

8. Mai 2012

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat am 1. August 2006 in Kraft; mit ihm wurden vier EU-Richtlinien in nationales Gesetz umgesetzt. Es gibt zu diesem Gesetz inzwischen rund 1.200 veröffentlichte Urteile.

Das Gesetz gilt für Arbeitnehmer und Auszubildende sowie für arbeitnehmerähnliche Personen.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind Journalisten, die mindestens ein Drittel ihres Erwerbseinkommens von einem Medienbetrieb erzielen.

Das Gesetz gilt ferner für den Entleiher eines Arbeitnehmers, nicht nur für den juristischen Arbeitgeber.

Ziel des Gesetzes ist es, acht Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Es geht um die Benachteiligungsmerkmale: **Alter, Behinderung, Religion, Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Weltanschauung und sexuelle Identität.**

Alter

Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen festgelegt, dass der Erhalt einer ausgewogenen Altersstruktur ein legitimes Ziel sei, das Betriebsrat und Geschäftsführung im Rahmen einer Kündigungswelle verfolgen dürfen (BAG 2 AZR 468/08 in NZA 2010, 1059). Nicht erlaubt ist das Schaffen einer neuen Altersstruktur.

Der Arbeitgeber muss allerdings in der Lage sein, konkret darzulegen, welche Nachteile sich ergeben, wenn auf das Auswahlkriterium Altersstruktur verzichtet würde. Kein zulässiges Kriterium ist es, wenn der Arbeitgeber lediglich ältere und damit im Regelfall teurere Arbeitnehmer loswerden will.

In seiner jüngsten Entscheidung vom Dezember 2011 (2 AZR 42/10) bejahte das BAG erneut die Bildung von Altersgruppen, weil dadurch den rechtmäßigen Zielen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarktes Rechnung getragen werde. Zwar sanken mit steigendem Lebensalter die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, andererseits würde mit der Bildung von Altersgruppen der ansonsten drohenden Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer entgegengewirkt. Durch die Bildung von Altersgruppen würden das Ziel, ältere Mitarbeiter zu schützen, und die Absicht, die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer sicherzustellen, in einen angemessenen Ausgleich gebracht.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) geht mit den Altersgruppenregelungen sehr viel strenger um. Eine erneute Entscheidung des EuGH zu dieser Frage ist in absehbarer Zeit allerdings nicht zu erwarten.

Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, beim Ausloben von Prämien für einen Aufhebungsvertrag ältere Arbeitnehmer von vornherein auszunehmen. Das Risiko für den Arbeitgeber besonders teurer Personalabbauprogramme durch ausscheidungswillige ältere Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit wird dadurch verringert. Der Zweck des Diskriminierungsverbots sei der weitere Verbleib der älteren Arbeitnehmer im Betrieb und nicht das Ausscheiden mit besonders hoher Prämie.

Die älteren Arbeitnehmer werden auch nicht diskriminiert, wenn in einem Sozialplan die Abfindungssumme gedeckelt wird oder für rentennahe Jahrgänge ein Abschlag vorgesehen ist (BAG 1 AZR 832/08 in NZA 2010, 774). Der EuGH wird sich demnächst mit dieser Frage des Ausschlusses von Sozialplanleistungen für rentennahe Jahrgänge zu beschäftigen haben, da im Sommer letzten Jahres das Arbeitsgericht München diese Frage dem EuGH vorgelegt hat: Da ein Sozialplan den Übergang von einem zum neuen Arbeitsplatz erleichtern sollte, könnten rentennahe Jahrgänge nur dann von der Abfindung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden, wenn sie sich für die Inanspruchnahme einer Altersrente entschieden hätten – so die Münchener Richter. Das LAG Düsseldorf hat die Ansicht vertreten, bei rentennahen Jahrgängen müsse die Abfindung so berechnet werden, dass sie die Zeit bis zum regulären und nicht nur die bis zum frühest möglichen Renteneintritt überbrücke (BAG 1 AZR 743/09 in BB 2012, 710).

Kappungsgrenzen bei Abfindungen hat das LAG Berlin-Brandenburg ausdrücklich für zulässig erklärt. Sie führten dazu, dass ältere und jüngere Arbeitnehmer gleich behandelt würden.

Urlaub

Auch die Tarifvertragsparteien müssen sich mit dem AGG auseinandersetzen. So hat das BAG kürzlich (BAG 9 AZR 529/10) eine Urlaubsstaffel im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes verworfen. Der Höchsturlaub wurde in diesem Tarifvertrag mit dem 40. Lebensjahr erreicht. Das 40. Lebensjahr ist aus Sicht des BAG kein geeignetes Kriterium, um eine erhöhte Erholungsbedürftigkeit zu rechtfertigen. Zuvor hatte bereits das LAG Düsseldorf einen Tarifvertrag des Einzelhandels, der 30-Jährigen den Höchsturlaub gewährte, verworfen.

Betriebliche Altersversorgung

In einer betrieblichen Altersversorgung kann vorgesehen werden, dass die Witwenversorgung nur dann geleistet wird, wenn die Ehe bereits zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb existierte. Diese Benachteiligung wegen des Alters sei gerechtfertigt, da der Arbeitgeber ein legitimes Interesse daran habe, seine Risiken auf solche Fälle zu beschränken, die bereits während des Arbeitsverhältnisses angelegt worden seien (BAG 3 AZR 509/08 in NZA 2011, 1092).

Offen ist dagegen die Frage, ob sogenannte Altersabstandsklauseln in betrieblichen Altersversorgungen zulässig sind. Derartige Klauseln besagen, dass der überlebende Partner keine Versorgung erhält, wenn er 15 oder 20 Jahre jünger ist als der verstorbene Arbeitnehmer.

Eine ratierte Kürzung der betrieblichen Altersversorgung wird vom BAG für zulässig erachtet (3 AZR 434/09) – auch wenn dies dazu führt, dass sich bei gleich langer Betriebszugehörigkeit der jüngere Mitarbeiter eine geringere Anwartschaft als der Ältere erarbeitet.

Geschlecht

Aus Statistiken lassen sich im Regelfall Indizien für eine mittelbare Geschlechtsdiskriminierung herleiten. Das Indiz wird häufig benutzt, um die Behauptung zu untermauern, dass Frauen bei der Beförderung systematisch benachteiligt werden (sogenannte „Gläserne Decke“). Voraussetzung ist allerdings, dass sich diese statistischen Daten auf den betreffenden Arbeitgeber beziehen und überdies Aussagen auf sein Verhalten gegenüber den Geschlechtern vorliegen. Der alleinige Hinweis auf den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft und in den oberen Führungspositionen genügt für ein derartiges Indiz nicht. Kann die Arbeitnehmerin allerdings dazu noch vortragen, der Vorgesetzte habe als Replik auf ihre Bewerbung auf die höhere Position geantwortet, sie solle sich auf ihr Kind freuen, so spricht einiges für die vorhandene „Gläserne Decke“ in diesem Betrieb (BAG 8 AZR 1012/08 in NZA 2011, 93).

Beschwerde

Das AGG gibt den Betroffenen ein eigenes Beschwerderecht (§ 13). Der Arbeitgeber hat eine zuständige Stelle für die Beschwerden zu bestimmen. Der Betriebsrat kann die Besetzung dieser Stelle allerdings nicht mitbestimmen, allerdings die Initiative der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens ergreifen. Er hat insoweit ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (BAG 1 ABR 42/08; DJV-Datenbank juri 11795).

Davon unberührt bleibt das Recht des Betroffenen, sich beim Betriebsrat zu beschweren (§ 84 BetrVG).

Fortbildung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, durch Aus- und Fortbildung sicherzustellen, dass Benachteiligungen unterbleiben. Ferner müssen bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot geeignete Maßnahmen ergriffen werden (z.B. die Abmahnung oder Kündigung des Störers).

Rechtsfolgen

Liegt eine verbotene Maßregelung vor, so ist die Maßnahme nichtig, das heißt gegenüber dem Arbeitnehmer unverbindlich. Natürlich gilt kein Faustrecht, sondern die Nichtigkeit z.B. der Kündigung muss innerhalb der gesetzlichen Frist, d.h. innerhalb von drei Wochen, beim Arbeitsgericht geltend gemacht worden sein.

Tritt ein Vermögensschaden ein, muss der Arbeitgeber Schadenersatz leisten, sofern er diese Pflichtverletzung zu vertreten hat.

Bei sogenannten „Nicht-Vermögensschäden“ besteht ein Anspruch auf maximal drei Monatsgehälter, etwa wenn die Betroffene wegen einer Benachteiligung nicht befördert wird. Das Benachteiligungsverbot gibt nämlich keinen Anspruch auf die Beförderung.

Frist

Wer Ansprüche nach dem AGG geltend machen möchte, muss sie innerhalb von zwei Monaten einfordern. Die Frist beginnt mit der Kenntnis von der Benachteiligung. Innerhalb von drei Monaten muss geklagt werden.

Leistungsverweigerungsrecht

Ein Arbeitnehmer, der benachteiligt wird und dessen Arbeitgeber keine oder nur unzulängliche Maßnahmen zur Unterbindung dieser Benachteiligung ergreift, kann seine Tätigkeit einstellen und

hat gleichwohl Anspruch auf das Gehalt. Voraussetzung: Die Tätigkeitseinstellung ist zum Schutz des Arbeitnehmers erforderlich (§ 14 AGG). Diese Norm dürfte am ehesten bei sexueller Belästigung zum Tragen kommen.

Wer muss was beweisen?

Es reicht, dass eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung aus den acht genannten Gründen vermuten lassen. Die andere Partei muss dann den vollen Beweis dafür erbringen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorliegt (sogenannte Beweislastumkehr, § 22 AGG).

Klagerecht von Gewerkschaften und Betriebsräten

Sowohl Betriebsrat als auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft (d.h. eine Gewerkschaft mit mindestens einem Mitglied im Betrieb) können den Arbeitgeber bei groben Verstößen verklagen (§ 17 AGG). Aber weder Betriebsrat noch Gewerkschaften können die Rechte der einzelnen Arbeitnehmer einklagen (keine Stellvertreterklage). Die Klage der Organisationen ist eine reine Feststellungs- bzw. Unterlassungsklage.

Sofortmaßnahmen des Betriebsrats

- Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die betriebliche Beschwerdestelle (teilweise erzwingbare Betriebsvereinbarung, siehe Stichwort Beschwerde).
- Überprüfung von Fragebögen, die an Bewerber bzw. an Arbeitnehmer im Rahmen der Einstellung ausgegeben werden (erzwingbare Mitbestimmung, § 94 BetrVG).
- Schulung von Vorgesetzten und Kollegen zum Thema Antidiskriminierung (erzwingbare Mitbestimmung, § 98 BetrVG).

Redaktion: Gerda Theile
☎ 0228/2 01 72-11

Aktuelle Termine Betriebsräteseminare

9. Oktober 2012, Würzburg:
Arbeitnehmerschutzgesetz
12./13. November 2012, Fulda:
Betriebsverfassungsrecht für Ersatzmitglieder
11. Dezember 2012, Leipzig:
Öffentliche Äußerungen des Betriebsrats

**Weitere Informationen
zu den angebotenen
Seminaren finden Sie
im BR-Info Nr. 2/2012.**