

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Drastische Änderungen optimal meistern

Wichtig für: 
Alle Planungsbüros

Ab sofort müssen Sie – ob Sie es wollen oder nicht – Ihr Augenmerk auf das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) richten. Es wird Ihre Personalarbeit nachhaltig verändern.

Nachfolgend verschaffen wir Ihnen einen Überblick über die Folgen des Gesetzes, das noch im August in Kraft treten wird. Außerdem sagen wir Ihnen, wie Sie sich durch Sofortmaßnahmen davor schützen, auf Entschädigung und Schadenersatz verklagt zu werden. Denn eines steht fest: Die Zahl der Klagen wegen Diskriminierung wird steigen. Das zeigen die Erfahrungen anderer EU-Mitgliedsstaaten.

Was will das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?

Benachteiligungen sollen der Vergangenheit angehören

Das AGG will Benachteiligungen bzw. Belästigungen in der Arbeitswelt verhindern bzw. ahnden, insbesondere aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG).

Damit greift das Gesetz in den gesamten Bereich der Personalarbeit ein. Sie müssen jede Entscheidung – das „heißeste Eisen“ ist die Einstellung neuer Mitarbeiter – im Lichte des AGG überprüfen.

Die sechs neuralgischen Bereiche

Damit Sie wissen, wie Sie sich in Zukunft zu verhalten haben, sollten Sie die sechs neuralgischen Bereiche und deren Bedeutung kennen:

1. Was versteht man unter Benachteiligung?

Benachteiligt werden kann jemand auf zwei unterschiedliche Arten:

Bisherige Ausschreibungspraxis ist Vergangenheit

- **Unmittelbar (§ 3 Absatz 1 AGG):** Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn Sie in einer Stellenanzeige den Bewerberkreis auf einen bestimmten Altersbereich einschränken. Formulierungen wie „junge dynamische Führungskraft gesucht“ oder „Sie sind zwischen 30 und 40 Jahre alt“ gehören ebenso der Vergangenheit an wie „bei gleicher Qualifikation stellen wir bevorzugt Frauen ein“
- **Mittelbar (§ 3 Absatz 2 AGG):** Auch eigentlich neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren können bestimmte Personen gegenüber anderen in besondere Weise benachteiligen. Beispiel: Alle Bewerber um eine Stelle als Verwaltungskraft müssen einen schriftlichen Deutsch-Test absolvieren, obwohl es für die Tätigkeit ausreicht, Deutsch zu sprechen. Ein solcher Test könnte zur Folge haben, dass Bewerberinnen und Bewerber mit einer anderen Muttersprache ausgeschlossen werden.

2. Wann liegt eine Belästigung vor?

Eine Belästigung zielt darauf ab, mit einer bestimmten unerwünschten Verhaltensweise die Würde einer Person in einem bestimmten Diskriminierungsmerkmal zu verletzen bzw. eine feindliche Umgebung zu schaffen (§ 3 Absatz 3 AGG). Die Belästigung kann dabei

- verbal (Bezeichnung eines homosexuellen Mitarbeiters als „Schwuchtel“; Nachahmen von Affenlauten bei einem farbigen Mitarbeiter)
- als auch non-verbal (ausgestreckter Mittelfinger) erfolgen.

Belästigung in Wort, Tat und Gesten

3. Was speziell bedeutet eine sexuelle Belästigung?

Eine sexuelle Belästigung (§ 3 Absatz 4 AGG) besteht in einem unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, zum Beispiel durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen oder Berührungen. Sexuell bestimmt ist das Verhalten, wenn es einen geschlechtlichen Bezug aufweist. Dazu gehören beispielsweise

- Bemerkungen über sexuelles Verhalten, Vorlieben bzw. Neigungen sowie über die körperlichen Vorzüge oder Nachteile von Beschäftigten,
- das unerwünschte Zeigen oder sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen oder sogar selbst
- das Nachpfeifen hinter einer Arbeitnehmerin im Betrieb.

4. Was meint sexuelle Identität?

Die sexuelle Orientierung meint die Hauptzielrichtung der sexuellen Interessen einer Person im Hinblick auf die gewünschten Partner. Das Diskriminierungsmerkmal soll die Präferenz der sexuellen Partnerwahl schützen.

Wichtig: Die Benachteiligung einer Frau wegen Schwanger- bzw. Mutterschaft ist nach dem AGG ausdrücklich eine unmittelbare Benachteiligung auf Grund des Geschlechts (§ 3 Absatz 1 Satz 2 AGG).

