

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – ein (schlechtes) Gesetz für die Praxis!?

Unter neuem Namen ist nach mehreren Anläufen und langem politischen Ringen am 18.08.2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten (BGBl. 2006 I 1897). Unter Experten ist man sich einig, dass das AGG die betriebliche Praxis erheblich beeinflussen wird. Mit welchen Herausforderungen das AGG Arbeitgeber konfrontiert, wird nachfolgend aufgezeigt.

### Anwendungsbereich

Nach dem AGG sind Unternehmen verpflichtet, unabhängig von ihrer Größe den Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung und Belästigung hinsichtlich der folgenden Merkmale

- Geschlecht,
- Alter,
- Behinderung,
- ethnischer Herkunft und Rasse,
- sexuelle Identität,
- Religion und Weltanschauung

zu gewährleisten.

Beschäftigte sind nicht nur die eigentlichen Arbeitnehmer, sondern auch Auszubildende und Bewerber. Sie dürfen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt werden. Das Benachteiligungsverbot richtet sich neben dem Arbeitgeber auch gegen Arbeitskollegen und Dritte, z.B. Kunden.

Benachteiligungsfrei zu gestalten sind danach unter anderem:

- Stellenausschreibungen;
- Einstellungen und Beförderungen (einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungs-/Beförderungsbedingungen);
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt;

- die Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses.

### Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Erfasst werden nicht nur unmittelbare Benachteiligungen, wie beispielsweise: der Arbeitgeber lehnt Bewerber ab, weil er nicht deutscher Staatsbürger ist; sondern auch mittelbare Benachteiligungen bei Frauen, weil die häufiger bei Teilzeitkräften vorkommen: z.B. Teilzeitkräfte bekommen kein Weihnachtsgeld.

Eine unterschiedliche Behandlung soll nach dem AGG nur in engen Grenzen zulässig sein. Beispielsweise darf das Alter bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden, wenn ihm kein genereller Vorrang eingeräumt wird. Zudem dürfen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile spezifische Fördermaßnahmen (z.B. für Frauen oder Behinderte) ergriffen werden.

### Ausnahmen erlaubt

Das AGG verbietet aber nicht jede Ungleichbehandlung. So kann der Arbeitgeber selbstverständlich nach Kriterien differenzieren, die nicht vom AGG erfasst sind: z.B. gesund-

heitsbewusster Arbeitgeber stellt nur Nichtraucher oder Vollschanke Bewerber ein oder eine Fluggesellschaft setzt für ihre Stewards eine Mindestkörpergröße voraus.

### Rechte der Beschäftigten

Beschäftigte oder Bewerber, die sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten (z.B. Kunden) wegen eines der Diskriminierungsmerkmale benachteiligt fühlen, haben verschiedene Rechte:

- Zum einen können sie sich bei der zuständigen Stelle des Betriebs beschweren (Vorgesetzter, Betriebsrat, oder eigens eingerichtete Beschwerdestelle).
- Sie können außerdem gerichtlich die Beseitigung der Beeinträchtigung geltend machen, z.B. Gleichbehandlung beim Entgelt verlangen oder eine diskriminierungsfreie Auswahl bei der Beförderung. Der Arbeitgeber kann aber nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages verpflichtet werden.
- Benachteiligende Rechtshandlungen (z.B. eine diskriminierende Versetzung) sind unwirksam. Bei Kündigungen ist dies derzeit noch umstritten. Das AGG enthält hierzu

eine missverständliche und im Hinblick auf das Europarecht zweifelhafte Regelung. In Prozessen um die Rechtmäßigkeit dieser Rechtshandlungen ist also zukünftig auch mit dem Diskriminierungseinwand zu rechnen.

- Ergreift der Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Arbeitsleistung ohne Verlust des Vergütungsanspruchs zu verweigern.

- Wirklich neu und das große Unbekannte am AGG ist aber Folgendes: Der Arbeitgeber ist zur Zahlung einer angemessenen Entschädigung verpflichtet, wenn er gegen das Benachteiligungsverbot des AGG verstößt. Der Arbeitgeber hat also nicht nur den erlittenen Vermögensschaden, sondern auch den so genannten immateriellen Schaden des Arbeitnehmers („Schmerzensgeld“) zu kompensieren. Die Entschädigung muss geeignet sein, den Arbeitgeber von künftigen Benachteiligungen abzuhalten. Die Rechtsprechung wird zeigen, mit welchem finanziellen Risiko Arbeitgeber hier zukünftig leben müssen, und ob die Furcht vieler Arbeitgeber vor „amerikanischen Verhältnissen“ berechtigt ist. Nur bei einer diskriminierenden Nichteinstellung wurde eine Obergrenze eingezogen: Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen,

wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Der Schadensersatzanspruch ist vom Arbeitnehmer innerhalb von 2 Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung schriftlich geltend zu machen, andernfalls verfällt er.

### **Arbeitgeberpflichten**

Für die betriebliche Praxis von besonderem Interesse sind die im Gesetz genannten Arbeitgeberpflichten:

- Er ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen (auch vorbeugende!) zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen.

- Hierzu gehört insbesondere, dass der Arbeitgeber im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweist und darauf hinwirkt, dass diese unterbleiben.

- Nur wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise schult, gilt dies als Erfüllung seiner vorbeugenden Schutzpflichten!

- Bei Verstößen der Beschäftigten gegen das Benachteiligungsverbot muss der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung, wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreifen.

- Werden die Arbeitnehmer durch Dritte (z.B. Kunden) diskriminiert, muss der Arbeitgeber auch hier geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen: z.B. ein Kunde lehnt dunkelhäutigen Aus-

fahrer ab. In diesem Fall kann dem Ausfahrer ein anderes Gebiet zugewiesen werden.

### **Rechtsschutz**

Das AGG sieht im Prozess eine recht weit gehende Beweiserleichterung für den Arbeitnehmer vor. Er hat Indizien zu beweisen (nach den Richtlinien genügt Glaubhaftmachung!), die eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsgrundes vermuten lassen. Dies können z.B. abfällige Äußerungen während des Bewerbungsgesprächs oder eine Stellenausschreibung sein, die an ein Diskriminierungsmerkmal anknüpft, ohne dass dies sachlich geboten ist. Das AGG kehrt dann die Beweislast um, und die andere Partei – der Arbeitgeber – muss beweisen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorgelegen hat.

Die Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und die Betriebsräte sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des Ziels des AGG mitzuwirken. Bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen die arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutzvorschriften droht ihm eine mit Zwangsgeld bewehrte Unterlassungsklage des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Schon aus Prestige Gründen werden die Gewerkschaften sich dieses Thema „auf die Fahnen schreiben“ und jede Möglichkeit nutzen, um eine Musterklage anzustrengen.

## **Ausblick**

Es ist noch nicht absehbar, welche Bedeutung das AGG in der betrieblichen Praxis erlangen wird. Arbeitgeber dürfen sich aber keinesfalls darauf verlassen, dass das AGG ein ähnliches Schattendasein

führen wird wie das bisherige Beschäftigtenschutzgesetz und die alten Diskriminierungsregelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches. Arbeitgeber sind daher gut beraten, ihre Betriebsorganisation sorgfältig an den Vorgaben des AGG

auszurichten. Dies betrifft insbesondere die Auswahlprozesse bei Einstellungen, ihre Dokumentation und die Mitarbeiterschulungen.

Astrid Wellhöner LL.M.Eur.  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Dieser zugegeben nicht kurz geratene, aber dennoch spannende Beitrag, war der erste Streich im Rundbrief zum Thema „Ihre Steuern und Ihr Recht“. Wenn Sie mehr zum Thema: „Nichtdiskriminierung“ erfahren möchte, können Sie das kostenlose Angebot der Kanzlei Richter und Partner nutzen:

### **Einladung:**

RP RICHTER & PARTNER laden Sie recht herzlich ein zu dem kostenlosen Praktikervortrag

### **„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – ein (schlechtes) Gesetz für die Praxis!“**

Es referiert Frau Rechtsanwältin Astrid Wellhöner, LL.M.Eur., Fachanwältin für Arbeitsrecht bei RP RICHTER & PARTNER.

Die Veranstaltungen finden statt am:

Dienstag, 26. September 2006 und  
Donnerstag, 26. Oktober 2006 (mit HR-networx), jeweils um 17:30 Uhr in der Kanzlei.

Bitte melden Sie sich bei Frau Sonja Kaiser ([sonja.kaiser@rp-richter.de](mailto:sonja.kaiser@rp-richter.de)) an.

Wir bieten auch **Mitarbeiterschulungen** zum AGG an. Bitte wenden Sie Ihre Anfragen an: [astrid.wellhoener@rp-richter.de](mailto:astrid.wellhoener@rp-richter.de).

Volker Knittel