

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zeit zum Handeln

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches auch Antidiskriminierungsgesetz genannt wird, in Kraft getreten. Insbesondere Arbeitgeber sollten das nicht zu leicht nehmen und sich mit dem Gesetz vertraut machen, um Rechtsstreitigkeiten möglichst zu vermeiden.

Zweck des Gesetzes ist es, Benachteiligungen wegen der folgenden Diskriminierungstatbestände zu verhindern:

- Rasse, ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, sexuelle Identität,
- Religion, Weltanschauung und Geschlecht.

Das Gesetz will sowohl unmittelbare Benachteiligungen auf Grund der genannten Kriterien verhindern, als auch mittelbare Benachteiligungen, bei denen das Differenzierungskriterium zwar nicht genannt wird, aber ein Verfahren oder eine Maßnahme an ein Kriterium anknüpft, das mittelbar zu einer verbotenen Unterscheidung führt.

Das Gesetz betrifft alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses, vor allem

- Stellenausschreibungen, Einstellungsverfahren, Durchführung des Arbeitsverhältnisses und
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In den persönlichen Schutzbereich des Gesetzes sind einbezogen:

- Arbeitnehmer, Auszubildende, Arbeitnehmerähnliche Personen,
- Bewerber und Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Bei Stellenausschreibungen ist insbesondere auf das Kriterium des Alters zu achten:

- Angaben, wie alt Bewerber höchstens oder mindestens sein sollen, sollten unterbleiben.
- Auch "Korridorangaben" wie "Sie sind zwischen 20 und 30 Jahre alt" sind bedenklich.
- Vermieden werden sollten auch indirekte Hinweise wie "Wir suchen für unser junges, dynamisches Team..."

Bei Einstellungsfragebögen sollte auf größtmögliche Neutralität geachtet werden:

- Es wird empfohlen, in den Personalfragebögen nicht mehr das Geburtsdatum abzufragen.
- Nach einer Schwangerschaft durfte schon nach dem früheren Recht nicht gefragt werden.
- Zulässig soll hingegen die Frage nach einer tätigkeitsrelevanten Behinderung sein.

Handlungspflichten für Arbeitgeber gewinnen an Kontur

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (Arbeitsname war "Antidiskriminierungsgesetz") verpflichtet Arbeitgeber zu bestimmten Handlungen, die sie vornehmen müssen, um sich gesetzeskonform zu verhalten und sich nicht der Gefahr von Schadenersatzverpflichtungen auszusetzen. Das umfasst präventive und reaktive Pflichten. Inzwischen zeichnet sich immer deutlicher ab, was diese Pflichten im Einzelnen bedeuten.

Zu den präventiven Pflichten gehört es, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines im Gesetz genannten Diskriminierungsgrundes trifft.

- Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Schult er seine Mitarbeiter ordnungsgemäß, so gilt diese Pflicht als erfüllt. Dazu ist es nicht erforderlich, externe Dienstleister einzusetzen. Bei kleineren Betrieben dürfte eine Schulung im Rahmen einer Betriebsversammlung ausreichend sein. Elektronische Schulungsmittel (Lernprogramme) werden ebenfalls angeboten.
- Außerdem hat der Arbeitgeber den Text des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des § 61b ArbGG sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden zuständige Stelle im Betrieb bekannt zu machen. Es reicht, wenn der Arbeitgeber dafür die in seinem Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechniken verwendet, die entsprechenden Texte also z. B. in das Intranet seines Unternehmens einstellt und allen Arbeitnehmern zugänglich macht.

Zu den reaktiven Pflichten zählt es, dass der Arbeitgeber, wenn er von Diskriminierungen erfährt, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen trifft, um dem zu begegnen. Dazu können Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen, aber auch Kündigungen gehören. Es ist jeweils ein angemessenes Mittel-Zweck-Verhältnis einzuhalten, so dass bei leichten Verstößen eine Ermahnung genügen kann. Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte, z. B. durch Lieferanten oder Kunden, benachteiligt, so hat der Arbeitgeber dem im Einzelfall ebenfalls nachzugehen. Dabei soll die Beendigung einer Geschäftsbeziehung dem Unternehmer regelmäßig unzumutbar sein. Empfohlen wird aber, die Verpflichtung der diskriminierungsfreien Vertragsdurchführung in die Allgemeinen Auftragsbedingungen des Unternehmens aufzunehmen.

(Stand 2007-01)