

## SPECIAL

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Fokus

*Kaum ein anderes Gesetz hat in letzter Zeit so viel Staub aufgewirbelt wie das am 18. August 2006 in Kraft getretene AGG – heute auch schon „Arbeitgeber Grusel Gesetz“ genannt.*

Beim AGG musste der deutsche Gesetzgeber einerseits reagieren, um empfindliche Bußgeldzahlungen an die EU zu vermeiden, andererseits ist er insofern über das Ziel hinausgeschossen, als im Gesetz Bestimmungen enthalten sind, die über die EU-Richtlinien hinausgehen. Bislang hat die Praxis gezeigt, dass längst nicht alles so heiß gegessen wie gekocht wird. Dennoch sollte kein Arbeitgeber das Gesetz auf die leichte Schulter nehmen, da ihm erhebliche Schadenersatz- und / oder Schmerzensgeld-Ansprüche von Beschäftigten drohen, wenn er die Tücken des Gesetzes nicht kennt. Der nachfolgende Beitrag hat nicht den Zweck, einen kompletten Überblick über das Gesetz zu geben, sondern soll dazu dienen, die Arbeitgeber auf die häufigsten Fehler im Umgang mit dem AGG aufmerksam zu machen.

Das Gesetz verfolgt das grundsätzlich begrüßenswerte Ziel, jegliche Art von Benachteiligungen – der Gesetzgeber spricht nicht von Diskriminierung – wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität zu verhindern.

Neben dem Beschwerderecht und unter gewissen Voraussetzungen dem Leistungsverweigerungsrecht des Beschäftigten hat der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen und gegebenenfalls dem Beschäftigten ein empfindliches Schmerzensgeld zu zahlen.

## Pflichten des Arbeitgebers

Die Schadenersatzverpflichtung setzt ein Verschulden des Arbeitgebers voraus. Ein Verschulden liegt jedoch schon dann vor, wenn der Arbeitgeber gewisse Spielregeln, die der Gesetzgeber vorgibt, nicht kennt. So muss der Arbeitgeber präventive und repressive Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen ergreifen. Zu den präventiven Maßnahmen gehören:

– Bekanntmachung des Gesetzes im Betrieb (Schwarzes Brett / Intranet / Rundmail),

– Einrichten und Bekanntgabe einer offiziellen Beschwerdestelle im Betrieb,

– Hinweis auf die Ausschlussfristen, nämlich schriftliche Geltendmachung des Anspruchs innerhalb von 2 Monaten nach dem Verstoß, gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 3 Monaten nach schriftlicher Geltendmachung und Schulung der Mitarbeiter.

Die erforderlichen repressiven Maßnahmen sind:

– Ermahnung,

– Abmahnung,

– Versetzung sowie

– Kündigung desjenigen Beschäftigten, der gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat.

Erfüllt der Arbeitgeber diese Organisations- und Handlungspflichten nicht, haftet er bereits aus eigenem Verschulden, das heißt, er haftet auch dann, wenn die verbotene Benachteiligung nicht durch ihn selbst, sondern durch einen Dritten begangen worden ist, der nicht einmal sein Beschäftigter sein muss. Denkbar ist auch ein Kunde, ein Lieferant etc. Jeder Arbeitgeber sollte deshalb die oben dargestellten Maßnahmen kennen und auch ergreifen.

## Beweislast

Dies gilt insbesondere deshalb, weil der Gesetzgeber dem Arbeitgeber hinsichtlich der Beweislast den „Schwarzen Peter“ zugeschoben hat. Im Falle eines Rechtsstreits muss nämlich der Beschäftigte nur Indizien beweisen, die eine verbotene Benachteiligung vermuten lassen.

Gelingt ihm dies, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass keine verbotene Benachteiligung vorliegt oder dass die Benachteiligung gerechtfertigt ist. Es liegt auf der Hand, dass der Arbeitgeber insofern die schlechteren Karten hat.

Praxisrelevant wird das AGG insbesondere bei Stellenanzeigen – unabhängig vom Medium. Es darf eben nicht mehr „die / der zwischen 25 und 30 Jahre alte Sachbearbeiterin / Sachbearbeiter“ gesucht werden, da alle diejenigen diskriminiert werden, die jünger als 25 Jahre bzw. älter als 30 Jahre alt sind.

Eine solche Angabe wäre nur möglich, wenn für die Altersangabe eine sachliche Rechtfertigung gegeben ist, was schwerlich der Fall sein wird. Auch wird kein Arbeitgeber zukünftig mehr einen Beschäftigten / eine Beschäftigte zur Ergänzung

des „jungen Teams“ suchen können, da dies ebenfalls eine Alters-Diskriminierung darstellt. Erst recht sollten sich die Arbeitgeber davor hüten, nur Bewerber mit der Muttersprache Deutsch zu suchen, weil eine Diskriminierung wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft vorläge.

## Kontrolle betrieblicher Abläufe

Festzuhalten bleibt, dass jeder Arbeitgeber sich zeitnah mit der Frage befassen muss, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen notwendig sind, um die innerbetriebliche Arbeits-, Ablauf-, Ausbildungs- und Aufstiegsstruktur auch unter präventiven Gesichtspunkten diskriminierungsfrei auszugestalten. Darüber hinaus ist dem Arbeitgeber dringend zu raten, eine lückenlose Dokumentation aller Personalmaßnahmen vorzunehmen, da ihn im Falle eines Rechtsstreits erhebliche Darlegungs- und Beweispflichten treffen. Bewerbungsgespräche sollten künftig nur noch zu zweit geführt werden, wobei mindestens eine der 2 Personen nicht der Geschäftsführer, der Vorstand oder der Firmeninhaber sein darf, um eventuell als Zeuge zur Verfügung zu stehen.

Ablehnungsschreiben sollten so kurz wie möglich gefasst sein und keine Begründung enthalten oder neutral auf die nicht vorliegenden Qualifikationen hinweisen. Alle Einstellungsentscheidungen sowie alle anderen Personalentscheidungen müssen objektiviert werden – abstrakte Richtlinien, Punkteschemata, gegebenenfalls Einschaltung externer Dritter.

Personallfragebögen müssen im Hinblick auf mögliche Diskriminierungen überarbeitet werden. Gleiches gilt gegebenenfalls für Betriebsvereinbarungen. Zumindest die Führungskräfte und der Betriebsrat müssen im Sinne des AGG geschult werden, denn der Arbeitgeber haftet auch für Benachteiligungen durch den Betriebsrat. Es sollte ein „Frühwarnsystem“ eingerichtet werden, denn Schulung und Überwachung schließen eine Haftung für den Erstverstoß in der Regel aus. Denkbar sind auch Betriebsvereinbarungen zum Diskriminierungsschutz als positive Maßnahme im Sinne des Gesetzes.

Der Katalog könnte unendlich fortgeführt werden, würde jedoch den Rahmen sprengen, da letztendlich der Artikel lediglich der Sensibilisierung eines jeden Arbeitgebers dienen soll, ohne unnötig Panik zu verbreiten.

Gastautor: S. Schlöf, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Kanzlei Haas & Partner, Sternstraße 65,  
40479 Düsseldorf (Telefon: 02 11 / 4 91 40  
-2 20, E-Mail: schloeffe@haas-law.de /  
Internet: www.haas-law.de).