

AGG – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Im August 2006 trat das neue „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft und setzt EU-Richtlinien in unser deutsches Recht um. Insbesondere soll das AGG im Arbeitsleben Benachteiligungen aus den im Gesetz genannten acht Merkmalen verhindern oder beseitigen.

Personen dürfen nicht aus Gründen

1. ihrer Rasse
2. ihrer ethnischen Herkunft
3. ihres Geschlechts
4. ihrer Religion oder
5. ihrer Weltanschauung
6. wegen Behinderung
7. wegen ihres Alters oder
8. wegen ihrer sexuellen Identität

benachteiligt werden.

Statt Diskriminierung hat der Gesetzgeber den Begriff Benachteiligung gewählt. Hiermit wird deutlich gemacht, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung, die ggf. einen Nachteil zur Folge hat, einen diskriminierenden Charakter hat. Das Gesetz soll dazu beitragen, dass Benachteiligungen oder Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Das gilt für den Arbeitgeber sowie auch für die Arbeitskollegen.

Damit das Ziel des AGG erreicht wird, werden den Arbeitgebern viele Pflichten auferlegt und den Beschäftigten vor allem Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche eingeräumt. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Pflicht, Benachteiligungen aus den o.g. Gründen zu unterlassen, zu verhindern oder zu beseitigen, und zwar in allen Phasen die das Arbeitsverhältnis durchläuft.

Bereits ab der Stellenausschreibung, über die Einstellung, bei Weiterbildungsmaßnahmen und Beförderungen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber jede Art der Benachteiligung zu unterlassen. Darüber hinaus gelten diese Regelungen für jede betrieblich veranlasste Situation. Die Regelungen des AGG gelten u.a. für alle Arbeitnehmer/innen, Bewerber/innen, Leiharbeiternehmer/innen, Auszubildende, Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer/innen und Vorstände.

Zu den Benachteiligungsformen

Im Gesetz wird zwischen „unmittelbarer“ und „mittelbarer Benachteiligung“, sowie „Belästigung“ und „sexueller Belästigung“ unterschieden. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Begriffe kurz erläutert.

Unmittelbare Benachteiligung

Im folgenden Beispiel handelt es sich um eine „unzulässige unmittelbare Benachteiligung“: Ein männlicher Bewerber wird für eine Stelle einer Arzthelferin abgelehnt. Diese Ablehnung verstößt gegen das AGG.

Dieselbe Benachteiligung liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber bereits über die Stellenanzeige signalisiert, dass z.B. ausschließlich „junge, flexible Bewerberinnen im Alter von 25 bis 35 Jahren“ gesucht werden. Dieses Stellenangebot würde den 40-jährigen, sonst alle Anforderungen erfüllenden, Bewerber ausgrenzen.

Mittelbare Benachteiligung

Eine „mittelbare Benachteiligung“ liegt dem Gesetz nach vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus den eingangs genannten Gründen benachteiligen können“.

Es darf z.B. von Bewerbern als Hilfsarbeiter am Bau kein schriftlicher Deutschtest verlangt werden, wenn mündliche Sprachkenntnisse genügen und dadurch für Ausländer ein Nachteil entsteht.

Belästigung

Unter „Belästigung“ versteht man nach dem AGG unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der acht Gründe in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu zählen auch Anfeindungen, Drohungen und körperliche Übergriffe. Jede Art von Schikane, die dem Betroffenen das Leben schwer bis unerträglich macht, soll hiermit verhindert werden.

Sexuelle Belästigung

Unter dem Begriffe „sexuelle Belästigung“ versteht das AGG sexuelle Übergriffe, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, körperliche Berührungen oder eindeutige Angebote. Die sexuelle Belästigung erstreckt sich auch auf subtile Formen der sexuellen Belästigung. Z.B. Anspielungen oder Andeutungen mit sexuellem Inhalt sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen. Ein Poster an der Wand, auf dem Frauen zu reinen Sexobjekten herabgewürdigt werden, kann gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen.

Pflichten des Arbeitgebers – Tipps zur Vorbeugung von Benachteiligungen

Das AGG erinnert den Arbeitgeber an seine Fürsorgepflicht.

Der Arbeitgeber muss

- erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter/innen ergreifen
- seine Organisationsstrukturen überprüfen
- die Führungskräfte und Betriebs- / Personalräte schulen
- die Mitarbeiter/innen über das AGG informieren
- eingreifen und angemessene Maßnahmen ergreifen, wenn Beschäftigte gegen das AGG verstoßen
- eine Anlaufstelle für die Beschwerden einrichten

Darüber hinaus umfasst der Schutz der Mitarbeiter/innen auch die Benachteiligung durch Dritte; z.B. wenn Kunden sich nur von einem Mann beraten lassen wollen.

Der Arbeitgeber soll nach dem AGG insbesondere vor unerwünschten Benachteiligungen am Arbeitsplatz vorbeugen. Wie bereits oben erwähnt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Mitarbeiter/innen (insbesondere die mit Führungsaufgaben) über das AGG zu informieren bzw. zu schulen.

Hier bieten sich intensive Schulungen, Aushänge und/oder Veröffentlichungen im hauseigenen Intranet oder im Internet an.

Arbeitgeber, die sich hier absichern und mögliche Informationsdefizite ihrer Beschäftigten in Sachen AGG beheben, sind vor Schadensersatzansprüchen im Wesentlichen gefeit. Eine entsprechende Dokumentation der Schulungen (Schulungs- und Informationsmaterial, abgezeichnete Teilnehmerlisten etc.) sollten gut aufbewahrt werden, um die umfassende Information der Mitarbeiter/innen später nachweisen zu können.

In dem Fall, dass ein/e Arbeitnehmer/in bestimmte Umstände nachweist, die für eine Benachteiligung sprechen oder diese vermuten lassen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass keine Benachteiligung oder ein sachlicher Grund dafür vorliegt oder durch das AGG gerechtfertigt ist. Z.B. können berufliche Anforderungen oder das Alter eine unterschiedliche Behandlung unter bestimmten Voraussetzungen durchaus rechtfertigen.

Rechte der Arbeitnehmer

Ein Beschwerderecht des Arbeitnehmers kann innerhalb von 2 Monaten ausgeübt werden und ist an die Anlaufstelle zu richten. Die Anlaufstelle muss die Beschwerde verbindlich prüfen und dem/der Betroffenen das Ergebnis der Prüfung mitteilen. Ggf. sind entsprechende Maßnahmen des Arbeitgebers durchzuführen. Sollte der Arbeitgeber das nicht tun, läuft er Gefahr, dass der/die Betroffene von seinem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch macht. Der/die Betroffene kann Schadensersatz und eine angemessene Entschädigung verlangen. Die Höhe solcher Zahlungen werden durch die Gerichte entschieden.

AGG – Vorteile für alle!

Das AGG soll ein spannungsfreieres Arbeitsklima schaffen, was auch wirtschaftlich vorteilhaft sein kann. Ein harmonisches Betriebsklima schafft eine angenehme Atmosphäre und steigert Motivation, Engagement und Produktivität.

Durch das AGG haben Benachteiligte durch das Gesetz neue Möglichkeiten gerechtere Behandlungen durchzusetzen.

Ihre BKK VICTORIA-D.A.S.

Besuchen Sie uns im Internet: www.bkk-victoria-das.de