

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG Praxistipps zur Handhabe

Mit der Umsetzung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien tat sich die Bundesrepublik Deutschland schwer. Nachdem Rot-Grün mit ihrem Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetz (ADG) scheiterte, hat nun die Große Koalition ihren Vorschlag für ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG-E) vorgelegt. Doch von der angekündigten 1:1-Transformation in nationales Recht ist nicht viel geblieben.

1. Ein Gesetz und seine Geschichte ...

Bis zu den angekündigten Neuwahlen im Anschluss an die nordrhein-westfälischen Landtagswahlen war der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes (ADG-E) das Topthema im Arbeitsrecht (dazu Wolff, AuA 2/05, S. 82 ff.). Der Gesetzentwurf der Rot-Grünen Bundesregierung aus 2004 wurde – nach Ablehnung durch den Bundesrat am 18.2.2005 – überarbeitet und sollte kurzfristig verabschiedet werden. Die Wahlniederlage der SPD in NRW führte auch dazu, dass es still um das Thema Antidiskriminierung wurde. Nach der Bundestagswahl und der Bildung der Großen Koalition war zunächst nicht sicher, wie die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien, deren Umsetzungsfristen zum Teil bereits abgelaufen sind, in Deutschland umgesetzt würden. Im Koalitionsvertrag vom 11.11.2005 findet sich an versteckter Stelle der lapidare Hinweis: „Die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien werden in deutsches Recht umgesetzt.“ Erst Anfang Mai 2006 sind Einzelheiten der geplanten Umsetzung öffentlich bekannt geworden. Die Regierungsparteien legten den Entwurf eines Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor, der jetzt zügig verabschiedet werden soll (den aktuellen Text finden Sie unter <http://www.bmj.bund.de/media/archive/1213.pdf>).

Der Gesetzentwurf ist weitgehend mit dem Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes identisch. Außer dem neuen Namen gibt es nur eine hervorhebenswerte Änderung: Die Frist für Klagen auf Entschädigung und Schadensersatz wurde von 6 auf 3 Monate verkürzt. Im Übrigen ist eine Handschrift der CDU nicht zu erkennen. Die Grünen haben den von der Großen Koalition eingebrachten Gesetzentwurf als nachhaltige Wirkung grüner Politik begrüßt.

Die Praxis muss sich also darauf einstellen, dass die Antidiskriminierungsregeln, die das Arbeitsrecht nachhaltig beeinflussen werden, in Kürze anzuwenden sind. Glaubt man der Begründung zum Gesetzentwurf vom 6.5.2004, haben Unternehmen nicht viel zu befürchten. Für sie werde es keinen spürbaren Verwaltungsmehraufwand und keine Mehrkosten für Unternehmen geben. Solche entstünden

nur aus Anlass unzulässiger Diskriminierungen. Hört man auf das Rauschen im Blätterwald, ist das schwer zu glauben. Dort wird, wenn auch nicht der Untergang des Abendlandes, so jedenfalls das Ende der Vertragsfreiheit beklagt (Koppenfels, WM 2002, S. 1489) und eine „Kulturrevolution im Arbeitsrecht“ prophezeit (FAZ vom 16.12.2004, S. 1). Um der in der Praxis notgedrungen bestehenden Unsicherheit zu begegnen, werden nachfolgend Empfehlungen für den Umgang mit dem kommenden Gesetz gegeben. Sie verstehen sich als Ergänzung zu dem Beitrag von Wolff in der AuA 2005,82.

2. Nicht ignorieren

Nach den Worten von Olaf Scholz, Verhandlungsführer der SPD, können Unternehmen das Gesetz ignorieren. Vorzusorgen und Entscheidungen zu dokumentieren, sei überflüssig, der Besuch von Seminaren zum Antidiskriminierungsgesetz verschwendetes Geld und Anwälte, die anderes behaupten, sollten nicht bezahlt, sondern auf Schadensersatz verklagt werden.

Dass es (leider) so einfach nicht ist, zeigen Zahlen aus Großbritannien. Dort sind die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien seit einiger Zeit umgesetzt. Die Statistik des britischen Employment Tribunal zeigt im Geschäftsjahr 2003/2004 maximale Entschädigungsansprüche bei Geschlechterdiskriminierung in Höhe von £ 504.433, bei Diskriminierung wegen der Rasse von £ 635.150 und bei Diskriminierung wegen einer Behinderung von £ 173.139 (Zahlen nach Herms/Meinel, DB 2004, S. 2370). Bei solchen Haftungsrisiken ist „Ignorieren“ nicht die richtige Strategie. In der aktuellen Entwurfsfassung ist zwar eine Begrenzung des Schadensersatzes auf drei Monatsgehälter enthalten (§ 15 Abs. 2 AGG-E).

