. Eine solche zeitliche Begrenzung ist jedoch für § 15 Abs. 1 AGG nicht vorgesehen. § 628 Abs. 2 BGB ist nur anwendbar, wenn der Arbeitnehmer selber das Arbeitsverhältnis kündigt. Eine Anwendung auf Fälle, in denen der Arbeitgeber diskriminierend dem Arbeitnehmer kündigt, ist weder in § 628 Abs. 2 BGB noch im AGG vorgesehen. § 15 Abs. 1 AGG regelt die Schadenshöhe als *lex specialis* abschließend. Zudem fordern die EU-Richtlinien und der EuGH übereinstimmend den vollständigen Ersatz der durch Diskriminierung verursachten Schäden. Dazu gehört insbesondere das entgangene Gehalt.

Entgegen der in nach deutscher Rechtsordnung bestehenden Möglichkeit der Naturalrestitution ist diese bei Diskriminierung ausgeschlossen. Diese Schlechterstellung des Opfers einer Diskriminierung wird ausgeglichen durch den **vollständigen Ersatz der materiellen Schäden**. Eine extensive Anwendung des § 628 Abs. 2 BGB würde diese Benachteiligung der Opfer von Diskriminierung gegenüber sonstigen Geschädigten noch

verschärfen. Eine solche Schlechterstellung der Opfer von Diskriminierung gegenüber sonstigen Geschädigten untersagt die eindeutige Rechtsprechung des EuGH.<sup>7</sup> Zudem ist das Verbot der Diskriminierung in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG und in Art. 21 der EU-Grundrechtscharta festgelegt. Dies betont die herausragende Bedeutung des Diskriminierungsverbots und verbietet eine Aushöhlung des Opferschutzes.

## 3. Schadensschätzung, § 252 BGB, § 287 ZPO

Es besteht bis zur Verrentung keine zeitliche Begrenzung, 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.<sup>8</sup>

Bei dem entgangenen Gehalt handelt es sich **um entgangenen Gewinn i.S.d. § 252 BGB**, der gem. § 287 ZPO zu schätzen ist.<sup>9</sup> Dabei ist die Beweislast deutlich erleichtert. Das BAG erläuterte dazu:

„Die § 252 BGB und § 287 ZPO beinhalten Beweis-erleichterungen nicht nur für die Höhe des Schadens, sondern auch für dessen Eintritt.“<sup>10</sup>

<sup>5</sup> DÄUBLER/BERTZBACH-DEINERT, Handkommentar AGG, § 15 Rdnr. 34.

<sup>6</sup> SCHLACHTER, Erfurter Kommentar, zu § 15 AGG, Rdnr. 4; BAUER/GÖPFERT/KRIEGER, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, zu § 15, Rdnr. 23 ff; DÄUBLER/BERTZBACH-DEINERT, Handkommentar AGG, § 15 Rdnr. 33 ff.

<sup>7</sup> EuGH, Urte. v. 22.04.1997 - C-180/95 (Nils Draehmpaehl ./ Urania Immobilienservice OHG), Rdnr. 29 ff., EzA BGB § 611a Nr. 12.

<sup>8</sup> SILVIA SCHMIDT, MdB, Plenarprotokoll 16/43 v. 29.06.2006, S. 4151 ff.; DIES., Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; CHRISTINE LAMBRECHT, MdB, Berichterstatterin zum AGG, Plenarprotokoll 16/43 S. v. 29.06.2006, S. 4036 f.; THORSTEN KATTENSTEIN, Die Bemessung der Anspruchshöhe aus der Beendigung bzw. Vorenthaltung eines Arbeitsverhältnisses, 2007, S. 27 f.; JANSEN, Aktuelles zur Höhe des Schadensersatzes nach § 15 AGG, ZfAD 6/2007, S. 5, 6 f.; ALENFELDER, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, S. 27 f.; DERS., Der Entwurf des ADG, S. 50 f.; DERS., The implementation of Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC in Germany - remedies and sanctions, Legal Seminar on the Implementation of Directives 2000/43/EG and 2000/78/EG, 20.10.2005, Brüssel; vgl. auch JÜRGENS, Das Antidiskriminierungsrecht in der Praxis, S. 53 ff.

<sup>9</sup> BAG, Urte. v. 12.11.1985 - 3 AZR 576/83.

