

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichheitsgesetz (AGG) tritt am 17. August 2006 in Kraft. Dieses Kursblatt weist auf einige potentielle Gefahrenquellen und Stolpersteine hin, die sich für Sie und Ihre Mitarbeiter aus der Anwendung des AGG ergeben können. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Da im Gesetz mit einer Vielzahl von unbestimmten Rechtsbegriffen umgegangen wird, muss die konkrete Auslegung des Gesetzes durch die Gerichte in Zukunft berücksichtigt werden. Wir empfehlen Ihnen, sich im Zweifel sachkundigen Rat einzuholen. Sie können das AGG ab Erscheinungsdatum auf der Website des Bundesanzeigers (www.bundesanzeiger.de) einsehen.

2 Worum geht es?

Nicht jeder, der sich ungerecht behandelt fühlt, kann sich sogleich auf das AGG berufen. Das Benachteiligungsverbot des AGG bezieht sich ausschließlich auf Benachteiligungen aufgrund von

- Religion,
- Rasse und ethnischer Herkunft,
- Geschlecht,
- sexueller Veranlagung,
- Weltanschauung,
- Behinderung oder
- Alter

und umfasst sowohl das Arbeitsrecht als auch den privaten Wirtschaftsverkehr.

Kurz:

- Sie dürfen weder nach den genannten Kriterien benachteiligen, noch dürfen Sie derartige Benachteiligungen dulden oder diese veranlassen.
- Eine Ungleichbehandlung muss stattfinden oder stattgefunden haben, um sich auf das AGG berufen zu können.

3 Was müssen Sie zuerst tun?

- Sie müssen das AGG im Betrieb veröffentlichen – etwa am Schwarzen Brett.
- Sie müssen Ihre Mitarbeiter schulen.
- Sie müssen einen Verantwortlichen für Gleichbehandlung benennen und eine Beschwerdestelle einrichten.

4 Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht gilt das Benachteiligungsverbot vom ersten Kontakt zu Ihrem potentiellen Mitarbeiter bis hin zu seiner Kündigung. Für den letzten Fall wird ein Konflikt mit dem Kündigungsschutzgesetz erwartet. Zwar besagt das AGG, dass Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Kündigungen ausschließlich nach dem Kündigungsschutzgesetz erfolgen dürfen. Es ist jedoch fraglich, ob diese Regelung Bestand haben wird gegen die EU-Richtlinien, die ein Benachteiligungsverbot auch im Falle von Kündigungen vorsehen. Diese unsichere Rechtslage sollten Sie berücksichtigen.

