



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Worauf Arbeitgeber achten müssen

Seit Mitte August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft (früher: Antidiskriminierungsgesetz), das Menschen am Arbeitsplatz und im Geschäftsleben vor Diskriminierung schützen soll.

Mit dem neuen Gesetz sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert werden. Erfasst wird das gesamte Arbeitsrecht: von den Auswahlkriterien und Bedingungen bei der Einstellung über die Berufsausbildung, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Entlassungsbedingungen bis hin zu Sozialschutz und sozialen Vergünstigungen.

Geahndet werden folgende Formen der Benachteiligung:

Das AGG im Wortlaut (Auszug)

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.



(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Den gesamten Gesetzestext finden Sie im Internet, zum Beispiel unter www.allgemeines-gleichbehandlungsgesetz.de oder unter www.gesetze-im-internet.de.

Zudem soll das AGG die Beweisführung für Arbeitnehmer erleichtern: Indizien reichen aus. Kommt es zum Prozess, muss der Arbeitgeber dagegen möglichst konkret beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Die Beweislast liegt also beim Unternehmen. Daher sollten Arbeitgeber in Zukunft schon bei Einstellungen darauf achten, dass jede Entscheidung im Nachhinein als aus objektiven Erwägungen heraus getroffen nachvollziehbar ist.

So sollte etwa bei Stellenausschreibungen von Formulierungen wie „mindestens zwei Jahre Berufserfahrung“ abgesehen werden, da sich jüngere Bewerber diskriminiert fühlen könnten. Eine bestimmte Dauer der Berufserfahrung sollte nur erwähnt werden, wenn sie für die ausgeschriebene Stelle zwingend erforderlich ist. Vermieden werden sollten auch Formulierungen, die sich auf Alter oder Geschlecht beziehen – außer, dies ist wiederum zwingend erforderlich und wird in der Ausschreibung sachlich begründet.

In Vorstellungsgesprächen sollten nur sachliche, keine persönlichen Fragen gestellt werden. Der Nachteil: Small-Talk-Themen, die die Atmosphäre zu Beginn eines Gesprächs auflockern können, werden mit dem neuen Gesetz gefährlich, weil sie für das einstellende Unternehmen im Nachhinein verhänglich werden könnten.

Insgesamt gilt nicht nur bei Einstellungen, sondern auch im Arbeitsalltag eines Unternehmens: Bestimmte Personen oder Personenkreise dürfen nicht ohne sachlichen Grund bevorzugt beziehungsweise benachteiligt werden. Im Hinblick auf mögliche Klagen von Arbeitnehmern oder abgewiesenen Bewerbern sollten alle Entscheidungen diesbezüglich dokumentiert und sachlich begründet werden können. Kläger können einen Schadensersatzanspruch von bis zu drei Bruttogehältern geltend machen.