

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Am 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Anhand dieses Informationsschreibens soll der Arbeitgeber in die komplexe Materie des AGG eingeführt werden. Zusätzliche Hinweise sollen der Vermeidung von Fehlern im Umgang mit dem Gesetz dienen.

Was soll durch das AGG erreicht werden ?

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechtes**, der **Religion** oder der **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG)

Wer wird geschützt ?

Das AGG schützt im arbeitsrechtlichen Teil **Beschäftigte**. Dies sind **Bewerber**, **Arbeitnehmer**, **Auszubildende** und **arbeitnehmerähnliche Selbständige**, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Soweit es um den Zugang zur Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg geht, gelten die Vorschriften auch für Selbstständige und Organmitglieder, also Vorstände und Geschäftsführer.

Was ist verboten ?

Beschäftigte dürfen nicht wegen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität benachteiligt werden. Eine Benachteiligung kann dabei in einer **unmittelbaren** oder **mittelbaren Benachteiligung**, einer **Belästigung** oder einer **sexuellen Belästigung** und einer **Anweisung zur Belästigung** liegen.

- **Rasse, ethnische Herkunft:** Differenzierungen wegen Volkstums, der Hautfarbe, der Abstammung oder des nationalen Ursprungs.
- **Religion:** Alle anerkannten Religionsgemeinschaften (z.B. Christentum, Judentum, Islam etc.)

- **Weltanschauung:** Umfassendes Konzept oder Bild der Beziehung zwischen Mensch und Universum. Allgemein politische Gesinnungen werden hiervon nicht erfasst.
- **Alter:** Gemeint ist Lebensalter. Geschützt werden ungerechtfertigte Behandlungen, die an das konkrete Lebensalter anknüpfen.
- **Geschlecht:** Dieses Merkmal verbietet Benachteiligungen, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder anderen Geschlecht (Mann/Frau) ergeben.
- **Behinderung:** Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.
- **Sexuelle Identität:** Heterosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen.

Nicht entscheidend ist, ob jemand bewusst benachteiligt werden soll, sondern das Ergebnis. Die weniger günstige Behandlung als solche ist widerrechtlich.

Worauf ist zu achten ?

Stellenausschreibungen sind so neutral und sachbezogen wie möglich zu formulieren. Im Hinblick auf das Merkmal „Alter“ sollten Formulierungen wie z.B. „junge(r) dynamische(r) Mitarbeiter(in)“ und oder „für unser junges, dynamisches Verkaufsteam wird gesucht“ vermieden werden. Schon dabei kann es sich um ein Indiz für eine Diskriminierung handeln. Auch bei Formulierungen die auf eine Bevorzugung von Frauen abzielen ist Vorsicht geboten.

Eine unterschiedliche Behandlung ist hingegen zulässig, wenn bereits bestehende Nachteile wegen der genannten Merkmale durch „geeignete und angemessene Maßnahmen ausgeglichen“ werden sollen. Denkbar wäre, dass ein Unternehmen gezielt ältere Mitarbeiter einstellt, um derer Anteil in der Belegschaft zu erhöhen.

Bewerbungsunterlagen sind sorgfältig durchzusehen. Hat der Arbeitgeber z. B. vergessen die Schwerbehindertenvertretung über die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen zu unterrichten, so ist dessen Benachteiligung wegen der Schwerbehinderteneigenschaft zu vermuten.

Bei **Absagen** sollte, wie bei der Stellenausschreibung, wie bisher auch auf eine neutrale Formulierung geachtet werden. Am besten keine auf die Person der abgelehnten Bewerber gerichteten Formulierungen verwenden. Bei telefonischen Rückfragen sollte man sich bedeckt halten.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass sich die Anforderungen an Dokumentationspflichten vor allem im Bezug auf die Bewerberauswahl erheblich erhöht haben:

Soweit Sie arbeitsrechtliche Maßnahmen treffen, insbesondere wenn Sie zwischen mehreren Bewerbern auswählen müssen, empfiehlt sich eine sorgfältige Dokumentierung der Gründe für Ihre Entscheidung. Hier sollten Sie festhalten, weswegen Sie sich für einen bestimmten Bewerber nicht entschieden haben.

Orientieren Sie sich bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen allein an solchen Kriterien, die von der Natur der betreffenden Angelegenheit her gefordert werden. Bei einer personellen Maßnahme, wie der Einstellung oder Beförderung, sollten Sie sich an den Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung orientieren.

Stellen Sie sich immer die Frage: Welcher Bewerber ist aufgrund seiner Vorbildung, seiner bisherigen Leistungen im Arbeitsleben sowie des persönlichen Eindrucks der am besten geeignetste für den zu besetzenden Arbeitsplatz ?

Kündigungen und AGG

Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz (§ 2 Abs. 4 AGG). Da die EU-Richtlinien auch Benachteiligungen bei den Entlassungsbedingungen verbieten, sollten Arbeitgeber dennoch jede Kündigung auch im Lichte des AGG prüfen. Auch hier bleibt eine Klarstellung durch die Rechtsprechung abzuwarten.