Bereich	Was muss getan werden?
Stellenanzeigen	<ul style="list-style-type: none"> • Formulieren Sie möglichst neutral und verzichten Sie auf alters- oder geschlechtsspezifische Angaben ("junger Kraftfahrer"). • Vermeiden Sie zu spezielle Anforderungen, die nicht direkt mit der konkreten Tätigkeit zu tun haben, beispielsweise spezifische Muttersprachenkenntnisse.
Bewerbungsgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentieren Sie das Gespräch. Zeugen können hilfreich sein. Unterlassen Sie Fragen nach Kinderwunsch oder Kindern, Familienstand, nach Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit und nach vorhandenen Behinderungen. Ebenso sind Fragen nach Religionsgemeinschaft oder sektenähnlichen Organisation zu vermeiden. • Laden Sie Bewerber unterschiedlichen Geschlechts ein. Laden Sie grundsätzlich nur Bewerber ein, die exakt auf das Stellenprofil passen. • Erstellen Sie einen Fragenkatalog und führen Sie Protokoll. Notieren Sie Einstellungs- oder Ablehnungsgründe und archivieren Sie die Bewerbungsunterlagen. • Standardisieren Sie so weit als möglich Ihr Bewerbungsverfahren.
Beförderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Auch bei Beförderung gelten alle Kriterien gegen Ungleichbehandlung. Sachliche Gründe rechtfertigen allerdings ungleiche Behandlungen. Es empfiehlt sich jedoch, geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen zu institutionalisieren.
Arbeitsentgelt	<ul style="list-style-type: none"> • Männer und Frauen dürfen bei gleicher Verantwortung, gleichem Aufgabenbereich etc. ohne sachlichen Grund nicht unterschiedlich bezahlt werden. Dies gilt auch für freiwillige Leistungen. • Ihre Personalabteilung sollte dies prüfen und ggf. Ihr Vergütungssystem umstellen. Hilfreich ist es, wenn Sie eine einheitliche Vergütungsordnung für alle Beschäftigten schaffen.
Entlassungen	<ul style="list-style-type: none"> • Hier herrscht im Moment noch große Unsicherheit. Gehen Sie sicherheitshalber davon aus, dass das AGG auch für Kündigungen gilt. Verfolgen Sie die Rechtsprechung in der Praxis.
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsangebote müssen Sie allen Beschäftigten zugänglich machen.
Tarifverträge	<ul style="list-style-type: none"> • Fordern Sie Ihre Tarifvertragsparteien auf, die Tarifverträge auf ihre Konformität mit dem AGG zu durchleuchten. Als Arbeitgeber haften Sie, auch wenn Sie nicht vorsätzlich handeln!
Organisationspflichten	<ul style="list-style-type: none"> • Sie müssen Ihre Mitarbeiter für das Thema sensibilisieren und entsprechend schulen. <u>Tipp:</u> Lassen Sie Ihren Mitarbeitern eine Unterweisung zukommen. Stellen Sie sicher, dass sie nicht nur für den gegenseitigen Umgang im Betrieb geschult werden, sondern auch im Umgang mit Kunden, Lieferanten etc. <u>Tipp:</u> Hilfreich können Verhaltens- und Ethikrichtlinien sein. Ihre Betriebsvereinbarungen sollten auf Konformität mit dem AGG hin überprüft werden.
Ergreifen geeigneter Gegenmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Verstößen gegen das AGG müssen Sie handeln! Die ganze die Bandbreite der Sanktionen reicht vom klärenden Gespräch über Abmahnungen, Versetzungen bis hin zur Kündigung.

Beschwerdestelle	<ul style="list-style-type: none"> • Sie müssen eine Beschwerdestelle im Unternehmen einrichten, an die sich Ihre Mitarbeiter wenden können. Es reicht jedoch aus, den Personalchef, den Betriebsratsvorsitzenden oder eine andere Vertrauensperson zu benennen.
Aushangpflicht	<ul style="list-style-type: none"> • Sie müssen das AGG Ihren Mitarbeitern zugänglich machen, etwa durch Aushang am schwarzen Brett.
Folgen eines Verstoßes	<ul style="list-style-type: none"> • Jeder Beschäftigte besitzt ein Beschwerderecht. Als Arbeitgeber sind sie verpflichtet, dem nachzugehen und ggf. Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Unterlassen Sie diese, so ist der Betroffene berechtigt, seine Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen.
„Missbräuchliche Bewerber“	<ul style="list-style-type: none"> • Achten Sie darauf, dass „missbräuchliche Bewerber“, die es auf Schadenersatzklagen und Entschädigung abgesehen haben, enttarnt werden. <u>Tipp:</u> Informieren Sie bei Verdacht z.B. Ihre Industrie- und Handelskammer.
Entschädigung und Schadenersatz	<ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzung für einen Schadenersatzanspruch des Benachteiligten ist Ihr Verschulden. Sie haften ebenso für Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter. Dies gilt sowohl für materielle als auch für immaterielle Schäden. Die Höhe der Entschädigung bzw. des Schadenersatz ist gesetzlich nicht begrenzt. Nur bei einer Ablehnung eines Bewerbers kann dieser höchstens drei Monatsgehälter verlangen.
Formen und Fristen	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Anspruch auf Schadenersatz muss binnen zwei Monaten schriftlich erfolgen. Ausnahmen sind erlaubt, wenn die Tarifvertragsparteien etwas anderes vereinbart haben. <u>Tipp:</u> Schicken Sie z.B. Absagen per Einschreiben (mit Rückschein).
Keine Pflicht zum Vertragsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Sie müssen keinen abgelehnten Bewerber einstellen, auch wenn Sie gegen das Benachteiligungsverbot gehandelt haben. Das AGG sieht keinen Kontrahierungszwang vor.
Betriebsrat und Gewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsrat und eine im Betrieb vertretene Gewerkschaften können bei groben Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot Rechte geltend machen. Allerdings dürfen sie nur auf Unterlassung der Benachteiligung, auf Duldung der Handlungen, die der Benachteiligung entgegenwirken oder darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Handlungen vornimmt, klagen.

