

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Neue Gefahrenstellen im Arbeitsrecht!

Im Laufe des Monats August 2006 tritt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. In der Sache handelt es sich weitgehend um das von der früheren Bundesregierung geplante Antidiskriminierungsgesetz.

Das AGG wirkt sich auf viele Rechtsgeschäfte des täglichen Lebens aus und will dabei vor Diskriminierung schützen. Ein Hauptanwendungsbereich ist das Arbeitsrecht. Hierzu gibt dieses Merkblatt wichtige Hinweise.

I. Wesentlicher Inhalt

1) Verbot von Diskriminierungen wegen:

- Rasse (z.B. schwarze Hautfarbe)
- Ethnischer Herkunft (z.B. Staatsangehörigkeit, Migrantenhintergrund)
- Geschlecht (= Frau und Mann)
- Religion (= alle anerkannten Religionsgemeinschaften: Christentum, Judentum, Islam usw.; umstritten: Scientology)
- Weltanschauung (= umfassendes Konzept oder Bild der Beziehung zwischen Mensch und Universum; allgemeine politische Gesinnung fällt nicht darunter!)
- Behinderung (= nicht nur auf den gesetzlichen Begriff der Schwerbehinderung beschränkt!)
- Alter (= Lebensalter, d.h. erfasst Ältere und Jüngere)
- Sexueller Identität (Bisexuelle, Homosexuelle)

Wichtig: Unzulässig sind sowohl *unmittelbare* als auch *mittelbare* Benachteiligungen!

Bei einer *unmittelbaren* Benachteiligung wird eine Person wegen einer der acht Diskriminierungsmerkmale weniger günstig behandelt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation behandelt *wird* oder behandelt *würde*. (Beispiel: Der Arbeitgeber gewährt allen männlichen Arbeitnehmern extra Weihnachtsgeld → unmittelbare Benachteiligung der Arbeitnehmerinnen wegen des Geschlechts)

Bei einer *mittelbaren* Benachteiligung führt eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift oder Verhaltensweise des Arbeitgebers zu einer Benachteiligung von Personen aus einem der acht genannten Gründe. (Beispiel: Der Arbeitgeber erlässt ein Kopftuchverbot → mittelbare Benachteiligung wegen Geschlecht oder Religion: es gibt statistisch gesehen mehr Frauen, die Kopftücher tragen bzw. es aus religiösen Gründen tragen sollen).

2) Geschützter Personenkreis

Das AGG schützt folgende Personen:

- Stellenbewerber/-innen
- Auszubildende
- Arbeitnehmer/-innen
- Leiharbeiter/-innen
- Arbeitnehmerähnliche Selbständige
- Heimarbeiter/-innen
- Ausgeschiedene Beschäftigte
- **Wichtig:** Beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (z.B. bei der Auftragsvergabe) auch Selbständige (z.B. Subunternehmer/-innen, freie Mitarbeiter/-innen)
- Organvertreter/-innen (z.B. GmbH-Geschäftsführer/-innen)

3) Zulässige, unterschiedliche Behandlung

Ausnahmsweise kann eine Ungleichbehandlung wegen eines der acht Diskriminierungsgründe bei entscheidenden berufsspezifischen Anforderungen gerechtfertigt sein (Beispiele: wegen extrem körperlicher Beanspruchung ist ein Schwerbehinderter für die vorgesehene Tätigkeit ungeeignet; für den Einsatz in der Verkaufsberatung können gute Sprachkenntnisse gefordert werden). Hier ist jedoch grundsätzlich ein strenger Maßstab anzulegen.

II. Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

1) Stellenausschreibung

Stellen müssen künftig nicht nur geschlechtsneutral, sondern auch hinsichtlich der übrigen Diskriminierungsgründe unverfänglich formuliert sein. Qualitätsanforderungen an die Tätigkeit dürfen jedoch weiterhin genannt werden. (z.B. Meisterausbildung, abgeschlossene Prüfung als ...)

Unzulässiges Beispiel: „Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir einen jungen körperlich uneingeschränkt belastbaren Maurer.“

Fehlerhaft, da die Benachteiligung eines Bewerbers, der diese Kriterien teilweise nicht erfüllt, wegen

→ Alters

→ Behinderung oder

→ Geschlechts

vorliegen kann.

Richtig: „Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir einen/eine qualifizierten/-e Maurer/-in.“

Die gleiche Vorsicht ist geboten bei der Gestaltung einer Stellenanzeige für Arbeitsplätze, die bisher gerne mit jüngeren Frauen besetzt worden sind (z.B. Bürokauffrau, Sekretärin).

Nicht nur bei der Besetzung von Büroarbeitsplätzen ist ferner zu prüfen, ob die Stelle für Schwerbehinderte geeignet ist. Falls ja, ist der Arbeitsplatz der Agentur für Arbeit zu melden. Unterbleibt die Meldung, ist dies ein Indiz für eine Benachteiligung wegen Behinderung.

2) Bewerberauswahl

- Im Vorstellungsgespräch dürfen keine Fragen gestellt werden, die gegen einen der acht Diskriminierungsgründe verstoßen. Die Auswahlkriterien sollten bereits zu Beginn des Bewerbungsverfahrens festgelegt sein. Das Vorstellungsgespräch sollte der Arbeitgeber zusammen mit einer vertrauenswürdigen Person führen. Es empfiehlt sich, sachliche Notizen über das Gespräch anzufertigen, um ggf. beweisen zu können, dass der oder die Bewerber/-in nicht diskriminiert wurde.
- Die Absageschreiben sollten neutral und ohne Angabe von Gründen formuliert sein. **Achtung:** Telefonische Auskünfte (auch von Mitarbeiter/-innen) über die Ablehnungsgründe sind unbedingt zu vermeiden.
- Es empfiehlt sich, die Stellenanzeige, das Bewerbungsanschreiben, die Protokollnotizen über das Gespräch und das Absageschreiben mindestens 2 Monate seit der Absage aufzubewahren. Sofern der oder die Bewerber/-in Ansprüche wegen Benachteiligung im Sinne des AGG geltend macht, sind diese Unterlagen bis zum Verfahrensabschluss vorzuhalten.

3) Organisations- und Handlungspflichten

- Information und Schulung der Mitarbeiter/-innen über die wesentlichen Inhalte des AGG

Der Gesetzgeber stellt sich ein im Wesentlichen benachteiligungsfreies Umfeld vor. Um dies zu erreichen, soll der Arbeitgeber die Beschäftigten im Rahmen einer Schulung beispielsweise auf Folgendes hinweisen:

- Keine E-Mails, Witze, Äußerungen mit diskriminierendem, insbesondere sexuell belästigendem Inhalt,
- Keine Abbildungen mit spärlich bekleideten Personen,
- Keine herabsetzende Darstellung religiöser Sachverhalte auf Bildern, in Schriften oder durch Bemerkungen
- Arbeitsplatz- und anlassadäquate Kleidung.

Vorteil einer Schulung: Sie gilt als Erfüllung der Pflicht des Arbeitgebers, dass er gegenüber den Beschäftigten die erforderlichen, auch vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen getroffen hat.

- Schutz des Arbeitnehmers vor Belästigungen Dritter (z.B. Kunden des Arbeitgebers)

Maßnahmen des Arbeitgebers: Im Einzelfall Kontaktaufnahme zum Dritten, im Extremfall Hausverbot, Abbruch der Geschäftsbeziehungen.

- Vorgehen gegen Beschäftigte, die Arbeitskolleg/-innen oder Kund/-innen belästigen

Maßnahmen des Arbeitgebers: Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, evt. sogar Kündigung.

