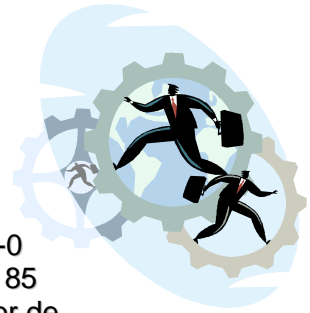




Consultor
start up



Kleemannstraße 14
D-93413 Cham
Tel.: 0 99 71 / 85 78-0
Fax: 0 99 71 / 80 19 85
eMail: info@consultor.de
home: www.consultor.eu/infobrief.htm

Cham, im **November 2007**

Steuern - Recht Infobrief für Franchise-Geber und Franchise-Nehmer

Sehr geehrte Damen und Herren!

Allgemeiner Diskriminierungsschutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Franchising

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**, kurz **AGG** genannt, ist am 18. August 2006 in Kraft getreten.

Das AGG wirkt sich auf viele Rechtsgeschäfte des täglichen Lebens aus und schützt dabei vor Diskriminierung. Einer der Hauptanwendungsbereiche ist das Arbeitsrecht.

Das AGG sieht einen umfassenden Diskriminierungsschutz vor. Niemand darf wegen des Geschlechts, des Alters, der Rasse oder ethnischen Herkunft, Religion und Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Das Merkmal Weltanschauung gilt jedoch nur für den arbeitsrechtlichen Teil und nicht im Zivilrecht.



*Geschäftsführung: Beate Geiling
Sitz der Gesellschaft: Cham
Zuständiges Registergericht: AG Regensburg
Handelsregisternummer: HRB 2531*

Gerade für die Franchisegeber in ihrer Funktion als Arbeitgeber ist es unumgänglich, die arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG sorgfältig zu beachten, um sich vor etwaigen Schmerzensgeld- und Schadensersatzansprüchen ihrer Arbeitnehmer und weiteren nachteiligen Rechtsfolgen zu schützen.

1. Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

Der Anwendungsbereich des zivilrechtlichen Bereichs des AGG ist auf Massengeschäfte, vergleichbare Schuldverhältnisse und alle privatrechtlichen Versicherung beschränkt; Massengeschäfte nach dem AGG sind nur solche Geschäfte, bei denen das Ansehen der Person keine oder nur eine nachrangige Rolle spielt und die typischerweise deshalb auch zu vergleichbaren Bedingungen begründet und durchgeführt werden.

Aus o.g. Gründen dürfte daher der **zivilrechtliche Teil des AGG nicht auf das Franchising anwendbar** sein.

Gerade im Franchising sind aber die Eigenschaften und Fähigkeiten der Person des Franchisenehmers für den Franchisegeber von herausragender Bedeutung.

Damit ist die grundlegende Voraussetzung für die Anwendbarkeit der § 19 ff. AGG im Bereich des Franchisings nicht erfüllt.

2. Schutz des Beschäftigten vor Benachteiligung

a. § 6 Abs. 1 AGG

Grundsätzlich ist der persönliche Anwendungsbereich nach **§ 6 Abs. 1 AGG** für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und für arbeitnehmerähnliche Personen eröffnet.

Franchisenehmer sind jedoch aufgrund ihrer wirtschaftlichen Selbständigkeit nicht als Beschäftigte im Sinne des § 6 Abs. 1 AGG zu qualifizieren.

Bereits aus diesem Grund ist eine vollständige Anwendbarkeit des arbeitsrechtlichen Bereichs des AGG ausgeschlossen.

b. § 6 Abs. 3 AGG

Anders stellt sich jedoch die Situation im Hinblick auf **§ 6 Abs. 3 AGG** dar, wonach **die arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG auch für Selbständige gelten, soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft.**



Es wird bereits vermehrt die Ansicht vertreten, dass all die Verträge im Bezug auf eine selbständige Tätigkeit darunter fallen, die den Rahmen und die Grundlage für die Tätigkeit als Selbständiger bieten.