5 Privater Wirtschaftsverkehr

Neben dem Diskriminierungsverbot im arbeitsrechtlichen Bereich schützt das AGG auch den privaten Wirtschaftsverkehr. Daher gelten die Ziele des AGG auch für Kauf-, Miet-, Pacht-, Werk-, Dienst-, Darlehens-, Versicherungsverträge und sonstige Schuldverhältnisse.

Bereich	Was muss getan werden?
Massengeschäfte	<ul style="list-style-type: none"> Das Benachteiligungsverbot umfasst alle Massengeschäfte, die normalerweise ohne Ansehen der Person zustande kommen.
Privatrechtliche Versicherungen	<ul style="list-style-type: none"> Viele privatrechtliche Versicherungen sind den Massengeschäften zuzuordnen. Benachteiligungen sind hier nur zulässig, wenn sie nachvollziehbar auf statistischen Daten beruhen, die eine entsprechende Risikobewertung nach sich ziehen.
Vermietung und Wohnraum	<ul style="list-style-type: none"> Das AGG greift nicht, wenn beide Parteien ihren Wohnraum auf demselben Grundstück haben oder wenn der Vermieter nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.
Besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis	<ul style="list-style-type: none"> Bei familien- und erbrechtlichen Schuldverhältnissen greift das AGG nicht.
Zulässige Unterscheidungen	<p>Folgende Gründe erlauben eine zulässige Unterscheidung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vermeidung von Gefahr, Verhütung von Schäden. Schutz der Intimsphäre oder persönlichen Sicherheit. an die Religion anknüpfende Unterscheidung.
Folgen eines Verstoßes	<ul style="list-style-type: none"> Auch im privaten Wirtschaftsverkehr kann der Benachteiligte Beseitigung und Unterlassung verlangen. Beim Schadensersatz muss der Benachteiligte so gestellt werden, als wäre es zu keiner Benachteiligung gekommen. Auch hier gilt, dass sich aus einer Ungleichbehandlung keine Pflicht zum Vertragsabschluss herleiten lässt.
Formen und Fristen	<ul style="list-style-type: none"> Auch hier gilt eine Zweimonatsfrist. Nach Ablauf der Frist ist keine Berufung auf eine Benachteiligung mehr zugelassen.
Geschäftsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> Prüfen Sie Ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf Diskriminierungspotenzial, insbesondere auf unbedachte Formulierungen. <p><u>Tipp:</u> Ihre Mitbewerber könnten Unterlassungsansprüche geltend machen, wenn die AGB gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen.</p>

6 Rechtsschutz

Beweislast

Die volle Beweislast liegt grundsätzlich beim Kläger. Er muss nachweisen, dass er gegenüber einer anderen Person ungünstig behandelt wurde und ihm dadurch ein Schaden entstanden ist. Behauptungen allein reichen nicht aus.

Antidiskriminierungsverbände

Verbände mit dem Ziel der Bekämpfung von Diskriminierung, können Benachteiligte unterstützen. Diese Verbände müssen mindestens 75 Mitglieder besitzen oder sie müssen einen Zusammenschluss aus mindestens 7 Verbänden bilden, um als Antidiskriminierungsverband unterstützend tätig werden zu können.