Erhöhter Schutz von Müttern

5. Was ist unter ethnischer Herkunft und Rasse zu verstehen?

Es handelt sich um eine Gruppe von Menschen, die durch verschiedene gemeinsame Eigenschaften (Sprache, Kultur, Tradition, Religion, Bräuche etc.) verbunden ist bzw. sich verbunden fühlt. Ethnische Herkunft ist allerdings nicht identisch mit Nationalität. Ethnische Gruppen sind beispielsweise Zigeuner oder Palästinenser. Menschliche Rassen gibt es eigentlich nicht. Die EU verwendet den Begriff nur, um ein Signal gegen Rassismus zu setzen (Erwägungsgrund 3 in der Richtlinie 2004/43/EG vom 29.6.2000). Die genaue Definition dieses Merkmals ist umstritten. Welcher Ansicht die Arbeitsgerichte folgen werden, ist derzeit nicht abzusehen.

Beachten Sie: Schon die Benachteiligung eines Kölners in Düsseldorf kann eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft darstellen (Ahlenfelder, in: Das AGG im Arbeitsrecht, Seite 2).

Bereits kleine regionale Unterschiede kritisch

6. Was bedeutet Alter?

Wegen seines Alters – ob jung oder alt – darf niemand benachteiligt werden. So wäre beispielsweise eine Koppelung eines höheren Gehalts an das Lebensalter eine Benachteiligung zu Lasten der jüngeren Beschäftigten. Das Benachteiligungsverbot kann sich bis auf Sozialpläne, Abfindungen, Kündigungsfristen und Einstellungs-voraussetzungen auswirken.

Altersunterschiede teilweise zulässig

Beachten Sie: Ausnahmsweise ist die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Das Gesetz erwähnt in § 10 AGG insoweit acht zulässige Möglichkeiten.

Welche Rechte haben Ihre Arbeitnehmer aus dem AGG?

Auch Bewerber und ehemalige Mitarbeiter

In den Schutzbereich des AGG fallen hauptsächlich (§ 6 AGG)

- beschäftigte Arbeitnehmer,
- Bewerber auf ein Beschäftigungsverhältnis und
- Personen, deren Arbeitsverhältnis beendet ist. Damit müssen Sie das AGG auch bei der betrieblichen Altersversorgung prüfen.

Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot haben Ihre Arbeitnehmer drei rechtliche Möglichkeiten:

1. Beschwerderecht (§ 13 AGG)

Fühlt sich Ihr Arbeitnehmer in seinem Beschäftigungsverhältnis von Ihnen, seinem Vorgesetzten oder einem anderen Beschäftigten benachteiligt, kann er sich beschweren, und zwar entweder bei

- der in Ihrem Betrieb zuständigen Beschwerdestelle,
- einem Vorgesetzten oder
- einem Gleichstellungsbeauftragten.

Verwaltungsaufwand

Sie müssen jede Beschwerde prüfen und das Ergebnis dem Beschwerdeführer mitteilen. „Aussitzen“ nützt nichts: Ihr Arbeitnehmer kann auf Erteilung eines Bescheids klagen.

2. Recht auf (bezahlte) Leistungsverweigerung (§ 14 AGG)

Ergreifen Sie keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung in Ihrem Planungsbüro, steht dem betroffenen Beschäftigten ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn das für seinen Schutz erforderlich ist. Hauptsächlich dürfte das bei einer sexuellen Belästigung der Fall sein.

Folge: Ihr Arbeitnehmer kann seinen Teil des Arbeitsvertrags – seine Arbeitsleistung – zurückbehalten. Sie aber müssen Ihren Teil des Arbeitsvertrags erfüllen – also das Arbeitsentgelt weiter zahlen.

Von Leistungsverweigerung abraten

Unser Tipp: Weisen Sie Ihren Arbeitnehmer auf folgendes Risiko hin: Wenn er die Leistung zu Unrecht verweigert, können Sie ihn abmahnen, gegebenenfalls sogar kündigen.

3. Entschädigung und Schadenersatz (§ 15 AGG)

Das größte Risiko für Sie als Arbeitgeber liegt darin, dass Sie für unzulässige Benachteiligungen mit Entschädigungs- und Schadenersatzzahlungen zur Kasse gebeten werden können.

Wichtig: Da die Höhe dieses Schmerzensgelds für den immateriellen Schaden dem Ermessen des Gerichts überlassen ist, wird ein derartiges Verfahren für Sie zum Lotteriespiel. Die fehlende Höchstgrenze könnte die ganze Sache teuer machen. Denn nach EU-Vorgaben soll das Schmerzensgeld wirksam und abschreckend sein.

Keine Höchstgrenzen beim „Schmerzensgeld“

Beachten Sie: Eine Diskriminierung kann bereits vorliegen, wenn Sie Ihre Pflicht zur Prävention von Benachteiligungen nicht erfüllt haben. Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) ist nicht erforderlich.