Wichtig:

Dies gilt aber nur für immateriellen Schadensersatz bei einer Nichteinstellung, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Im Übrigen ist eine Haftungsgrenze nicht vorgesehen.

3. Keine Panik!

Auch wenn das Antidiskriminierungsrecht viele Parameter im deutschen Arbeitsrecht beeinflussen, möglicherweise sogar grundlegend ändern wird, sollte das Thema mit Ruhe und Bedacht angegangen werden. Bei Nichteinstellung von Mitarbeitern wird es möglicherweise eine Vielzahl von Verfahren geben, wie das auch bei der Einführung eines Anspruchs wegen unzulässiger Geschlechtsdiskriminierung im Einstellungsverfahren (§ 611a BGB) der Fall war. Diese Klagewelle wird spätestens dann abebben, wenn die Stellenanzeigen auf die neuen AGG-Anforderungen umgestellt sind.

Diskriminierungsklagen im laufenden Arbeitsverhältnis werden vermutlich eine Randerscheinung bleiben, da Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die weiterhin zusammenarbeiten wollen, nur in Ausnahmefällen den Weg einer streitigen Ausei-

nersetzung gehen. Laufende Arbeitsverhältnisse sind tendenziell wenig streitträchtig. Bei Auseinandersetzungen über Kündigungen genießt nach der neuen Entwurfsfassung des AGG das Kündigungsschutzgesetz Vorrang. Fälle, in denen die Unwirksamkeit der Kündigung trotzdem auf einen Diskriminierungsverstoß gestützt wird, sind wohl nur im Bereich der Altersdiskriminierung denkbar. Darüber hinaus wird durch das AGG ein Kündigungsschutz in Kleinbetrieben eingeführt, für die das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt. Der Entschädigungsanspruch des AGG wird sich jedenfalls auf Vergleichsverhandlungen und die Höhe von Zahlungen im Rahmen eines vom Arbeitgeber angestrebten Beendigungsvergleichs auswirken können. Hier wird vermutlich der Hauptanwendungsfall von Klagen auf Entschädigung nach § 15 AGG-E liegen. Die Finanzierbarkeit der Abfindung stellt aber schon jetzt ein begrenzendes Kriterium dar. Auch unter Berücksichtigung von Diskriminierungsentschädigungen werden die Abfindungssummen keine uferlosen Höhen erreichen.

4. Beauftragten benennen, Gesetz aushängen

Nach § 12 AGG-E ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine für Diskriminierungsfragen zuständige Stelle (AGG-Beauftragter) einzurichten und das Gesetz sowie den Beauftragten im Betrieb bekannt zu machen.

Als AGG-Beauftragter sollte eine Vertrauensperson der Geschäftsleitung bestimmt werden, damit innerbetriebliche Diskriminierungsfragen im richtigen Rahmen und mit einem der Sache angemessenen Stellenwert behandelt werden können. Der AGG-Beauftragte sollte über kommunikative Fähigkeiten verfügen, um Diskriminierungsfälle im Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitern aufarbeiten zu können. Er sollte aber auch bei den Arbeitnehmern Respekt genießen, damit das Beschwerderecht nach § 13 AGG-E nicht für sachfremde Zwecke missbraucht wird und betriebliche Abläufe dadurch nicht gestört werden.

Praxistipp:

Die Art der Bekanntmachung sollte gleichermaßen unauffällig und wirkungsvoll sein. Eine Möglichkeit besteht in einer Rundmail an alle Mitarbeiter, die zur Personalakte genommen wird. Eine andere Möglichkeit ist ein Aushang. Hier empfiehlt es sich, das AGG zusammen mit einer Vielzahl anderer Schutzgesetze auszuhängen, um die Bedeutung des Aushangs des AGG nicht zu überhöhen. Für den Aushang geeignete Plakate sind bei vielen Fachverlagen erhältlich.

5. Mitarbeiter richtig schulen

§ 12 AGG-E beinhaltet die Verpflichtung des Unternehmers, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsgrundes zu ergreifen. Diese Vorschrift gibt dem Arbeitgeber keinen Ratschlag an die Hand, was konkret zu tun ist. Aus § 12 Abs. 2 AGG-E ergibt sich aber, dass die Schulung aller Mitarbeiter und Auszubildenden ein wesentlicher Bestandteil der „erforderli-

chen Maßnahmen“ ist. Das Gesetz enthält also eine Pflicht zur Mitarbeiterschulung.

