

AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Dieses Gesetz ist zum 1. August 2006 in Kraft getreten. Mit dem AGG werden vier EU-Richtlinien in nationales Gesetz transformiert. Die Regierung Schröder hatte bereits einen Gesetzesentwurf eingebracht. Damals hieß der Entwurf noch Antidiskriminierungsgesetz. Das Gesetz gilt nicht nur für Arbeitnehmer und Auszubildende, sondern auch für arbeitnehmerähnliche Personen; allerdings nicht für freie Mitarbeiter. Beachten muss dieses Gesetz nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch der Entleiher eines Beschäftigten. 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.

Rasse

Es geht nicht um die Anerkennung eines Rassenbegriffs. Anknüpfungspunkt des Gesetzes sind vielmehr rassistische Motive aus der subjektiven Vorstellung des Benachteiligten.

Weltanschauung

Darunter werden gedankliche Systeme verstanden, die Weltgeschehen in Zusammenhängen werten. Die Printarbeitgeber haben das Gesetz im Vorfeld massiv kritisiert. Sie sehen die Tendenzschutzregelung des § 118 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ausgehebelt. Ihnen wurde allerdings per Brief von Regierungsseite mitgeteilt, dass aus Sicht des Ministeriums Verlage nicht gehindert seien, die politische Tendenz einer Zeitung festzulegen und durch die Auswahl entsprechender Mitarbeiter auch zu verwirklichen.

Behinderung

Behinderung wird – wie bisher – bereits im Sozialgesetzbuch definiert; nämlich als körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit, die mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und durch die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Sexuelle Belästigung

Sie wird definiert als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das entweder beabsichtigt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dies gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Alter

Anknüpfungspunkt ist jedes Lebensalter. Wenn in Sozialplänen bei betriebsbedingten Kündigungen an das Lebensalter angeknüpft wird oder sich die Abfindung nach dem Lebensalter berechnet, ist eine besonders sorgfältige Begründung notwendig. Betriebsräte sind gut beraten, das Alter nicht als einziges Auswahlkriterium für bestimmte Leistungen zu definieren.

Der Europäische Gerichtshof hatte bereits im vergangenen Jahr eine Regelung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes als unvereinbar mit dem EU-Recht angesehen. Diese deutsche Norm erlaubte die dauernde Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern jenseits des 52. Lebensjahres, sofern der Arbeitnehmer nicht zuvor in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber gestanden hat (DJV-Datenbank Juri, Nr. 11580).

Das Gesetz kennt auch Ausnahmetatbestände; denn die unterschiedliche Behandlung wird erst dann zu einer unzulässigen Diskriminierung, wenn sie nicht durch einen Ausnahmetatbestand gerechtfertigt ist. So ist zum Beispiel die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist (§ 10 AGG). Auch nach der Art der auszuübenden Tätigkeit kann bei beruflichen Anforderungen differenziert werden (§ 8 AGG).

Im Hinblick auf die EU-Richtlinien hat das Bundesarbeitsgericht im Sommer dieses Jahres (3 AZR 352/05) das Verfahren ausgesetzt und den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um eine Entscheidung gebeten. Es geht in diesem Fall um eine Betriebsrente. Die Versorgungsordnung sieht vor, dass die Hinterbliebenenversorgung nicht gezahlt wird, wenn der überlebende Ehegatte mehr als 15 Jahre jünger ist als der verstorbene Arbeitnehmer.

Die Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung war bislang bereits gesetzlich verankert (§ 611 b Bürgerliches Gesetzbuch -BGB). Diese BGB-Regelung wurde in das AGG übernommen.

Für Kündigungen gelten ausschließlich die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG).

Beschäftigte dürfen wegen der acht genannten Gründe nicht benachteiligt werden. Gegen dieses Benachteiligungsgesetz verstoßende Regelungen sind unwirksam und stellen zum Beispiel eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar. Verboten sind sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Kriterien eine Person aus einem der acht genannten Gründe gegenüber einer anderen Person besonders benachteiligen, ohne dass

ein sachlicher Grund für diese differenzierte Behandlung vorliegt. Es gibt auch die mittelbare Täterschaft, nämlich die Anweisung zur Benachteiligung einer dritten Person.

Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss nicht nur das Gesetz bekannt machen und darauf achten, dass Benachteiligungen vermieden werden, sondern auch eine Beschwerdestelle einrichten.

Im Rahmen der Organisationspflichten ist der Arbeitgeber auch 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) oder um den Arbeitnehmer bei einer Benachteiligung durch Dritte zu schützen.

Beschwerde

Das AGG gibt den Betroffenen ein eigenes Beschwerderecht (§ 13). Der Arbeitgeber hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine zuständige Stelle für die Beschwerden zu bestimmen. Jede Beschwerde und das Ergebnis derselben ist den Beschäftigten mitzuteilen. Davon unberührt bleibt das Recht des Betroffenen, sich beim Betriebsrat zu beschweren (§ 84 BetrVG).

Rechtsfolgen

Liegt eine verbotene Maßregelung vor, so ist die Maßnahme nichtig, d.h. gegenüber dem Arbeitnehmer unverbindlich; z.B. die Kündigung. Natürlich gilt kein Faustrecht, sondern die Nichtigkeit der Kündigung muss innerhalb der üblichen 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 so genannten Nichtvermögensschäden besteht ein Anspruch auf maximal drei Monatsgehälter (z.B. wenn der Betroffene wegen einer Benachteiligung nicht eingestellt wird). Das Benachteiligungsverbot gibt nämlich keinen Anspruch auf eine Einstellung oder auf eine Beförderung.

Frist

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

Leistungsverweigerungsrecht

Ausdrücklich wurde nunmehr geregelt, dass ein Arbeitnehmer, der benachteiligt wird und dessen Arbeitgeber keine oder nur unzulängliche Maßnahmen zur Unterbindung dieser Benachteiligung ergreift, seine Tätigkeit einstellen kann und gleichwohl Anspruch auf das Gehalt hat. Voraussetzung: Die Tätigkeitseinstellung ist zum Schutz des Arbeitnehmers

erforderlich. Diese Norm (§ 14 AGG) 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, weil es z.B. einen Rechtfertigungsgrund gibt (so genannte Beweislastumkehr, § 22 AGG).

Klagerecht von Gewerkschaften und Betriebsräten

Sowohl Betriebsrat als auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft (d.h. eine Gewerkschaft, die im Betrieb mindestens ein Mitglied hat) können den Arbeitgeber bei groben Verstößen verklagen (§ 17 Abs. 2 AGG). Aber weder Betriebsrat noch Gewerkschaften können die Rechte der einzelnen Arbeitnehmer einklagen (keine Stellvertreterklage). Die Klage der Organisationen ist eine reine Feststellungsklage bzw. Unterlassungsklage.

Antidiskriminierungsverbände

Die Betroffenen können sich durch Antidiskriminierungsverbände gerichtlich vertreten lassen. Antidiskriminierungsverbände sind Verbände, die mindestens 75 Mitglieder haben und nicht gewerbsmäßig die Interessen benachteiligter Personen oder Personengruppen wahrnehmen (§ 23 AGG).


Bundesantidiskriminierungsstelle

Die Bundesregierung ist aufgefordert, eine Antidiskriminierungsstelle einzurichten. Diese hat im Wesentlichen die Aufgabe, Unterstützung in Form von Informationen zu geben, weitere Beratung zu vermitteln oder eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten herbeizuführen (§ 25 bzw. § 27 AGG).

Sofortmaßnahmen des Betriebsrats

- Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über betriebliche Beschwerdestelle (erzwingbare Betriebsvereinbarung; LAG Saarbrücken 2 TaBV 2/07 – DJV-Datenbank Juri Nr. 11716; LAG Hamburg 3 TaBV 6/07 – DJV-Datenbank Juri Nr. 11638).
- Überprüfung von Fragebogen, 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