

ANTIDISKRIMINIERUNG

Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Was ist zu beachten?

Nach mehreren Anläufen und Änderungen in der letzten Minute des Gesetzgebungsverfahrens durch eine Initiative des Bundesrats ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Mitte August 2006 in Kraft getreten. Für Betriebsräte und Gewerkschaften bedeutet dies eine neue Herausforderung, um Benachteiligung im Betrieb noch wirksamer bekämpfen zu können. Es soll im Folgenden ein erster Überblick der Regelungen gegeben werden, orientiert an den wichtigsten Fragestellungen.

Was ist verboten?

Die Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen verhindert oder beseitigt werden.

- Die Merkmale
- „
- der Rasse
- „
- oder wegen
- „
- ethnischer Herkunft
- „
- umfassen Benachteiligungen auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums. Die missverständliche Verwendung des Begriffs der Rasse soll weniger die Zurechnung eines Menschen zu einer bestimmten Gruppe auf Grund bestimmter lebenslänglicher oder vererblicher äußerlicher Erscheinungsmerkmale beschreiben. In erster Linie geht es um die Bekämpfung rassistischer Tendenzen. Die ethnische Herkunft meint eine Zugehörigkeit eines Menschen zu einer durch sprachliche und/oder kulturelle Merkmale verbundene Gemeinschaft, wobei die kennzeichnenden Merkmale jeweils nicht vererblich sind. Die ethnische Herkunft darf jedenfalls nicht mit der bloßen Staatsangehörigkeit

verwechselt bzw. gleichgesetzt werden.

- Das Merkmal
- "
- Geschlecht
- "
- betrifft vor allem die Gleichbehandlung von Mann und Frau. Erfasst werden auch Benachteiligungen von Menschen, die ihr Geschlechtsmerkmal geändert haben oder deren Geschlecht nicht eindeutig zugeordnet werden kann.
- Die Merkmale
- „
- Religion
- "
- oder
- „
- Weltanschauung
- "
- schützen die Freiheit des Glaubens und die Freiheit diesen Glauben zu verwirklichen. Mit Weltanschauung sind grundlegende politische Systemvorstellungen gemeint, nicht allgemeine tagespolitische Richtungsvorstellungen.
- Der Begriff der
- „
- Behinderung
- "
- orientiert sich an der gesetzlichen Definition im § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Danach sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Der Begriff der
- „
- Behinderung
- "
- ist sprachlich wesentlich weiter, als der der
- „
- Schwerbehinderung
- "
- .
- Das Merkmal
- „
- Alter
- "
- knüpft an das biologische Alter eines Menschen an. Es geht also sowohl um den Schutz älterer Menschen vor einer Benachteiligung gegenüber jüngeren, als auch umgekehrt, das heißt

jüngeren gegenüber älteren.

Wer ist Beschäftigter im Sinne des AGG?

Das Gesetz selbst nimmt Bezug auf die Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsbildung (also nicht nur zur Berufsausbildung) Beschäftigten, sowie arbeitnehmerähnlichen Personen einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte. Nicht erforderlich ist, dass ein Beschäftigungsverhältnis schon oder noch besteht. Unter den geschützten Personenkreis fallen auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist (§ 6 AGG).

Wann liegt eine Benachteiligung vor?

Das Gesetz definiert mehrere Grundformen der verbotenen Benachteiligung. Es kann sich um eine **unmittelbare Benachteiligung** handeln, in dem eine Person aus einem der oben genannten Gründe eine Benachteiligung tatsächlich erfahren hat. Wesentlich ist, dass die Benachteiligung bei der Entscheidungsfindung eine unmittelbare Rolle gespielt hat.

Dagegen beschreibt die **mittelbare Benachteiligung**, dass es nicht zur unmittelbaren Diskriminierung als Entscheidungskriterium gekommen sein muss, sondern dass sich die Diskriminierung erst als faktische Folge einer nach anderen, vermeintlich neutralen Kriterien, getroffene Entscheidung ergibt. Der klassische Fall tritt ein, wenn von der betroffenen Benachteiligung faktisch ein wesentlich höherer Anteil Beschäftigter betroffen ist als andere.