Bei der Umsetzung der Mitarbeiterschulung ist insbesondere auf die Auswahl der Referenten große Sorgfalt zu legen. Experten von Antidiskriminierungsverbänden können zwar die Sensibilität für Diskriminierungsfälle stärken, sind aber auch interessegeleitet. Für das Unternehmen ist deshalb ein Referent empfehlenswert, der die Schulung darauf ausrichtet, Mitarbeiter im Umgang mit dem AGG zur Risikominimierung für den Arbeitgeber zu unterrichten. Auch ist eine Teilnahme der Geschäftsleitung an den Schulungen sinnvoll, nicht zuletzt, um den Nachweis zu erbringen, selbst hinreichend im Umgang mit dem AGG unterrichtet zu sein. Eine disziplinierende Wirkung durch die Anwesenheit der Geschäftsleitung ist ein nicht unerwünschter Nebeneffekt.

Praxistipp:

Bei der Bestimmung der Schulungszeiten muss berücksichtigt werden, dass diese Arbeitszeit ist. Da Schulungen – schon im Hinblick auf neu eingestellte Mitarbeiter – in regelmäßigen Abständen erfolgen müssen, empfiehlt es sich, die einzelnen Schulungsmaßnahmen kurz zu halten.

6. Entscheidungen dokumentieren

§ 22 AGG-E enthält eine Regelung zur Beweislastumkehr. Behauptet ein Arbeitnehmer Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass er seine Entscheidungen aus sachlichen Gründen ohne Diskriminierungsabsicht getroffen hat. Dieser Beweis ist praktisch nur zu führen, wenn Entscheidungen plausibel dokumentiert und durch Unterlagen oder Zeugen beweisbar sind.

Bei jeder Personalentscheidung, angefangen von Einstellungen über Beförderungen und Versetzungen bis hin zu Kündigungen ist ein sachlicher, diskriminierungsfreier Entscheidungsgrund aktenkundig zu machen. Der Arbeitgeber sollte sich also immer Rechenschaft ablegen, ob der dokumentierte Entscheidungsgrund im Hinblick auf eine Diskriminierung wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts Bedenken aufwirft. Ein unzulässiges Entscheidungskriterium ist beispielsweise, ob ein Mitarbeiter zu jung oder zu alt ist. Auch eine Unterscheidung zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern ist regelmäßig problematisch, weil hierin eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegen kann, da überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Problematisch ist auch das Kriterium der schlechten Sprachfähigkeit (Gefahr der Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft), wobei dieses Kriterium bei einer Stelle, die hohe kommunikative Fähigkeiten voraussetzt, angemessen sein kann.

Wichtig:

Das Kriterium Berufserfahrung ist allenfalls dann problematisch, wenn die Stellenausschreibung erkennbar nicht auf Berufserfahrung Wert gelegt hat (Anfängerstelle). Unproblematisch und deshalb als erstes heranzuziehen ist die Qualifikation für die zu besetzende Stelle oder die zu übernehmende Tätigkeit.

7. Im Zweifel: Rechtzeitig juristischen Rat einholen

Insbesondere in der Anfangszeit der Geltung des AGG lassen sich Unsicherheiten bei Personalentscheidungen nicht vermeiden. In Zweifelsfällen sollten diese also nur mit qualifizierter juristischer Beratung vorgenommen werden. Dies gilt insbesondere für Einstellungen von Schlüsselmitarbeitern, Umstrukturierungen und Arbeitsvertragsänderungen bei einer größeren Zahl von Beschäftigten sowie Kündigungen. Werden im Unternehmen konkrete Diskriminierungsvorwürfe erhoben, ist eine juristische Beratung ebenfalls sinnvoll.

Praxistipp:

Jedenfalls in größeren Unternehmen ist anzuraten, Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Richtlinien sowie Personalauswahlverfahren und die geübte Dokumentationspraxis überprüfen zu lassen. Die hierdurch erreichte Risikominimierung rechtfertigt die entstehenden Beratungskosten.

8. Fazit

Die Unternehmen müssen sich auf das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einstellen. Auch wenn kein Grund zur Panik besteht, gibt es einige sinnvolle Maßnahmen, mit deren Umsetzung bereits jetzt begonnen werden kann.

Dr. Reinhard Möller,
Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe