

Stand: April 2009

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsrecht

Vorwort

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 18.08.2006 in Kraft. Vorher und nachher kam es aus allen Bereichen der Gesellschaft zu teilweise sachlicher und teilweise unsachlicher Kritik. In den Medien wurde in der näheren Vergangenheit kaum ein Gesetz so intensiv diskutiert wie das AGG. Diese Diskussion war jedoch vor allem durch ein grobes Missverständnis der rechtlichen Zusammenhänge geprägt. Verkannt wurde insbesondere, dass nicht jede Ungleichbehandlung die Anwendbarkeit des AGG auslöst, sondern dass das AGG nur dort greift, wo eine Ungleichbehandlung aus ganz bestimmten Gründen erfolgt, nämlich wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Mit anderen Worten und nur um einige der vielen falschen Beispiele aufzugreifen, die insbesondere in der Presse kursierten: Raucher¹ und Nichtraucher, Autofahrer und Fahrradfahrer oder Beamte und Angestellte können nach wie vor bevorzugt oder benachteiligt werden, ohne dass das AGG dies verbietet.

Die nachfolgenden Informationen sollen helfen, das Gesetz besser zu verstehen und seine Anwendung zu erleichtern. Der Fokus liegt dabei ausschließlich auf der arbeitsrechtlichen Komponente des AGG. Seine Konsequenzen für andere Bereiche wie z.B. das Versicherungs- oder Mietrecht bleiben außer Betracht.

¹ Die in dieser Information enthaltenen Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten für Männer und Frauen in gleicher Weise.

Herausgeber

Forum F3
Kaiserdamm 31 □ 14057 Berlin
Telefon +49(0)30 30 69 63-0
Fax +49(0)30 30 69 63-13
E-Mail info@forum-f3.de
Internet www.forum-f3.de

Grundlage dieses Informationsblatts ist die unter dem gleichen Titel erschienene Mitgliederinformation des VAA – Führungskräfte Chemie (<http://www.vaa.de>).

1. Übersicht über den Schutzbereich und die Schutzrichtung des AGG

Das AGG bietet keinen allumfassenden Schutz vor Ungleichbehandlung. Vielmehr genießen nach dem AGG nur bestimmte Personen in bestimmten Situationen und nur vor solchen Benachteiligungen Schutz, die aus bestimmten Gründen erfolgen.

Im Einzelnen:

Gemäß § 6 AGG sind folgende Personen geschützt:

- Arbeitnehmer (inkl. Leiharbeiter)
- Organmitglieder wie Vorstände und Geschäftsführer
- Auszubildende
- Heimarbeiter, freie Mitarbeiter etc.
- Bewerber

Geschützt wird dieser Personenkreis gegenüber folgenden Personen:

- Arbeitgeber, d.h. gegenüber Unternehmen bzw. Unternehmern
- Vorgesetzte, Kollegen und Mitarbeiter
- Dritte wie Kunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner des Arbeitgebers

Nach § 6 AGG besteht der Schutz in folgenden Phasen des Erwerbslebens:

- Stellenausschreibungen
- Bewerbungs- und Auswahlverfahren
- Einstellungen
- Beschäftigungszeiten
- Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. bei Elternzeit)
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und darüber hinaus (z.B. bei Fragen zur betrieblichen Altersversorgung)

Gemäß § 2 AGG sind Benachteiligungen in Bezug auf folgende Punkte unzulässig:

- Zugangsbedingungen zur Erwerbstätigkeit
- Bedingungen für den beruflichen Aufstieg
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (inkl. Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen)
- Zugangsbedingungen zur Berufsberatung, Berufsbildung und Berufserfahrung (inkl. Aus-, Weiterbildung und Umschulung)

- Mitgliedschaft und Mitwirkung in Beschäftigten- und Arbeitgebervereinigungen

Nach § 1 AGG sind ausschließlich Benachteiligungen aus folgenden „verpönten Gründen“ unzulässig:

- Rasse
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

2. Unzulässige Benachteiligungen

Der zentrale Begriff des AGG für verbotene Verhaltensweisen ist demnach nicht die „Diskriminierung“ oder die „Ungleichbehandlung“, sondern die „Benachteiligung“, bei der nach § 3 AGG folgende Fallgruppen zu unterscheiden sind:

- unmittelbare Benachteiligungen
- mittelbare Benachteiligungen
- Belästigungen (Stichwort: Mobbing)
- sexuelle Belästigungen
- Anweisungen zu Benachteiligungen

2.1 Unmittelbare Benachteiligungen (§ 3 Abs. 1 AGG)

Unmittelbar benachteiligt wird, wer aufgrund eines der in § 1 AGG genannten verpönten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, als eine andere Person in vergleichbarer Situation.

Beispiele:

- Eine Bewerberin wird nicht eingestellt, weil sie eine Frau ist.
- Ein Arbeitnehmer wird nicht befördert, weil er homosexuell ist.
- Eine Arbeitnehmerin wird entlassen, weil sie Muslimin ist.

2.2 Mittelbare Benachteiligungen (§ 3 Abs. 2 AGG)

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren dazu führen können, dass Personen wegen eines in § 1 AGG genannten verpönten Merkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden.

Beispiele:

- Der Arbeitgeber zahlt Weihnachtsgeld nur an Vollzeitbeschäftigte und nicht auch an Teilzeitbeschäftigte
- => Die Zahlung des Weihnachtsgeldes knüpft zwar nicht unmittelbar an eines der verpönten Merkmale an. Da aber Frauen weit häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer, werden Frauen durch diese Regelung zumindest indirekt, also mittelbar im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG benachteiligt.
- Der Arbeitgeber sucht in seiner Stellenanzeige nur Mitarbeiter mit blondem Haar
- => Auch hier wird nicht unmittelbar die Einstellung an eines der verpönten Merkmale geknüpft. Durch die Einstellungsvoraussetzung „blondes Haar“ werden mittelbar aber solche potentiellen Bewerber benachteiligt, die z.B. aus Afrika stammen.

Allerdings ist - anders als bei der unmittelbaren Benachteiligung - nicht jede mittelbare Benachteiligung verboten. Die mittelbare Benachteiligung ist ausnahmsweise dann gestattet, wenn für sie ein sachlicher Grund vorliegt und die Benachteiligung erforderlich und angemessen ist, um diesen sachlichen Grund zu erreichen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber verlangt für eine Beförderung zum Leiter des Vertriebsbereichs „Naher Osten“ fließende Arabischkenntnisse

- => Hierdurch werden zwar Europäer gegenüber aus dem arabischen Sprachraum stammenden Mitarbeitern mittelbar benachteiligt. Dass der Arbeitgeber aber ein berechtigtes Interesse daran hat, die vakante Position nur an eine Person zu vergeben, die fließend arabisch spricht, und dass dies das AGG nicht verhindern soll, ist offenkundig.

2.3 Belästigungen (§ 3 Abs. 3 AGG)

Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der in § 1 AGG genannten verpönten Merkmale in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Beispiele:

- Verleumdungen, Beleidigungen
- abwertende Äußerungen
- Anfeindungen
- Drohungen

- körperliche Übergriffe
- Mobbing

Auch hier gilt aber, dass das AGG nur greift, wenn die Belästigung Bezug zu einem der verpönten Merkmale hat. Dies ist z.B. nicht der Fall, wenn ein Mitarbeiter von seinen Kollegen wegen seines Übergewichts gehänselt wird. Eine AGG-relevante Belästigung läge dagegen vor, wenn der Vorgesetzte in Anwesenheit eines jüdischen Mitarbeiters Juden-Witze erzählen würde.

2.4 Sexuelle Belästigungen (§ 3 Abs. 4 AGG)

Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Beispiele:

- unerwünschte sexuell bestimmte Handlungen
- Aufforderungen zu unerwünschten sexuell bestimmten Handlungen
- anzügliche körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

2.5 Anweisungen zu Benachteiligungen (§ 3 Abs. 5 AGG)

Anweisungen im Sinne des § 3 Abs. 5 AGG sind vorsätzliche Aufforderungen zur Vornahme benachteiligender oder belästigender Maßnahmen im Sinne des § 3 Abs. 1 bis 4 AGG, ohne dass es auf die tatsächliche Ausführung einer solchen Maßnahme ankommt.

Beispiel:

Der Vorgesetzte fordert einen Mitarbeiter auf, eine Kollegin sexuell zu belästigen, um diese Kollegin zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zu bewegen.

3. Ausnahmsweise zulässige Benachteiligungen

Nach dem AGG sind aber nicht alle Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unzulässig. Ausnahmen sehen die §§ 5 und 8 bis 10 AGG vor und zwar:

- wegen der Verhinderung oder des Ausgleichs bestehender Nachteile (§ 5 AGG)
- wegen beruflicher Anforderungen (§ 8 AGG)
- wegen der Religion oder der Weltanschauung (§ 9 AGG)

- wegen des Alters (§ 10 AGG)

3.1 Wegen der Verhinderung oder des Ausgleichs bestehender Nachteile

Benachteiligungen sind nach § 5 AGG zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen, bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Beispiele:

- Der Arbeitgeber befördert bei gleicher Eignung bevorzugt Frauen, um die (niedrige) Zahl von Frauen in Führungspositionen an die (hohe) Zahl von Männern in Führungspositionen anzugleichen.
- Junge und/oder ältere Menschen werden bei Einstellungen bevorzugt, um deren bislang im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern schlechte Beschäftigungssituation gezielt zu verbessern.

(.....)

Ende der auszugsweisen Wiedergabe des Infoblattes

**Der vollständige Text des Infoblattes ist im Mitgliederbereich
von Forum F3 veröffentlicht.**

**Nähere Informationen über die Konditionen einer Mitgliedschaft erhalten
Sie unter**

<http://www.forum-f3.de/mitglied-werden/vorteile-als-mitglied/>