Genau diese Anforderung erfüllen jedoch Franchiseverträge, denn Sie werden in der Regel mit Existenzgründern abgeschlossen, die im Anschluss daran als selbständige Unternehmer im jeweiligen Franchisesystem tätig werden.

Damit kann festgehalten werden, dass die Zugangsbedingungen zu einem bestehenden Franchisesystem und die Aufstiegsbedingungen in einem Franchisesystem von den arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG umfasst werden.

Ob jedoch auch die Entscheidung über das „OB“ einer Vertragsbeendigung mit einem Franchisenehmer an den Kriterien des AGG gemessen wird, ist bis dato noch nicht von der Rechtsprechung entschieden worden.



3. Rechtsfolgen möglicher Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot

Wie bereits oben erwähnt, beinhaltet das AGG ein Benachteiligungsverbot wegen der Rasse und ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität.

§ 15 AGG sieht als zentrale Rechtsfolge eines Verstoßes gegen die oben genannten Benachteiligungsverbote einen **Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld für immaterielle Schäden und Schadensersatz für materielle Schäden** vor.

Das AGG kennt keine Entschädigungshöchstgrenze, so dass die Entschädigungsansprüche eines abgelehnten Franchisenehmerinteressenten in einem sehr hohen Bereich liegen können.

Eine **Ausnahme von dem Grundsatz der Entschädigung und des Schadensersatzes** greift in den Fällen, in denen der Franchisegeber nachweisen kann, dass mit dem benachteiligten Franchisenehmerinteressenten auch sonst kein Franchisevertrag abgeschlossen worden wäre.

In diesem Zusammenhang darf jedoch darauf hingewiesen werden, dass ein abgelehnter Franchisenehmerinteressent gemäß § 15 Abs. 6 AGG **keinen Anspruch auf Begründung eines Franchiseverhältnisses** bzw. der nicht beteiligte Franchisenehmer **keinen Anspruch auf einen beruflichen Aufstieg innerhalb des Franchisesystems** hat.

4. Vorsichtsmaßnahmen von Seiten des Franchisegebers



Im Hinblick auf einen möglichst umfassenden Schutz vor finanziellen Ansprüchen aufgrund des AGG sollten Franchisegeber grundsätzlich in den genannten Bereichen der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie der Beendigung des Franchiseverhältnisses Vorsichtsmaßnahmen treffen.

Als Erstes sollte der Franchisegeber sicher stellen, dass die Ausschreibungen für Franchisenehmer keine konkreten Altersangaben oder sonstige Formulierungen enthalten, die nach Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Veranlagung ausgrenzen und vor allem geschlechtsneutral formuliert sind.

Dies gilt jedoch nicht nur für die Ausschreibungen, sondern selbstverständlich auch für die mit dem Franchisenehmerinteressenten zu führenden Gesprächen.

Ebenfalls sollten die vom Franchisegeber verwendeten Fragebögen diskriminierungsfrei gestaltet werden.

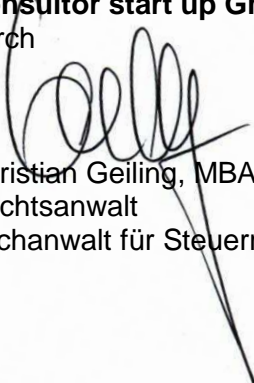
Sollte es tatsächlich jedoch einmal zu Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen von Seitens des Franchisenehmers gegenüber dem Franchisegeber kommen, ist es wichtig, dass der Franchisegeber die seiner Entscheidung zugrunde liegenden Fakten nachvollziehbar dokumentiert und alle relevanten Informationen für eine angemessene Zeit aufbewahrt.

Sofern Sie noch ergänzende Auskünfte oder Fragen zu dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung!

Für anderweitige Rückfragen bezüglich Franchising stehen wir Ihnen ebenfalls jederzeit gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Consultor start up GmbH
durch


Christian Geiling, MBA
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht