

Arbeitsrecht auf den Punkt gebracht (Nr. 8 / 2006)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Teil I Das Gesetz und dessen arbeitsrechtliche Bedeutung

Nun ist es soweit: Nachdem der Bundestag das AGG am 29.06.2006 beschlossen hatte, nahm auch der Bundesrat am 07.07.2006 mit einigen wenigen Änderungen das AGG an. Nach Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten und Verkündung im Bundesgesetzblatt ist das Gesetz schließlich am 18.08.2006 in Kraft getreten. Es wird allerdings wegen eines redaktionellen Versehens im Herbst sehr wahrscheinlich noch einmal geändert werden (versehentlich wird den Antidiskriminierungsverbänden in der aktuellen Gesetzesfassung doch ein Prozessvertretungsrecht eingeräumt).

Im Folgenden werden die wesentlichen Vorschriften, die im arbeitsrechtlichen Bereich eine Rolle spielen, vorgestellt.

AGG als Umsetzung der EU-Richtlinien

Basierend auf verschiedenen EU-Richtlinien, die Deutschland in nationales Recht umsetzen muss, wurde das AGG geschaffen, das neben dem Bereich des Arbeitsrechts auch Regelungen zum Zivilrecht, Beamten- und Sozialrecht enthält.

Schaffung nationalen Rechts

Das AGG will Benachteiligungen, u. a. im Arbeitsleben, vermeiden und verbietet eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts sowie der sexuellen Identität (im folgenden „verbotene Gründe“). Vorhandene Benachteiligungen sind zu beseitigen.

„verbotene Gründe“

Nicht nur der Arbeitgeber und die Mitarbeiter sollen angehalten werden, Benachteiligungen aus den vorgenannten Gründen zu verhindern bzw. zu beseitigen, sondern auch Vertretungen der Mitarbeiter, wie Betriebsrat bzw. Personalrat, sowie die Tarifvertragsparteien.

Adressaten

Arbeitsrechtlicher Anwendungsbereich

Das AGG schlägt sich in der gesamten Personalarbeit eines Unternehmens nieder. Grundsätzlich sind sämtliche personellen Maßnahmen auf ihre Vereinbarkeit mit dem AGG hin zu prüfen, angefangen vom Mitarbeiter-Recruiting über den beruflichen Aufstieg sowie Arbeitsbedingungen bis hin zu den Entlassungskonditionen. Für Kündigungen gelten gemäß § 2 Abs. 4 AGG ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Ob das AGG bei dieser Formulierung auf Kündigungen überhaupt noch anwendbar ist, wird durch die Rechtsprechung zu klären sein. Zumindest dürften Kündigungen, die ausschließlich aus einem nach dem AGG verbotenen Grund erklärt werden, gemäß § 1 KSchG bzw. § 242 BGB unwirksam sein.

Die gesamte Personalarbeit ist betroffen

Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, Belästigung und sexuelle Belästigung

Nicht nur eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung ist untersagt, sondern auch eine Belästigung und sexuelle Belästigung. Wird ein Arbeitnehmer in einer bestimmten Situation aus einem verbotenen Grund weniger günstig behandelt als ein anderer Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation, so liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor. Handelt es sich hingegen um anscheinend neutrale Vor-

Gesetzliche Definition der verbotenen Handlungen

schriften oder Kriterien, die einen Arbeitnehmer ohne sachliche Rechtfertigung wegen eines verbotenen Grundes gegenüber anderen benachteiligen können, so liegt eine mittelbare Benachteiligung vor. Daneben enthält das AGG auch Definitionen für die Belästigung und die sexuelle Belästigung.

Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung – erlaubte Differenzierung

Basiert eine unterschiedliche Behandlung auf mehreren der verbotenen Gründe, so genügt es nicht, dass nur ein Grund davon ausnahmsweise gerechtfertigt ist, sondern es müssen alle Gründe gerechtfertigt sein.

**Umfassende
Rechtfertigung**

Als Rechtfertigungsgründe kommen gemäß §§ 8 ff. AGG spezielle berufliche Anforderungen oder auch die Religion oder Weltanschauung in Betracht. Auch in Bezug auf das Alter dürfen unter bestimmten Voraussetzungen Unterschiede gemacht werden (z. B. Bestimmung eines maximalen Eintrittsalters, wenn Grund hierfür die spezifischen Ausbildungsanforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes sind oder wenn das Erreichen einer bestimmten Dienstzeit bis zum Renteneintritt erforderlich ist). Auch ist es erlaubt, spezielle Fördermaßnahmen durchzuführen, wenn dies dem Ausgleich bestehender Nachteile dient.

**Gesetzliche
Rechtferti-
gungsgründe**

Rechte der Benachteiligten bzw. Folgen bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot

Ein Mitarbeiter, der sich in unzulässiger Weise benachteiligt fühlt, kann sich bei den zuständigen Stellen im Betrieb beschweren. Die Beschwerde wird dann geprüft und die Entscheidung hierüber bekannt gegeben.

**Beschwerde-
recht**

Ergreift der Arbeitgeber bei Vorliegen einer Belästigung keine Maßnahmen zur Unterbindung, ist der Mitarbeiter berechtigt, erforderlichenfalls seine Arbeitsleistung (unter Fortzahlung der Vergütung) zu verweigern.

**Leistungs-
verweigerungs-
recht**

Liegt ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vor, den der Arbeitgeber zu vertreten hat, so hat er Ersatz für den entstandenen Schaden zu leisten (z. B.: Mitarbeiter erkrankt seelisch für mehr als 6 Wochen wegen längerfristiger Belästigung; Schaden = Differenz zwischen Krankengeld und Nettovergütung). Zu vertreten sind grundsätzlich Vorsatz und Fahrlässigkeit, wobei der Arbeitgeber auch für sog. Erfüllungsgehilfen (Vorgesetzte; § 278 BGB) und für Organvertreter (z. B. Geschäftsführer; § 31 BGB) haftet. Das AGG enthält keine Begrenzung der Höhe des Schadensersatzanspruchs! Es besteht jedoch kein Anspruch auf Naturalrestitution, d. h. auf Abschluss eines Arbeitsvertrags oder auf beruflichen Aufstieg.

**Schadens-
ersatzanspruch**

Erleidet ein Mitarbeiter einen immateriellen Schaden (z. B. Verletzung seines Persönlichkeitsrechts), so hat er Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld. Nur bei einer Nichteinstellung ist der Anspruch unter bestimmten Voraussetzungen auf die Summe von drei Monatsgehältern begrenzt. Daher werden die ersten Gerichtsurteile zur Festsetzung der Höhe einer angemessenen Entschädigung mit Spannung erwartet. Auch wenn es wohl keine „amerikanischen Verhältnisse“ geben wird, so sind die drohenden Entschädigungsansprüche Grund genug für die Unternehmen, die Regelungen des neuen AGG zu beachten.

**Entschädi-
gungsanspruch**

Für die Geltendmachung von Schadensersatz-/Entschädigungsansprüchen gilt eine zweimonatige Ausschlussfrist mit Schriftformerfordernis. Auf diese Weise und durch die dreimonatige Klagefrist, die bei Klagen auf Entschädigung zu wahren ist, ist wenigstens in zeitlicher Hinsicht für eine gewisse Rechtssicherheit gesorgt.

**Ausschlussfrist
und Klagefrist**

Zur Absicherung dieser Rechte ist es dem Arbeitgeber nach § 16 AGG ausdrücklich untersagt, Mitarbeiter, die Rechte nach dem AGG in Anspruch nehmen oder sich weigern, eine verbotene Benachteiligung vorzunehmen, zu benachteiligen.

**Maßregelungs-
verbot**

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss erforderliche Schutzmaßnahmen ergreifen, auch präventiver Art. Insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung soll er auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen. Insoweit besteht eine Entlastungsmöglichkeit für den Arbeitgeber: Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten entsprechend geschult, so hat er gemäß gesetzlicher Fiktion seine Pflichten zur Ergreifung von Schutzmaßnahmen gegen Benachteiligungen erfüllt. Er hat auch darauf hinzuwirken, dass verbotene Benachteiligungen unterbleiben. Erhält der Arbeitgeber Kenntnis von einer verbotenen Benachteiligung, so muss er einschreiten und die geeigneten Maßnahmen durchführen (z. B. eine Abmahnung oder Kündigung aussprechen oder eine Versetzung vornehmen).

**Hinweispflicht,
Pflicht zum Ein-
schreiten**

Auch muss der Arbeitgeber darauf achten, Arbeitsplätze benachteiligungsfrei auszuscheiden.

**Ausschreibung
Arbeitsplätze**

Schließlich muss der Arbeitgeber das AGG, § 61b ArbGG (dreimonatige Klagfrist bei Klagen auf Entschädigung) sowie Informationen über die Beschwerdestellen im Betrieb bekannt machen.

**Bekanntma-
chungspflicht**

In betriebsratsfähigen Betrieben können auch der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen AGG-Vorschriften den Arbeitgeber auf Unterlassung bzw. Vornahme einer Handlung verklagen (§ 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Rechte der benachteiligten Arbeitnehmer dürfen Betriebsrat / Gewerkschaft hingegen nicht für diese einklagen; dies obliegt den benachteiligten Arbeitnehmern selbst.