- Inhalt von Arbeitsverträgen

Auch bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen ist darauf zu achten, dass nicht gegen einen der acht Diskriminierungsgründe verstoßen wird (z. B. bei Vergünstigungen wie Firmenwagen, Sonderurlaub, aber auch bei Prämienzahlung, Fortbildungsangeboten und dergl.). Dies gilt auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse.

- Benennung der Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle kann z.B. die Personalabteilung sein. Es muss keine neue Stelle geschaffen werden. Es empfiehlt sich nicht, den Betriebsrat als Beschwerdestelle zu benennen.

- Bekanntgabe des AGG und des § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz im Betrieb → Download !

Das AGG und § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie die zuständige Beschwerdestelle müssen im Betrieb bekannt gemacht werden, entweder durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle (z.B. am Schwarzen Brett). Alternativ ist auch die Übersendung an jeden Mitarbeiter per E-Mail möglich. Die Gesetzestexte stehen im Anschluss an dieses Informationsblatt zum Download bereit.

- Dokumentation

Es empfiehlt sich, die Erfüllung der vorgenannten Pflichten (Nachweis der Mitarbeiterschulung, evt. Kontaktaufnahme zum belästigenden Dritten, Vorgehen gegen belästigende Beschäftigte, Benennung der Beschwerdestelle) zu dokumentieren und die Unterlagen aufzubewahren.

III. Folgen bei Verstößen

Beweislastverteilung: Der oder die Beschäftigte muss Indizien beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen (z. B. eine diskriminierende Stellenausschreibung, entsprechende Bemerkungen im Vorstellungsgespräch). Der Arbeitgeber trägt sodann die volle Beweislast dafür, dass keine Benachteiligung nach dem AGG vorliegt!

Gelingt dem Arbeitgeber dieser Beweis nicht, hat dies folgende Konsequenzen:

1) Schadenersatzanspruch

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot muss der Arbeitgeber den hierdurch entstandenen Schaden ersetzen, es sei denn, er weist nach, dass ihn an der Pflichtverletzung kein Verschulden trifft. Letzteres ist unseres Erachtens z.B. der Fall, wenn der Arbeitgeber eine Schulung der Mitarbeiter/-innen zur Vermeidung von Benachteiligungen nachweislich durchgeführt und ggf. erforderliche Maßnahmen ergriffen hat.

Der Schadenersatzanspruch ist der Höhe nach nicht begrenzt.

Wichtig: Ein Anspruch eines abgelehnten Bewerbers auf Einstellung besteht nicht!

2) Entschädigungsanspruch

Für Schäden, die keine Vermögensschäden sind, kann der oder die Benachteiligte eine angemessene Entschädigung verlangen. Dieser Anspruch besteht neben einem evt. Schadenersatzanspruch, ist mit Schmerzensgeld vergleichbar und der Höhe nach ebenfalls nicht begrenzt. Eine Begrenzung auf 3 Monatsgehälter besteht allerdings dann, wenn der oder die Bewerber/-in selbst bei benachteiligungsfreier Auswahl die Stelle nicht bekommen hätte.

3) Frist zur Geltendmachung der Ansprüche

Der oder die Benachteiligte muss den Schadenersatz- und/oder Entschädigungsanspruch jedoch innerhalb einer **Frist von 2 Monaten** schriftlich geltend machen. Innerhalb von 3 Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung muss der oder die Benachteiligte Klage auf Entschädigung erheben. Versäumt er oder sie diese Frist, entfällt der Anspruch.

4) Leistungsverweigerungsrecht

Im Falle einer Belästigung oder sexuellen Belästigung hat der oder die Beschäftigte das Recht zur Arbeitsverweigerung unter Entgeltfortzahlung, sofern der Arbeitgeber keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung ergriffen hat. Dieses Recht besteht unseres Erachtens aber nur als letztes Mittel. Zunächst muss der oder die Betroffene vom Beschwerderecht Gebrauch machen, damit der Arbeitgeber Gegenmaßnahmen ergreifen kann.
