

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Seine Auswirkungen auf das Arbeitsrecht

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten (Bundesgesetzblatt 2006, Teil I, S. 1987ff.). Die Neuregelungen betreffen alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses (Stellenausschreibung, Einstellung, Durchführung, Beendigung). Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich deshalb mit dem neuen Gesetz vertraut machen. Potentielle Rechtsstreitigkeiten können so besser vermieden werden.

1. Diskriminierungstatbestände (§ 1 AGG)

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen wegen der folgenden acht Diskriminierungstatbestände zu beseitigen oder zu verhindern:

- **Rasse**
- **ethnische Herkunft**
- **Behinderung**
- **sexuelle Identität**
- **Alter**
- **Religion oder Weltanschauung**
- **Geschlecht.**

Die Vorschriften des AGG gelten sowohl für einzelvertragliche als auch für kollektivvertragliche Regelungen. Sie betreffen sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG definierten Diskriminierungstatbestands gegenüber einer Person in vergleichbarer Situation eine schlechtere Behandlung erfährt. Eine mittelbare Benachteiligung ist dadurch gekennzeichnet, dass eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift, ein Verfahren oder eine Maßnahme eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern vorsieht, die einen oder mehrere Diskriminierungstatbestände gegenüber den übrigen Arbeitnehmern aufweisen. Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt beispielsweise vor, wenn eine ununterbrochene Beschäftigung Voraussetzung für eine Beförderung ist, da überwiegend Frauen ihre Beschäftigung familienbedingt unterbrechen.

Die Benachteiligung ist allerdings zulässig, wenn ein sachlicher Grund die Ungleichbehandlung rechtfertigt und die eingesetzten Mittel erforderlich und angemessen sind (siehe

2. Sachlicher Anwendungsbereich (§ 2 AGG)

Nach den europäischen Vorgaben soll der sachliche Anwendungsbereich des AGG alle Phasen des Arbeitsverhältnisses umfassen. Der deutsche Gesetzgeber hat aber in § 2 Abs. 4 AGG festgelegt, dass bei Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes gelten. Damit verstößt diese Norm wohl gegen die europäischen Vorgaben. Problematisch ist auch das Verhältnis von § 2 Abs. 4 AGG zu § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG. Nach letzterer Norm umfasst das AGG auch Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen mit der Folge, dass z.B. Aufhebungsvereinbarungen vom AGG erfasst sind, dem Kündigungsschutzgesetz unterliegende Kündigungen dagegen nicht. Weiterhin benachteiligt § 2 Abs. 4 AGG Arbeitnehmer, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen (z.B. leitende Angestellte). Es ist deshalb fraglich, ob § 2 Abs. 4 AGG lange Bestand haben wird. In jedem Fall ist bei einer Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses auf eine aussagekräftige Dokumentation zu achten

3. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 6 AGG)

Vom AGG geschützt sind sowohl Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte als auch Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Soweit die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie der berufliche Aufstieg betroffen sind, gelten die Regelungen des AGG auch für Organmitglieder, insbesondere für Geschäftsführer und Vorstände.

4. Zulässige unterschiedliche Behandlungen (§§ 8 – 10 AGG)

Generell gilt, dass eine Differenzierung wegen eines Diskriminierungsmerkmals des AGG

gerechtfertigt ist, wenn dieses Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Beispiele für zulässige Differenzierungen:

- Für den Verkauf von Damenoberbekleidung einschließlich Badebekleidung wird eine weibliche Verkäuferin gesucht.
- Die Festlegung eines Einstellungshöchalters kann gerechtfertigt sein, wenn das Erreichen des Rentenalters absehbar ist. Hintergrund ist, dass die Einarbeitungszeit in einem betriebswirtschaftlich sinnvollen Verhältnis zur zukünftigen Betriebszugehörigkeit stehen muss.
- Auch die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter oder die Berufserfahrung kann zulässig sein.
- Jüngere Arbeitnehmer werden durch Kündigungsverbote für ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit benachteiligt. § 10 Nr. 7 AGG gestattet diese Ungleichbehandlung jedoch grundsätzlich.

5. Rechtsfolgen bei Benachteiligungen im Sinne des AGG (§§ 7 und 15 AGG)

Bestimmungen in einzel- oder kollektivvertraglichen Vereinbarungen, die ohne sachlichen Grund gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nichtig. Ein Arbeitgeber oder Beschäftigter, der benachteiligt, verletzt seine vertraglichen Pflichten. Betroffenen steht ein **Beschwerderecht** (§ 13 AGG) sowie ggf. ein **Leistungsverweigerungsrecht** (§ 14 AGG) zu. Sie werden zudem durch ein **Maßregelungsverbot** geschützt (§ 16 AGG). Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot, hat der betroffene Arbeitnehmer gem. § 15 Abs. 2 AGG Anspruch auf eine **Entschädigung** für den entstandenen Nichtvermögensschaden (immaterieller Schaden).

Nur für den Fall, dass ein Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, sieht das AGG eine Entschädigungsobergrenze von drei Monatsgehältern vor. Ansonsten werden als Kriterien für die Entschädigungshöhe z.B. die Schwere und Art der Beeinträchtigung, die Nachhaltigkeit und Fortdauer sowie der Anlass und die Beweggründe des Handelns des Arbeitgebers heranzuziehen sein. Neben der Entschädigung kann der Betroffene gem. § 15 Abs. 1 AGG vom Arbeitgeber ggf. zusätzlich **Schadensersatz** (§§ 249ff. BGB) verlangen. Allerdings nur, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Eine Haftungsobergrenze ist nicht vorgesehen. Mögliche Ansprüche müssen innerhalb von **zwei Monaten** nachdem die Ablehnung zugegangen oder der Benachteiligte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt hat, schriftlich geltend gemacht werden.

6. Beweislastumkehr (§ 22 AGG)

Trägt der Anspruchssteller, also der potentiell Benachteiligte, Indizien vor, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, muss der Beschuldigte beweisen, dass er nicht diskriminiert hat, sondern dass die unterschiedliche Behandlung nach dem AGG gerechtfertigt war bzw. dass sie aus einem anderen sachlichen Grund erfolgte. (Beweislastumkehr, § 22 AGG). Die Beweislastumkehr tritt aber erst dann ein, wenn der Anspruchssteller beweist, dass er ungünstig behandelt wurde, und er Tatsachen vorträgt, aus denen sich schließen lässt, dass die ungünstige Behandlung auf einem im AGG genannten Grund beruht.

7. Organisationspflichten des Arbeitgebers (§ 12 AGG)

Zunächst ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen (auch präventiv) zum Schutz der Beschäftigten gegen Benachteiligungen nach dem AGG zu treffen. Insbesondere soll er die Beschäftigten über die Bestimmungen des AGG und die Konsequenzen bei Normverletzungen aufklären. Schult er seine Mitarbeiter auf diese Weise, dürften Schadensersatzansprüche gem. § 15 Abs. 1 AGG ausgeschlossen sein, da diese nur entstehen, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Der Arbeitgeber muss außerdem eine **Beschwerdestelle** einrichten. Über deren Existenz, über die Regelungen des AGG und des § 61b Arbeitsgerichtsgesetz (Klagefrist von drei Monaten bei Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG) muss er seine Beschäftigten unterrichten. Dies kann z.B. durch einen Aushang erfolgen. Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, alles zu tun, um eine bereits erfolgte Benachteiligung für die Zukunft zu unterbinden. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind abhängig von der Schwere des Verstoßes. Sie können bis zur Kündigung des diskriminierenden Arbeitnehmers führen.

Verband der Schadensopfer e.V.