<sup>10</sup> BAG, Urte. v. 29.09.1994, 8 AZR 570/93; siehe dazu auch BAG, Urte. v. 27.01.1972 - 2 AZR 172/71 und

Der BGH erklärte am 06.06.2000 ausdrücklich:

„Bei der Beurteilung der voraussichtlichen beruflichen Entwicklung eines Geschädigten ohne das Schadensereignis gebietet § 252 BGB eine Prognose entsprechend dem gewöhnlichen Lauf der Dinge bzw. nach den besonderen Umständen, insbesondere auf der Grundlage dessen, was zur Ausbildung und zur bisherigen beruflichen Situation des Betroffenen festgestellt werden kann. Zwar ist es hierbei Sache des Geschädigten, möglichst konkrete Anhaltspunkte und Anknüpfungstatsachen für diese Prognose darzulegen. Die insoweit zu stellenden Anforderungen dürfen indes nicht überspannt werden.<sup>11</sup> [...] Ergeben sich keine Anhaltspunkte, die überwiegend für einen Erfolg oder einen Misserfolg sprechen, dann liegt es vielmehr nahe, nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge von einem voraussichtlich durchschnittlichen Erfolg des Geschädigten in seiner Tätigkeit auszugehen und auf dieser Grundlage die weitere Prognose der entgangenen Einnahmen anzustellen und den Schaden gemäß § 287 ZPO zu schätzen.“<sup>12</sup>

Diese Schadensschätzung erfolgt in Deutschland nach der **KATTENSTEIN-Formel**.<sup>13</sup>

Die Behindertenbeauftragte der SPD Bundestagsfraktion, Frau SILVIA SCHMIDT, erklärte unter Hinweis auf die Bundestagsdebatte zum AGG:

„In Europa wird allgemein abgestellt, wie lange der Diskriminierte üblicherweise auf der Stelle verblieben wäre. So wurde dies zum Beispiel in der „Vento-Entscheidung“<sup>14</sup> in England geregelt. Diese Grundsätze unterscheiden Europa deutlich von den USA und beschränken die Schadenersatzsummen. Sie orientieren sich an dem unteren Ende des durch die Richtlinien vorgegebenen Abschreckungsgebotes bei der Schadenser-

satzhöhe. Die Höhe des Schadenersatzes wird sich also an der europäischen Rechtsprechung orientieren.“<sup>15</sup>

Entsprechend der Vento-Entscheidung wird der materielle Schadenersatz als Einmalzahlung berechnet. Der Betrag errechnet sich aus dem kompletten Gehalt bis zur Verrentung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fortbeschäftigungsdauer. Diese Berechnung entspricht der KATTENSTEIN-Formel.<sup>16</sup>

Die KATTENSTEIN-Formel beruht auf der Auswertung von rund 14 Mio. Datensätzen des Deutschen Statistischen Bundesamts. Sie ermöglicht die Schätzung des materiellen Schadens, soweit dieser in entgangenem Gehalt besteht. Dieser Schaden entspricht dem Gegenwert des entgangenen Einkommens abzüglich sicherer Sozialtransfers. Die KATTENSTEIN-Formel ermöglicht es, durch **wenige Rechenoperationen** den materiellen Schaden eines diskriminierten Beschäftigten zu ermitteln. Die wichtigsten Variablen der Formel sind das zu erwartende monatliche Einkommen und die zu erwartende Beschäftigungsdauer des Betroffenen.

Sofern das zu erwartende Einkommen der benachteiligten Person nicht bekannt ist, kann anhand von **Regressionsanalysen**, die auf Daten des Statistischen Bundesamts basieren, das zu erwartende monatliche Einkommen des Betroffenen mit der KATTENSTEIN-Formel geschätzt werden.

Beim Einkommen werden Zuschläge für zukünftige Lohn- und Gehaltssteigerungen, entgangene Einkommenserhöhungen durch betriebsinterne Beförderungen sowie entgangene Rentenanprüche berücksichtigt.

Für die zu erwartende Beschäftigungsdauer unterscheidet die KATTENSTEIN-Formel zwei Fälle: Für **abgewiesene Bewerber** wird analog zur Schätzung des Einkommens die erwartete Beschäftigungsdauer mithilfe von Regressionsanalysen aus den Datensätzen des Statistischen Bundesamts abgeleitet. Bei Beschäftigten, **deren Beschäftigungsverhältnis wegen einer Diskriminierung endet**, wird stattdessen mit Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeiten gerechnet.

Die Entschädigungssumme ist so festzulegen, dass dem Benachteiligten ermöglicht wird, zu jedem Zeitpunkt, zu dem er im Bestehen des Arbeitsverhältnisses eine Lohn- oder Gehaltszahlung erhalten hätte, den gleichen Betrag der Entschädigungssumme zu entnehmen, so dass am Ende

BAG, Urt. v. 26.02.1976 -- 3 AZR 215/75, AP Nr. 2 und 3 zu § 252 BGB.

<sup>11</sup> St. Rspr., vgl. etwa Senatsurt. v. 20.04.1999 - VI ZR 65/98, VersR 2000, 233 und v. 17.02.1998 - VI ZR 342/96, VersR 1998, 770, 772 m.w.N.

<sup>12</sup> BGH, Urt. v. 06.06.2000 - VI ZR 172/99, DRsp Nr. 2000/6265= NJW 2000, 3287.

<sup>13</sup> SILVIA SCHMIDT, MdB, Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; Jansen, Aktuelles zur Höhe des Schadenersatzes nach § 15 AGG, ZfAD 6/2007, S. 5, 6 f.; ALENFELDER, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; DERS., Jahrestagung der AGE, The European Older People's Platform, Anti-Discrimination Law in Germany, 20.04.2007, Brüssel.

<sup>14</sup> Vento ./.. Chief Constable of West Yorkshire Police [2002] EWCA Civ 1871, [2003] ICR 318.

<sup>15</sup> SILVIA SCHMIDT, MdB, Plenarprotokoll 16/43 v. 29.06.2006, S. 4153.

<sup>16</sup> SILVIA SCHMIDT, Capital Online, 09.02.2007.

der erwarteten Beschäftigungszeit der gesamte Betrag aufgebraucht ist. Für die Schadenersatzleistung ist also eine verzinsliche Anlage zu unterstellen, die dem Betroffenen eine Rentenzahlung i.H.d. Gehaltsanspruchs ermöglicht.

Schließlich sind noch die Unterstützungsleistungen bei Arbeitslosigkeit gegenzurechnen. Hierbei wird vereinfachend für das Arbeitslosengeld I von einer Transferzahlung i.H.v. 67 % des Nettoeinkommens für zwölf Monate ausgegangen, für das Arbeitslosengeld II wird pauschal ein Betrag von 800 € monatlich berücksichtigt (340 € pauschalierter Regelsatz + 460 € Unterkunft).

Die Formel zur Berechnung des materiellen Schadenersatzes (SE) lautet somit:

$$Se = \sum_{t=0}^{12} E * (1+r)^{-t} * 0,598 * w^t * z^t * \prod_{l=1}^M (1-a_l)^t + \sum_{t=13}^T (E * (1+r)^{-t} * w^t * z^t * \prod_{l=1}^M (1-a_l)^t - 800)$$

mit:

$E$	als Einkommen
$r$	als Zinssatz
$t=0, \dots, T$	als Periodenindex
$w$	als Weiterbeschäftigungswahrscheinlichkeit
$z$	als Beschäftigungsfaktor
$a_l$	als Zuschlag
$l=1, \dots, M$	als Index der Zuschläge <sup>17</sup>

Für die praktische Anwendung ist die KATTENSTEIN-Formel in eine Excel Datei übernommen worden, die eine einfache und schnelle Berechnung ermöglicht.

#### 4. Sonstige Schadenersatzansprüche

Neben dem Gehaltsschaden sind weitere Schäden möglich, wie z.B. Behandlungskosten.

## Diskriminierungsverbot wegen Behinderung

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).

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilnahme am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“<sup>18</sup>

Der in diesem Sinne definierte **Begriff der Behinderung** ist von der Schwerbehinderung (Grad der Behinderung mind. 50) zu unterscheiden.

Umgekehrt ist auch nicht jede Erkrankung eine Behinderung i.S.d. AGG.<sup>19</sup> Behinderungen können aber zum Beispiel Sucht- oder Abhängigkeitserkrankungen wie Rauchen sein.

Das Diskriminierungsverbot wegen Behinderung galt auch schon vor Inkrafttreten des AGG, wie aus folgender Entscheidung des BAG hervorgeht.

### 2. Die Entscheidung

BAG, Urt. v. 03.04.2007 - 9 AZR 823/06, DRSp-Nr. 2007/9174 = AuR 2007, 179<sup>20</sup>

Die Parteien stritten über eine Entschädigung wegen Benachteiligung als behinderter Mensch bei der Entscheidung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war gelernte Köchin und hatte eine Umschulung zur Industriekauffrau absolviert. Das Versorgungsamt stellte Anfang 1994 wegen einer

<sup>17</sup> Ausführlich: THORSTEN KATTENSTEIN, Die Bemessung der Anspruchshöhe aus der Beendigung bzw. Vorenthaltung eines Arbeitsverhältnisses, 2007.

<sup>18</sup> Nach der Begründung zu § 1 AGG entspricht der Begriff der Behinderung den gesetzlichen Definitionen in § 2 Abs. 1 Satz 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - und in § 3 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG).

<sup>19</sup> EuGH, Urt. v. 11.07.2006, C-13/05 (Sonia Chacón Navas ./ Euresit Colectividades SA).

<sup>20</sup> Vorinstanzen: ArbG Berlin, Urt. v. 13.07.2005 - 86 Ca 24618/04; LAG Berlin, Urt. v. 09.03.2006 - 5 Sa 1794/05.



bei ihr bestehenden Neurodermitis einen Grad der Behinderung (GdB) von 40 fest. Einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen hatte die Klägerin nicht gestellt. Im Zeitraum von 1994 - 2003 stand sie in einem Arbeitsverhältnis. In dieser Zeit war sie wegen ihrer Neurodermitis nicht arbeitsunfähig erkrankt.

Im Oktober 2003 bewarb sich die Klägerin beim verklagten Arbeitgeber als Angestellte für den Bereich der Parkraumbewirtschaftung. Die Anstellungsprüfungen waren erfolgreich. Bei der sich anschließenden ärztlichen Untersuchung legte sie den Bescheid des Versorgungsamts vor. Daraufhin teilte der beklagte Arbeitgeber mit, dass sie wegen Neurodermitis für die Tätigkeit nicht geeignet und ihre Bewerbung deshalb erfolglos sei.

Die Klägerin war der Ansicht, dass es bei europarechtskonformer Auslegung des § 81 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX nicht darauf ankomme, dass sie einem Schwerbehinderten nicht gleichgestellt sei. Die Richtlinie 2000/78/EG<sup>21</sup> gelte für alle Behinderten und überlasse die Festlegung des begünstigten Personenkreises nicht dem nationalen Gesetzgeber. Das Bestehen der Neurodermitis schließe ihre Eignung für die Tätigkeiten der Parkraumbewirtschaftung nicht aus.

Der beklagte Arbeitgeber war der Auffassung, dass die Klägerin sich nicht auf § 81 SGB IX berufen könne, weil sie weder einem Schwerbehinderten i.S.v. § 2 Abs. 2 SGB IX noch gem. § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sei. Auf die Richtlinie könne sich die Klägerin nicht stützen, weil der Gesetzgeber diese vollständig umgesetzt habe. Die Richtlinie enthalte keine Definition der Behinderung, so dass eine unmittelbare Anwendung ausscheide und die Umsetzung in § 81 Abs. 2 SGB IX als europarechtskonform anzusehen sei. Als Parkraumbewirtschaftlerin müsse sich die Klägerin zudem längere Zeit im Freien aufhalten; die damit verbundenen Umwelt- und Witterungseinflüsse führten dazu, dass sich das Neurodermitisleiden weiter verschlimmere.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin eine Entschädigung aufgrund der Benachteiligung wegen ihrer Behinderung verlangt. Das Arbeitsgericht hat das beklagte Land zu einer Entschädigung in Höhe von 12.000 € verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das BAG hat das Urteil aufgehoben und die Sache an das LAG zurückverwiesen.