Eine weitere Benachteiligung ist als **Belästigung** definiert. Damit sind unerwünschte Verhaltensweisen gemeint, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Im Gegensatz zur Diskriminierung bedeutet die Belästigung nicht notwendigerweise eine Schlechterstellung des Betroffenen gegenüber anderen Personen, sondern erschöpft sich im Angriff auf dessen Persönlichkeit.

Der Begriff der **sexuellen Belästigung** bezieht sich auf das unerwünschte Verhalten im sexuellen Bereich und ist insbesondere durch körperliche Berührung, Bemerkungen und das Zeigen von pornografischen Darstellungen gekennzeichnet. Jeder Würdeverletzung reicht aus und verlangt nicht, dass darüber hinaus auch ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Für die Belästigung ebenso wie für die sexuelle Belästigung kommt es ausschließlich auf das Empfinden des Opfers an. Die Belästigung verletzt seine Würde, auch wenn bei anderen die Schmerzgrenze deutlich anders angesetzt ist.

Eine **Benachteiligung** liegt auch vor, wenn zu derselben angewiesen wird. Eine **Anweisung** kommt nur in Betracht bei Ausnutzen eines Weisungsverhältnisses aus rechtlichen Gründen, dass der „Anweisende“ von dem „Angewiesenen“ ein bestimmtes Verhalten verlangen kann. Beispielsweise wird ein Vorgesetzter wiederum von seinem Vorgesetzten angewiesen eine der oben genannten Benachteiligungen bestimmt wird (vgl. § 3 AGG).

Gibt es Ausnahmen vom Verbot der Ungleichbehandlung?

Das Gesetz enthält eine sogenannte allgemeine Rechtfertigungsklausel. Damit ist der seltene Fall gemeint, dass sich die unterschiedliche Behandlung aus der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen der Ausübung ergibt. Dies mag im künstlerischen Bereich etc. zutreffen, weniger im Produktionsbetrieb. Ähnlich verhält es sich mit der zulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen Religion und Weltanschauung.

Für die betriebliche Praxis von größerer Bedeutung ist die Zulässigkeit unterschiedlicher Behandlung wegen des **Alters**.

Das AGG lässt diese Ungleichbehandlung zu, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Im § 10 AGG werden Maßnahmen benannt, wann die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein kann. Dies ist zum Beispiel möglich, wenn es um Maßnahmen zur besseren Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten, die an ein bestimmtes Alter anknüpfen, festsetzen von Dienstalter für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile, Altersgrenzen in Verträgen im Zusammenhang mit Bezug von Altersrente, Berücksichtigung des Merkmals „Alter“ bei der Sozialauswahl sowie Differenzierung in Sozialplänen und Unkündbarkeitsvorschriften in Tarifverträgen. Hier werden die Gerichte noch viel auszulegen haben und die Betriebsparteien Betriebsvereinbarungen auf den Prüfstand stellen müssen. In einer Änderung zum AGG wurden die Ziffern 6 und 7 des § 10 gestrichen, da ja nach der Logik Kündigungen nur nach dem Kündigungsschutzgesetz überprüft werden können. Mit dem pauschalen Nennen werden nicht tatsächlich alle kollektiven und individuellen Vereinbarungen, die unter diese Beispiele fallen, automatisch objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt.

Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das Gesetz?

Der § 7 Abs. 1 AGG ist ein sogenanntes Verbotsgesetz, so dass alle gegen das Benachteiligungsverbot verstoßende Rechtsgeschäfte **nichtig** sind (§ 134 BGB). Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot, ist er verpflichtet, den dadurch den Beschäftigten entstandenen **Schaden zu ersetzen** (§ 15 Abs. 1 Satz 1 AGG). Das Gesetz schließt ausdrücklich aus, dass der Schadensersatz nicht gleichbedeutend ist mit einem Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg. Auch wenn der Beschäftigte ohne die Diskriminierung die (höherwertige) Position erhalten hätte, beschränkt sich der Anspruch auf einen Ersatz in Geld. Er ist der Höhe nach begrenzt auf die bis zum Erreichen des ersten Kündigungstermins hypothetisch entstehenden Vermögensvorteile.