**Klagerecht des
Betriebsrats /
der Gewerk-
schaft**

Rechtsschutz

Im Falle einer gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen benachteiligter Arbeitnehmer gilt eine spezielle Beweislastregel (Beweiserleichterung für den benachteiligten Arbeitnehmer), die schon aus § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB und § 81 Abs. 2 Nr. 1 Satz 3 SGB IX bekannt ist: Macht der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen eines verbotenen Grundes vermuten lassen, so trifft nunmehr die andere Partei die Beweislast dafür, dass nicht verbotene, sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder diese aus einem im AGG enthaltenen Rechtfertigungsgrund zulässig ist.

**Spezielle Be-
weislastrege-
lung**

Aufgrund dieser Regelung genügt es nicht, wenn eine Arbeitnehmerin behauptet, ihr Kollege sei befördert worden, weil er männlich oder älter oder nicht behindert ist, sondern die Arbeitnehmerin muss im ersten Schritt Indizien darlegen und ggf. beweisen, dass die Ablehnung der eigenen Beförderung darauf gründet, dass sie eine Frau oder zu jung oder behindert ist. Als Indizien kommen hier z. B. abfällige Äußerungen im Rahmen eines Beurteilungs-/Beförderungsgesprächs in Betracht.

**Anforderungen
an Glaubhaft-
machung von
Indizien**

Dennoch wird diese Beweislastregel in der Praxis eine Erschwernis für den Arbeitgeber bedeuten.

Soweit eine anwaltliche Vertretung im betreffenden Gerichtsverfahren nicht erforderlich ist, können auch Vertreter von Antidiskriminierungsverbänden als Beistand des benachteiligten Mitarbeiters in der Verhandlung auftreten.

**Antidiskriminie-
rungsverbände**

Auch können sich Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, in nach dem AGG unzulässiger Weise benachteiligt worden zu sein, an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Die Antidiskriminierungsstelle kann über Rechte informieren und auch vermittelnd zwischen den Beteiligten agieren.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Handlungsbedarf für Unternehmen

Anlässlich des Inkrafttretens des AGG sind von den Unternehmen die besonderen „Brennpunkte“ zu prüfen. Im zweiten Teil unseres Newsletters werden wir die Auswirkungen des AGG auf die betriebliche Praxis – mit Praxisbeispielen und Handlungsempfehlungen – behandeln.

Newsletter Teil II

Bereits jetzt ist abzusehen, dass die Einführung des AGG in den Personalabteilungen von Unternehmen – unabhängig davon, ob es sich um kleinere oder größere handelt – zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand führen wird. Angesichts der oben beschriebenen Beweislastregel ist jedem Arbeitgeber anzuraten, Entscheidungen personeller Art, wie z. B. die Auswahl von Stellenbewerbern, exakt und detailliert zu dokumentieren, um so für den Fall gerüstet zu sein, sich gegenüber einer vermuteten Benachteiligung aus einem verbotenen Grund entlasten zu müssen.

Dokumentation personeller Entscheidungen

Fazit

Bereits mit dem Inkrafttreten des AGG wird der Startschuss für die Arbeitgeber gegeben, zu prüfen, ob bei ihnen ein benachteiligungsfreies Umfeld gegeben ist, und sich durch hinreichende Dokumentation von Vorgängen und ausreichende Schulung der Mitarbeiter gegenüber dem späteren Vorwurf einer verbotenen Benachteiligung abzusichern.

Absicherung durch präventive Maßnahmen

Bei der Umsetzung in der betrieblichen Praxis bieten wir Unterstützung durch:

- Information:
 - Newsletter Teil I: Das Gesetz und dessen arbeitsrechtliche Bedeutung
 - Newsletter Teil II: Auswirkungen und Handlungsbedarf für die betriebliche Praxis
- Schulungen:
 - Inhouse-Veranstaltungen für Unternehmen (Geschäftsleitung, Abteilungsleitung, Führungskräfte)
 - Schulungen
 - AGG-Vorträge
- Praxisbegleitung:
 - Beratung bei Umsetzungsmaßnahmen
 - Überprüfung von Vereinbarungen und Dokumenten auf Benachteiligungsfreiheit
 - Unterstützung beim Abschluss einer AGG-Betriebsvereinbarung

Herausgegeben von



**Kanzlei für
Arbeitsrecht
Schweier**

Kanzlei für Arbeitsrecht Schweier

Residenzstr. 23
80333 München

Telefon +49 (0) 89 / 23 24 94 50
Telefax +49 (0) 89 / 23 24 94 51

office@arbeitsrecht-schweier.de
www.arbeitsrecht-schweier.de