Im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die Richtlinie im Hinblick auf das Merkmal „Behinderung“ bis zum 18.08.2006 nicht umgesetzt war. Das Landesarbeitsgericht wird zu entscheiden haben, ob der beklagte Arbeitgeber darlegen und beweisen kann, dass eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende Anforderungen für die Tätigkeit der Klägerin im Bereich der Parkraumbewirtschaftung ist und dass diese Voraussetzungen bei der Klägerin nicht vorliegen.

### 3. Bedeutung für die Praxis

Das Urteil zeigt, dass bei nicht oder nur unzureichender Umsetzungspraxis des Gesetzgebers - auch im Hinblick auf das AGG - nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs die Gerichte aus Art. 10 EG-Vertrag zur richtlinienkonformen Auslegung und unmittelbaren Anwendung des Gemeinschaftsrechts verpflichtet sind. Für Arbeitgeber sind damit schwer einschätzbare Risiken verbunden, soweit durch die Auslegung des Gerichts eine dem europäischen Recht entsprechende, über den Wortlaut des nationalen Gesetzes hinausgehende Haftung begründet wird.

Für Arbeitgeber sowie Stellenbewerber ergibt sich Folgendes:

Grundsätzlich muss der abgelehnte Stellenbewerber Indizien glaubhaft machen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Ist dies gelungen, muss daraufhin der Arbeitgeber beweisen, dass keine unzulässige Diskriminierung erfolgt ist.

Im vorliegenden Fall hat es der Arbeitgeber der Klägerin sehr leicht gemacht, da die Nichteinstellung ausdrücklich wegen der Neurodermitiserkrankung erfolgte. Die Diskriminierung war folglich offenkundig.

Dass die Neurodermitiserkrankung eine Behinderung darstellt, ergibt sich bereits aus dem Bescheid des Versorgungsamts.

Im Fall einer Diskriminierung kann der Bewerber gem. § 15 Abs. 2 AGG zwölf Bruttomonatsgehälter, mind. aber 30.000 € gegen den Arbeitgeber geltend machen,<sup>22</sup> es sei denn, dem Arbeitgeber gelingt der Nachweis, dass der Bewerber auch ohne Diskriminierung nicht eingestellt wor-

<sup>21</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

<sup>22</sup> ALENFELDER, Diskriminierungsschutz im Arbeitsrecht, Rdnr. 116.

den wäre. In diesem Fall wäre der Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 AGG auf drei Monatsgehälter beschränkt.

Zusätzlich kann ein abgelehnter Bewerber nach § 15 Abs. 1 AGG den entgangenen Verdienst als Schadenersatz (Vermögensschaden) ersetzt verlangen. Dabei besteht bis zur Verrentung keine zeitliche Begrenzung,<sup>23</sup> es sei denn, der Arbeitgeber kann beweisen, dass zuvor eine Kündigung zulässig gewesen wäre. Praktikabler wäre es - wie in Großbritannien - Schadenersatz für den Zeitraum zu gewähren, in dem der Beschäftigte üblicherweise auf der Stelle verbleibt. Es wäre demnach Lohnausfall zu berechnen, wie in der Bundestagsdebatte am 29.06.2006 empfohlen wurde.<sup>24</sup>

Die Berechnung erfolgt in Deutschland nach der KATTENSTEIN-Formel.<sup>25</sup> Die KATTENSTEIN-Formel basiert auf 14 Millionen Datensätzen und berücksichtigt u.a. die Fluktuationsrate, die Abzinsung sowie entgangene Beförderungen.

Sämtliche Zahlungsansprüche muss der abgelehnte Bewerber nach § 15 Abs. 4 AGG, § 61b ArbGG spätestens nach zwei Monaten schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend

machen und - bei Nichterfüllung - weitere drei Monate später gerichtlich einklagen, sonst verfallen die Ansprüche aus dem AGG.

### Praxistipp:

Arbeitgeber sollten auf jedwede Begründung bei einer Stellenabsage verzichten, um sich nicht unnötig der Gefahr von Schadenersatzansprüchen auszusetzen. Dies gilt natürlich nicht nur für Stellenabsagen, sondern auch für Kündigungen, soweit eine Begründung nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

## 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

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

<sup>23</sup> So auch SCHLACHTER, Erfurter Kommentar, zu § 15 AGG, Rdnr. 4; BAUER/GÖPFERT/KRIEGER, AGG, zu § 15 AGG Rdnr. 26 ff.

<sup>24</sup> SILVIA SCHMIDT, MdB, Plenarprotokoll 16/43 v. 29.06.2006, S. 4151, 4152 f.; DIES, Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007; CHRISTINE LAMBRECHT, MdB, Plenarprotokoll 16/43 v. 29.06.2006, S. 4036, 4037; THORSTEN KATTENSTEIN, Die Bemessung der Anspruchshöhe aus der Beendigung bzw. Vorenthaltung eines Arbeitsverhältnisses, 2007, S. 27; vgl. Vento ./, Chief Constable of West Yorkshire Police [2002] EWCA Civ 1871, [2003] ICR 318, IRLR 102, dabei wurde angenommen eine Weiterbeschäftigung bis zur Verrentung sei zu 75 % wahrscheinlich. Davon ausgehend erhielt der Kläger 165.829 £ für den Lohnausfall, Zusammenfassung des Urteils unter: [www.cre.gov.uk/legal/remedies/case\\_015\\_vento3.html](http://www.cre.gov.uk/legal/remedies/case_015_vento3.html).

<sup>25</sup> SILVIA SCHMIDT, MdB, Grußwort zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht, 03.02.2007, ZfAD Heft 1, Juni 2007, S. 2 ff., JANSEN, Vortrag auf der Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht v. 03.02.2007; ALENFELDER, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Vortrag auf der Tagung der Deutschen Gesellschaft für Antidiskriminierungsrecht v. 03.02.2007; DERS., Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Vortrag auf der Tagung des Kuratoriums Deutsche Altenhilfe v. 22.02.2007; DERS., Anti-Discrimination Law in Germany, Vortrag auf der Jahrestagung der AGE, The European Older People's Platform v. 20.04.2007, Brüssel.

# 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 Ihr Exemplar des aktuellen PraxisModul  
Arbeitsrecht und profitieren Sie von folgenden Vorteilen:**

- ✓ praxisorientierte Fachbeiträge zum individuellen und kollektiven Arbeitsrecht aus dem Praxishandbuch von Düwell/Rieble/Weyand
- ✓ **exklusiv auf CD-ROM die 2. Auflage des digitalisierten Fachbuchs zum Antidiskriminierungsrecht von Dr. Klaus Michael Alenfelder**
- ✓ 23.000 redaktionell aufbereitete arbeitsrechtliche Entscheidungen,
- ✓ über 200 Bundesgesetze mit Änderungsketten und Versionierungsfunktion,
- ✓ über 700 kommentierte Musterklagen, Formulare, Checklisten und Verträge.

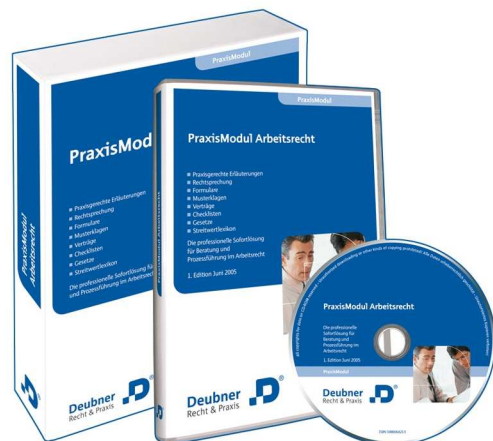
**Ja**, ich bestelle die CD-Rom

## PraxisModul Arbeitsrecht

Alles für Ihre arbeitsrechtliche  
Mandatsbearbeitung auf einer CD-ROM –  
leicht recherchierbar, praxisgerecht  
aufbereitet und sofort einsetzbar!

ISBN: 978-3-88606-621-6

Preis 156 Euro inkl. Versandkosten, zzgl. USt.



**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

**27 18 01**

**Deubner**  
Recht & Praxis

Deubner Verlag GmbH & Co. KG mit Sitz in Köln • Amtsgericht Köln HRA 16268 • Steuer-Nr. 5219/5708/0162 • Mit den Geschäftsführern Alfred Mertens und Dr. Heinz Weinheimer • persönlich haftende Gesellschafterin ist die Deubner Verlag Beteiligungs-GmbH • HRB 37127 Dresdner Bank AG Köln • Konto 937 259 300 • BLZ 370 800 40