

**Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) tritt zum 01.08.2006 in Kraft
Auswirkungen auf die betriebliche Praxis und konkrete Handlungsempfehlungen
für Handwerksunternehmen**

RA Harald Bex

Durch die erfolgten Änderungen am Gesetzentwurf zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Gesetzgeber noch Korrekturen am ursprünglichen Entwurf vorgenommen, die im Koalitionsvertrag genannte 1:1-Umsetzung europäischer Vorgaben wurde aber nicht erreicht.

Dennoch wurden in den Gesetzentwurf noch wesentliche Änderungen aufgenommen. Die Bedenken von Handwerk und Mittelstand wurden in wesentlichen Bereichen aufgegriffen. Mit diesen Änderungen wurden zunächst befürchtete weit reichende Belastungen für das Wirtschaftsleben verhindert.

Folgende Änderungen wurden nun umgesetzt:

So besteht in Kleinbetrieben, die nicht dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegen, kein zusätzliches Klagerecht des Betriebsrates oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. In den übrigen Fällen ist es auf grobe Verstöße des Arbeitgebers beschränkt. Individualansprüche der möglichen Benachteiligten können weder durch den Betriebsrat noch durch die Gewerkschaften gerichtlich geltend gemacht werden.

Der gesamte Bereich des Kündigungsschutzes wird vom Anwendungsbereich des AGG ausgenommen. Liegt die Benachteiligung in einer Kündigung, finden ausschließlich die Regelungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes Anwendung.

Die Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen wurde von 3 Monaten auf 2 Monate gekürzt.

Die Beweislastregelung zum Nachweis einer Diskriminierung wurde zugunsten der Arbeitgeber geändert. Sollte bisher eine Glaubhaftmachung, die eine Benachteiligung vermuten lässt, zum Auslösen der Beweislast auf der Gegenseite ausreichen, sind jetzt die Indizien einer Benachteiligung zu beweisen.

Das Merkmal „Weltanschauung“ fällt nicht mehr unter den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz. Damit wurde ein schwer fassbarer, unbestimmter Rechtsbegriff gestrichen und insoweit Rechtssicherheit gewahrt.

Durch die Einführung eines Schwellenwertes bei Vermietungen von Wohnraum (50 Wohnungen) wird ein weiterer Bereich der privaten Alltagsgeschäfte vom Anwendungsbereich ausgenommen. Mieter können damit weiterhin nach individuellen Kriterien ausgesucht werden.

Eine unterschiedliche Behandlung bei der Wohnraumvermietung ist aus übergeordneten Gründen zur Erhaltung einer aktiven, auf soziale Stabilität ausgerichteten Wohnungspolitik zulässig. Die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen bleibt damit in diesem Zusammenhang von staatlichen Eingriffen unberührt.

Die ursprünglich vorgesehene Möglichkeit, Antidiskriminierungsverbände als Bevollmächtigte der Betroffenen in gerichtlichen Verfahren zu beauftragen, wurde gestrichen.

Das Gesetz wird nun am 01.08.2006 in Kraft treten.

Inhalt und Überblick

Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG (früher: Antidiskriminierungsgesetz) bringt für Arbeitgeber neue Aufgaben und Herausforderungen und hat u.a. folgende Schutzrichtung:

Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Ein Teil des Gesetzes enthält zahlreiche neue arbeitsrechtliche Vorschriften und Verpflichtungen für Arbeitgeber.

Das Gesetz ist in 4 Artikel gegliedert.

Im Artikel 1 findet sich das eigentliche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Artikel 2 enthält das Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz-SoldGG).

Artikel 3 enthält diverse Änderungen in anderen Gesetzen und Artikel 4 die Vorschriften über das Inkrafttreten. Insofern handelt es sich eigentlich um mehrere verbundene Antidiskriminierungsgesetze.

Das eigentliche AGG (Artikel 1 des Paketes) schützt demnach Beschäftigte vor Benachteiligung, aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, wegen der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, wegen des Alters, oder wegen der sexuellen Identität Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind unter anderem Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen (Heimarbeiter etc.), Stellenbewerber und ausgeschiedene Arbeitnehmer.

Das Gesetz liefert in § 3 AGG eine Begriffsbestimmung der möglichen Benachteiligungen. Danach kann eine Benachteiligung unmittelbar erfolgen durch Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen. Möglich ist auch die mittelbare Benachteiligung, die dem Anschein nach keine Person ungleich behandelt, bei genauerer Betrachtung aber dennoch benachteiligt. Weiterhin fallen unter den Begriff auch Belästigungen, z.B. Mobbing, einschließlich sexueller Belästigungen.

Umgesetzt wird der Diskriminierungsschutz durch ein arbeitsrechtliches und ein zivilrechtliches Benachteiligungsverbot.

Das Verbot der ungerechtfertigten Benachteiligung

Das Verbot der ungerechtfertigten Benachteiligung aufgrund der vorgenannten Merkmale gilt für Arbeitgeber, Vorgesetzte und andere Mitarbeiter. Unzulässig ist eine Benachteiligung nach § 2 AGG im Bewerbungsverfahren bzw. bei Einstellung, beim beruflichen Aufstieg (Beförderung), bezüglich Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, auch hinsichtlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und bei der Berufsbildung (Aus- u. Weiterbildung).

Von diesem Grundsatz sieht das Gesetz jedoch Ausnahmen vor. Für bestimmte Fälle wird eine unterschiedliche Behandlung ausdrücklich zugelassen.

So ist eine Benachteiligung dann erlaubt, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Ausdrücklich zulässig ist eine Benachteiligung auch dann, wenn sie wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Zulässig sind auch Benachteiligungen wegen des Alters, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind.

Umfasst sind hiervon zum Beispiel die Kriterien des Mindestalters oder der Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte Vorteile.

Auch ist das Höchstalter für die Einstellung auf Grund spezifischer Ausbildungsanforderungen oder der Notwendigkeit einer bestimmten Beschäftigungszeit vor dem Ruhestand und die Festsetzung von Altersgrenzen bei Systemen der sozialen Sicherheit, sowie die Vereinbarungen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung ab 65 Jahren vorsehen, legitime Ziele.

Die Folgen

Um einen effektiven Rechtsschutz zu gewährleisten, sind Vorschriften über Entschädigung und Schadensersatz im Falle der Benachteiligung vorgesehen § 15 AGG.

Dem Beschäftigten steht aber zunächst ein Beschwerderecht zur Seite, § 13 AGG.

Gegebenenfalls kann er dann seine Leistung verweigern oder Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend machen.

Pflichten des Arbeitgebers und konkrete Handlungsempfehlungen

Das AGG statuiert mehrere Pflichten der Arbeitgeber, deren Erfüllung sie vor Haftung schützt.

Stellenausschreibung

So müssen Stellen neutral ausgeschrieben werden, insbesondere ist auf eine geschlechtsneutrale Ausschreibung (m/w) zu achten. Ein Lichtbild kann nicht explizit gefordert werden.

Das Erfordernis der Beherrschung der deutschen Sprache kann nur bei unbedingter Notwendigkeit gestellt werden. Keine Hinweise auf eine bevorzugte Altersgruppe.

Besonders zu beachten ist, dass ein abgelehnter Bewerber mögliche Ansprüche innerhalb von zwei Monaten ab Zugang der Absage geltend machen muss. Den Zeitpunkt des Zugangs muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen. Daher sollten Absagen per Einschreiben oder mit Rückschein versendet werden, um den Zugangszeitpunkt beweisen zu können.

Zudem sollte die Auswahl der Bewerber dokumentiert werden, um eine neutrale Auswahl beweisen zu können. Die Unterlagen, zumindest das Stellenprofil, sollten zwei Monate aufbewahrt werden.

Umgang mit Beschwerden

Der Arbeitgeber muss eine Beschwerdestelle im Betrieb festlegen. Nicht erforderlich ist eine Neueinrichtung, es genügt vielmehr bereits die Benennung eines Vorgesetzten oder einer Gleichstellungsbeauftragten als Beschwerdestelle.

Beschwerden von Mitarbeitern müssen geprüft werden, gegebenenfalls ist Abhilfe zu schaffen. Das Ergebnis ist dem betroffenen Beschäftigten mitzuteilen.

Bei Beschwerden sollten die seitens des Arbeitgebers zur Prüfung und Abhilfe getroffenen Maßnahmen schriftlich dokumentiert werden. Auch die Mitteilung an den Beschäftigten sollte, zu Beweis Zwecken, schriftlich erfolgen.

Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter

Dem Arbeitgeber obliegt die Pflicht, erforderliche Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Benachteiligungen zu treffen.

Diese Verpflichtung umfasst die regelmäßige Schulung aller Mitarbeiter zum Zwecke der Verhinderung von ungerechtfertigten Benachteiligungen und die Unterbindung von ungerechtfertigten Benachteiligungen durch andere Mitarbeiter, gegebenenfalls durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung des benachteiligenden Mitarbeiters.

Auch hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten vor ungerechtfertigten Benachteiligungen durch Dritte, z.B. Vertragspartner, Kunden etc. zu schützen. Zudem ist ein Aushang des AGG, des § 61 b ArbGG und von Informationen über Beschwerdestellen den Beschäftigten am Schwarzen Brett oder durch Rundschreiben bekannt zu geben.

Besonders zu beachten ist, dass auch bestehende Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen auf mögliche ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen hin zu überprüfen sind. Werden solche aufgedeckt, muss unverzüglich Abhilfe geschaffen werden.

Sofortmaßnahmen

Folgende Maßnahmen sollten Arbeitgeber daher sofort treffen:

Mitarbeiter sind über das AGG, z.B. im Rahmen einer Betriebsversammlung zu informieren. Es ist eine Beschwerdestelle festzulegen. Nach Möglichkeit ist der Betriebsrat einzubinden. Der Gesetzestext des AGG und die Informationen über die Beschwerdestelle ist am "Schwarzen Brett" auszuhängen. Mitarbeiter sind durch Teilnahme an einschlägigen Seminaren zu schulen.