Schulung von Mitarbeitern

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gegen Benachteiligungen einzuschreiten und vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Entsprechende Schulungsveranstaltungen gelten als Erfüllung dieser Verpflichtung. Beschäftigte mit Weisungsbefugnis (insbesondere Führungs- und Personalverantwortliche) müssen geschult werden, da dem Arbeitgeber deren Diskriminierungshandlungen zugerechnet werden.

§ 12 Abs. 2 AGG enthält keine konkreten Vorgaben über Inhalt und Umfang der Schulungen. Diese Vorschrift erfordert jedenfalls keine juristische Belehrung der Beschäftigten. Es geht vielmehr um die Vermittlung ethischer Maßstäbe. Der Arbeitgeber soll, so bestimmt § 12 Abs. 2 Satz 1 ausdrücklich, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Zu achten ist allerdings auf Vollständigkeit der Hinweise, d.h. dass die Schulung sämtliche Benachteiligungsgründe (§ 1AGG) sowie alle verbotenen Handlungsweisen (§ 3AGG) erfasst.

Noch ungeklärt ist, ob eine Schulung zwingend voraussetzt, dass ein mündliches Gespräch mit den Beschäftigten geführt wird, oder ob etwa auch die Ausgabe von Informationsblättern eine ausreichende Schulung sein kann. Der Wortlaut Schulung spricht dafür, dass Leitbild des Gesetzgebers das persönliche Gespräch ist und es deshalb zumindest der Möglichkeit bedarf, Fragen zu stellen und diese beantwortet zu erhalten. Dem genügt etwa eine interaktive Schulung im Internet mit Einrichtung eines Informationsforums, nicht aber die bloße Ausgabe von Merkblättern (umstritten).

Für die ausreichende Schulung seiner Beschäftigten ist gegebenenfalls der Arbeitgeber beweispflichtig. Es ist deshalb darauf zu achten, dass die Teilnahme an der Schulung sowie die Schulungsinhalte sorgfältig dokumentiert werden. Hierzu sollte eine Anwesenheitsliste geführt werden.

Sowohl private Anbieter als auch u.a. die IHK bieten vielfach die Möglichkeit, an professionellen Schulungen zum AGG teilzunehmen. Siehe hierzu etwa unter:

<http://www.ihkadhoc.de/1/p/0/0/897/886/1001/product.html>

Welche Konsequenzen resultieren aus einem Verstoß gegen das AGG ?

Verstößt die/der **Beschäftigte** gegen das Benachteiligungsverbot so stellt dies eine Verletzung der vertraglichen Pflichten dar. Seitens des Arbeitgebers kann es deshalb zu einer Abmahnung , einer Versetzung oder gar einer Kündigung kommen.

Verstößt hingegen der **Arbeitgeber** gegen das Benachteiligungsgebot, kommen für den benachteiligten Beschäftigten in Betracht, ein:

- **Beschwerderecht (§ 13 AGG)**, d.h. der Beschäftigte hat das Recht, sich bei der hierfür zuständigen Stelle zu beschwerden.
- **Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)**, daraus ergibt sich, dass der Beschäftigte das Recht hat, seine Tätigkeit am Arbeitsplatz einzustellen, wenn der Arbeitgeber zur Unterbindung einer Belästigung offensichtlich ungeeignete Maßnahmen trifft.
- **Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche (§ 15 AGG)**, bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kann ein Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schädens bestehen. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann ein Anspruch auf eine Entschädigung gegeben sein. Diese Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der/die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt
- **Einschaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 27 AGG)**. Diese unterstützt auf unabhängige Weise Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutze jeglicher Benachteiligungen im Sinne des AGG (s.o.). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist eingerichtet beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Alexanderstr. 3
10178 Berlin

Tel.: 03018/555-1865
Fax: 03018/555-41865
E-Mail: ads@bmfsfj.bund.de

Sofortmaßnahmen

Nach § 13 Abs. 1 AGG haben Unternehmen für jeden ihrer Betriebe eine Beschwerdestelle zu benennen, die Beschwerden wegen einer verbotenen Benachteiligung prüft und das Ergebnis der Prüfung dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitteilt. Als geeignete Anlaufstellen für mögliche Beschwerden werden häufig Personalabteilungen angesehen. Sofern ein Betriebsrat besteht kann auch dieser oder auch einzelne Betriebsratsmitglieder als Beschwerdestelle benannt werden.

§ 13 Abs. 1 AGG enthält keine Hinweise, wie Beschwerdestellen hinsichtlich ihrer Organisation, Zusammensetzung und Kompetenz tatsächlich auszugestalten sind. Die „Beschwerdestelle“ muss lediglich in zuverlässiger und kompetenter Weise in der Lage sein, die Beschwerden von Mitarbeitern zu prüfen um nach eingehender Prüfung das Ergebnis dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitteilen zu können.

Als weiteres müssen alle Stellenausschreibungen- und Anzeigen sowie Personalfragebögen auf Neutralität hin überprüft werden.

Durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder bzw. durch die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik sind bekannt zu machen:

- die Benennung der Beschwerdestelle
- der Text des AGG (Anlage)
- § 61 b ArbGG (Anlage)