



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Neue Rechte bei Benachteiligung für Arbeitnehmer, Vorstände, Geschäftsführer und Beamte

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Das neue „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ - kurz „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) - gibt Beschäftigten effektive Möglichkeiten an die Hand, sich vor Benachteiligung zu schützen und sich gegen Ungleichbehandlung zur Wehr zu setzen.

1. Der Anwendungsbereich des Gesetzes

Vor Benachteiligung im Erwerbsleben schützt das AGG u.a. Arbeitnehmer, Auszubildende, und Heimarbeiter. Auch für Beamte gilt das AGG entsprechend. Zudem umfasst der Schutz des Gesetzes auch Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis und Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Ebenfalls können sich Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer und Vorstände, auf den Schutz des AGG berufen, soweit sie beim Zugang zur Erwerbstätigkeit oder beim beruflichen Aufstieg benachteiligt werden.

2. Grundsätzliches Verbot der Benachteiligung

Das AGG verbietet in § 1 grundsätzlich jede Benachteiligung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Alle Bestimmungen (etwa einzelne Anordnungen oder Maßnahmen des Arbeitgebers) sowie alle Vereinbarungen (etwa der Abschluss eines Arbeitsvertrages oder eines Aufhebungsvertrages), die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam.

Auch ist egal, ob ein Beschäftigter tatsächlich z. B. behindert oder homosexuell ist, oder ob die benachteiligende Person nur (fälschlich) hiervon ausging. In beiden Fällen liegt eine verbotene Benachteiligung vor.

Die Benachteiligung kann vom Arbeitgeber selbst ausgehen oder aber von anderen Mitarbeitern (Kollegen oder Vorgesetzten) sowie von dritten Personen (etwa Lieferanten oder Kunden des

Arbeitgebers). Wenn andere Mitarbeiter gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

3. Situationen verbotener Benachteiligung

Die Situationen, in denen eine Benachteiligung vorliegen kann, sind vielfältig.

Wie leicht eine solche Situation erreicht ist, wird anhand des Kriteriums „Alter“ deutlich: So wird der erfolgreiche Bewerber zumeist (erheblich) jünger oder älter sein als der abgelehnte Bewerber. Auch kann die Stellenausschreibung etwa ein bestimmtes Altersspektrum der Bewerber fordern oder etwa auf einen gesuchten „jüngeren Verkaufsmitarbeiter“, eine „Nachwuchskraft“, etc. lauten.

Diese für die Bewerbung aufgezeigten Grundsätze gelten entsprechend für nahezu alle Maßnahmen und Regelungen des Erwerbslebens, wie zum Beispiel

- den beruflichen Aufstieg (etwa Beförderungen)
- alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (u. a. Entgelt, Kündigungsfristen, Versetzungen oder Umsetzungen, einzelne Weisungen)
- Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungen, Umschulungen, praktischer Berufserfahrung, Berufsberatung.

4. Formen der Benachteiligung

Ebenso vielfältig wie die Situationen sind die Formen, in denen eine verbotene Benachteiligung auftreten kann.

So liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person aufgrund eines Merkmals nach § 1 AGG eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Gleichfalls ist die mittelbare Benachteiligung verboten. Sie liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren dazu führen, dass Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes schlechter behandelt werden. Das AGG bestimmt zudem, dass bereits die Anweisung, einen Beschäftigten zu benachteiligen, als Benachteiligung gilt.

Als weitere besondere Formen der Benachteiligung definiert das AGG die Belästigung und die sexuelle Belästigung.

Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigung ist daher kein Problem der Gleichbehandlung oder Ungleichbehandlung, sondern einer bestimmten Art des Umgangs. Verboten sind die vorstehend beschriebenen Verhaltensweisen daher auch, wenn alle Arbeitnehmer gleich schlecht behandelt werden. Mit der Formulierung „bezwecken oder bewirken“ ist klargestellt, dass es nicht darauf ankommt, ob der Belästigende den Eintritt der Folgen wünscht (bezweckt) oder nur unabsichtlich, aber kausal herbeiführt (bewirkt).

Sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung im Arbeitsleben, die ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten beweckt oder bewirkt, welches die Würde der betroffenen Person verletzt.

5. Zulässige Ungleichbehandlungen

So wie bei der mittelbaren Benachteiligung kann auch bei der unmittelbaren Benachteiligung die Ungleichbehandlung gerechtfertigt werden.

a. Berufliche Anforderungen

Das AGG verlangt hierfür als Grund eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung an die Art oder die Bedingungen der Tätigkeitsausübung. Es muss die Tätigkeitsausübung ohne das Differenzierungskriterium gar nicht sinnvoll möglich sein. So kann es z.B. für die Beschäftigung bei einer Minderheitenorganisation zulässig sein, Angehörige der jeweiligen Minderheit bevorzugt einzustellen.

Zudem darf keiner der in § 1 AGG genannten Gründe dazu dienen, für gleiche oder vergleichbare Arbeit unterschiedliches Gehalt zu zahlen.

b. Religion oder Weltanschauung

Eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung gestattet das AGG Kirchen oder Weltanschauungsgemeinschaften (bzw. deren Organisationen gleich der Rechtsform) als Arbeitgeber.

c. Alter

Altersbezogene Ungleichbehandlung ist - neben den beruflichen Anforderungen - zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, wobei die Mittel zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich sein müssen. Als zulässige Maßnahmen bzw. legitime Ziele nennt das Gesetz insbesondere:

- die Förderung der beruflichen Eingliederung und den Schutz jugendlicher und älterer Beschäftigter
- die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter oder die Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung oder bestimmte Vorteile (etwa die Knüpfung der Entgelthöhe an die Berufserfahrung)
- die Festlegung eines Höchstalters für die Einstellung (etwa bei nötiger aufwändiger Einarbeitung am Arbeitsplatz, die der Einstellung eines bereits rentennahen Bewerbers entgegenstehen kann)
- die Festlegung von Altersgrenzen für Beschäftigte (etwa Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei möglichem Rentenbezug)
- die Berücksichtigung des Alters sowie der Betriebszugehörigkeit in der Sozialauswahl bei Kündigungen sowie bei der Gestaltung von Abfindungsregelungen oder betrieblichen Alterssicherungssystemen.

6. Rechtsschutzmöglichkeiten

Liegt nach Vorstehendem eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung vor, so kann sich der Arbeitnehmer auf unterschiedliche Weise zur Wehr setzen.

a. Beschwerderecht

Jeder Beschäftigte, der sich zu Unrecht benachteiligt fühlt, kann sich bei den zuständigen Stellen im Betrieb darüber beschweren. Im Einzelfall kann die Beschwerde an den Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte oder eine bestehende betriebliche Beschwerdestelle zu richten sein. Die zuständige Stelle ist verpflichtet, die Beschwerde inhaltlich zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen.

b. Leistungsverweigerungsrecht

Der von einer Belästigung oder sexuellen Belästigung betroffene Mitarbeiter kann seine Tätigkeit ohne Verlust des Entgeltanspruches einstellen, wenn der Arbeitgeber keine ausreichenden Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung ergreift. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn der Arbeitgeber auf eine Beschwerde nicht oder nicht ausreichend reagiert oder die Belästigung vom Arbeitgeber oder Vorgesetzten selbst ausgeht.

Fehleinschätzungen des Beschäftigten hinsichtlich des Vorliegens der Belästigung, des Nichtausreichens getroffener Maßnahmen oder der Erforderlichkeit der Leistungsverweigerung gehen zu seinen Lasten. Er muss ggf. sogar mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis zur Kündigung rechnen, wenn er unberechtigt die Arbeitsleistung einstellt.

c. Entschädigung und Schadensersatz

Der Arbeitgeber hat den materiellen Schaden zu ersetzen, der dem Arbeitnehmer durch die Benachteiligung entstanden ist. Wurde der Arbeitnehmer z. B. in benachteiligender Weise versetzt und hat er hierdurch Entgelteinbußen (z.B. bei Zulagen) erlitten, ist neben der Rückgängigmachung der Maßnahme auch diese Einbuße zu ersetzen. Neben der in der Benachteiligung liegenden Pflichtverletzung ist erforderlich, dass der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

Erleidet der Arbeitnehmer durch eine Benachteiligung einen immateriellen Schaden (z. B. eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Ehre), ist dieser ebenfalls zu ersetzen. Eine Obergrenze der zu zahlenden Entschädigung von drei Bruttomonatsgehältern gilt nur bei Nichteinstellung eines Bewerbers, der die Stelle auch bei ordnungsgemäßer Auswahl nicht erhalten hätte.

Beruhet die Benachteiligung auf der Anwendung einer Korrektivvereinbarung durch den Arbeitgeber (etwa eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung), so muss der Arbeitgeber eine Entschädigung nur leisten, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Diese Einschränkung gilt auch, wenn mangels Tarifbindung ein Tarifvertrag kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung findet.

Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung müssen binnen zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, sofern tarifvertraglich keine abweichende Regelung für die Geltendmachung festgelegt ist. Der Fristlauf beginnt, wenn der Arbeitnehmer von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Handelt es sich um eine Benachteiligung bei Bewerbung oder beruflichem Aufstieg, ist der Zeitpunkt des Zugangs der Ablehnung durch den Arbeitgeber entscheidend.

Ein Anspruch auf Begründung des Arbeitsverhältnisses oder auf den beruflichen Aufstieg selbst gibt das AGG dem Arbeitnehmer nicht. Derartige Ansprüche können sich nur aus anderen Vorschriften, z. B. einem tariflichen Bewährungsaufstieg, ergeben.

7. Beweislast

Der Benachteiligte muss die Benachteiligung nachweisen. Hierfür ist es zunächst nötig, die erfolgte Ungleichbehandlung aufzuzeigen. Zudem müssen bestimmte Indizien bewiesen werden, die darauf hindeuten, dass die Benachteiligung auf einem der in § 1 AGG genannten Gründe beruht.

Erst wenn der Arbeitnehmer dies nachgewiesen hat, obliegt es dem Arbeitgeber, darzulegen, dass die Ungleichbehandlung nicht auf einem Grund des § 1 AGG beruht oder sachlich gerechtfertigt ist.