Außerdem kann der sogenannte **immaterielle Schaden** ersetzt werden. Die angemessene Entschädigung Geld wird bei einer Nichteinstellung auf maximal drei Monatsgehälter festgelegt. Der Anspruch auf Schadensersatz muss innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung des Beschäftigten von der Benachteiligung schriftlich gegenüber dem Arbeitsgeber geltend gemacht werden. Ein Telefax oder E-Mail reichen nicht aus. Es muss sich um ein Anschreiben mit einer Originalunterschrift handeln. Zu beachten ist, dass nach dem neu gefassten § 61b ArbGG stets innerhalb von drei Monaten nach erfolgloser schriftlicher Geltendmachung beim Arbeitsgericht Klage zu erheben ist.

Für die Fälle der Belästigung und sexuellen Belästigung räumt das Gesetz ein **Leistungsverweigerungsrecht** ein.

Außerdem gibt es die Möglichkeit von Betroffenen sich zu **beschweren**. Die Besonderheit darin liegt, dass die Beschwerdestelle vom Arbeitgeber benannt werden kann und nicht notwendigerweise gesondert eingerichtet werden muss. Die Bandbreite liegt vom Betriebsrat bis zum Mitarbeiter der Personalabteilung. Dass letztere nicht besonders geeignet erscheinen als Beschwerdestelle zu fungieren, versteht sich von selbst. Vertrauen und Objektivität gegenüber den Betroffenen dürften nicht gewährleistet sein.

Was ist beim Rechtsschutz zu beachten?

Neben den oben genannten Fristen ist die sogenannten **Beweislastverteilung** spannend. Das Gesetz sieht nun vor, dass derjenige, der sich auf die Benachteiligung beruft, Indizien zu beweisen hat, die eine Benachteiligung wegen der oben genannten Gründe vermuten lassen. Gelingt dies, muss der andere Teil nachweisen, dass entweder eine benachteiligungsfreie Entscheidung getroffen wurde oder aber überhaupt keine Benachteiligung vorliegt bzw. die Benachteiligung von einem Rechtfertigungsgrund gedeckt wird. Auch hier wird es noch einige Auslegungen von den Gerichten hinsichtlich der Anforderungen der jeweils beweisbelasteten Partei ergeben. Aus dem Gesamtzusammenhang des Gesetzes dürften die Anforderungen an die betroffenen Beschäftigten nicht zu hoch gesetzt werden und eher mit dem Glaubhaftmachen von Tatsachen gleichzusetzen sein.

Gibt es ein Klagerecht vom Betriebsrat und im Betrieb vertretener Gewerkschaften?

Beide können nach § 17 Abs. 2 AGG bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine bestimmte Handlung vorzunehmen. Voraussetzung ist, dass das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet. Letztendlich ist es eine Nachbildung und Orientierung an § 23 Abs. 3 BetrVG.

Das Gesetz setzt neben dem Verbot der Diskriminierung und entsprechenden Sanktionen auch verstärkt auf **Prävention**, das heißt vermeiden von Diskriminierung. Hier dürfte auch das Hauptaugenmerk für Betriebsräte liegen. In erster Linie wird es Aufgabe der in Interessenvertretung sein, die vorhandenen Vereinbarungen unter die Lupe zu nehmen. Zu nennen sind folgende Punkte:

- Stellenausschre
- ibernungen, Bewerbungsgespräche
- Arbeitsverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Tarifverträge
- Beförderungen und Versetzungen
- Abmahnungen und Kündigungen

- Beurteilungen und Zeugnisse
- Lohn- und Gehalt
- Gratifikationen
- Aus- und Weiterbildung
- Urlaubsregelungen

Sowohl Personalabteilungen, als auch Betriebsräte werden ihre Hausaufgaben aus dem AGG zu erfüllen haben.



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.