Ihr Arbeitnehmer muss seine Ansprüche auf Schadenersatz innerhalb von zwei Monaten nach der Diskriminierung bzw. nach dem Zugang der Ablehnung seiner Bewerbung schriftlich geltend machen (§ 15 Absatz 4 AGG). Daneben sind tarifliche Ausschlussfristen einzuhalten.

Wichtig: Diese kurze Frist kann gegen EU-Recht verstoßen. Auch hier besteht für Sie eine erhebliche Rechtsunsicherheit, falls Sie sich alleine auf einen Fristablauf nach zwei Monaten berufen wollen.

Der Beweis im Antidiskriminierungskampf

Wenn sich Ihr Arbeitnehmer auf eine Benachteiligung aus dem AGG beruft, muss er zunächst Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines geschützten Diskriminierungsmerkmals vermuten lassen (§ 22 AGG). Gelingt ihm dies, tragen Sie die Beweislast dafür, dass entweder andere sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt haben oder die unterschiedliche Behandlung nach dem AGG zulässig ist.

Das Prinzip der Darlegungs- und Beweislast

Das entspricht dem klassischen arbeitsrechtlichen Prinzip der so genannten abgestuften Darlegungs- und Beweislast:

- Ihr Beschäftigter behauptet zunächst die Diskriminierung und legt dar, warum ihm keine genaueren Ausführungen möglich sind.
- Anschließend müssen Sie zu dieser Behauptung im Einzelnen Stellung nehmen. Unterlassen Sie dies, gilt die Diskriminierung als zugestanden. Nehmen Sie substantiiert Stellung, muss Ihr Arbeitnehmer nun seinerseits die Diskriminierung glaubhaft machen.

Beachten Sie: Bereits die Glaubhaftmachung einer diskriminierenden Grundeinstellung (zum Beispiel altersdiskriminierende Ausschreibungen) genügt zur Beweislastumkehr. Dann liegt der schwere Part des „Rechthabens“ einzig und allein auf Ihrer Seite.

Was müssen Sie jetzt im Einzelnen tun?

Das Gesetz verpflichtet Sie zu innerbetrieblichen Maßnahmen zum Schutz von Benachteiligungen, auch vorbeugend. Gehen Sie wie folgt vor:

Beschwerdestelle einrichten

- Richten Sie eine Beschwerdestelle für Ihre Mitarbeiter ein und überprüfen Sie Ihre Organisation dahingehend, dass kein diskriminierendes Umfeld geschaffen wird.

Informieren und schulen

- Informieren und sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter – am Besten in einer eigens hierfür einberufenen Betriebsversammlung.
- Schulen Sie Ihren Personalsachbearbeiter eingehend.
- Führen Sie in Zukunft regelmäßig Betriebsversammlungen und Schulungen zum Thema „Diskriminierung“ durch.

Wichtig: Nur wenn Sie die Maßnahmen regelmäßig durchführen, können Sie bei einer streitigen Auseinandersetzung dem Gericht beweisen, dass Sie kein Organisationsverschulden trifft und dass Sie das Gesetz – auch präventiv – im Büro umgesetzt haben.

Ein kleiner Leitfaden für Ihr Handeln

Im Allgemeinen müssen Sie

- Arbeitsplätze diskriminierungsfrei ausschreiben,
- alles Erforderliche tun, um Beschäftigte vor Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals zu schützen,
- auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen insbesondere bei der Aus- und Fortbildung hinweisen und
- die Arbeitnehmer schulen.

Empfehlungen bei festgestelltem Verstoß

Verstoßen Ihre Mitarbeiter gegen das Benachteiligungsverbot, müssen Sie

- „die im Einzelfall erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen“,
- insbesondere eine Um- oder Versetzung veranlassen (generell des „Täters“, unter Umständen aber auch des „Opfers“),
- eine Ermahnung, Abmahnung oder erforderlichenfalls
- eine ordnungsgemäße bzw. fristlose Kündigung aussprechen.

Auch vor einer Diskriminierung durch Dritte müssen Sie Ihre Mitarbeiter schützen. Wie weit diese geht – ob Sie unter Umständen sogar verpflichtet sind, die Geschäftsbeziehung zu einem Kunden abubrechen – ist offen. Das Gesetz sagt dazu nichts Konkretes. Hier muss die Entwicklung in der Rechtsprechung abgewartet werden.

Fazit

Nicht jammern, sondern handeln

Das Gesetz ist in Kraft. Jammern nützt nichts. Vielmehr gilt: Unternehmer ist, wer etwas unternimmt. Informieren Sie sich selbst, schulen Sie Ihre Mitarbeiter und holen Sie bei Einzelfragen Rat ein.