

Das Gleichbehandlungsgesetz und seine Auswirkungen auf den Mittelstand

RWT Sonder-Kolleg am 26.07.2006

Referent: Dr. Ehrenfried Goericke
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Diplom-Verwaltungswirt (FH)
RWT ANWALTSKANZLEI GMBH

Schutzbereiche des AGG

- ◆ Allgemeines Zivilrecht
 - Der Einkauf einer Zahnpaste
 - Die Versicherung bei privaten Unternehmen
- ◆ Arbeitsrecht
 - Zustandekommen Arbeitsvertrag & vorvertragl. Bereich
 - Arbeitsvertrag und seine Rahmenbedingungen
 - Ende des Arbeitsvertrags

◆ Rasse oder ethnische Herkunft

- Ethnische Herkunft ist die Zugehörigkeit zu einer kulturellen räumlich begrenzten Völkergruppe oder einem Stamm
- Rasse ist die als fremd wahrgenommene Person, weil sie aufgrund bestimmter Unterschiede nicht mehr als zugehörig angesehen wird. Dabei wird überwiegend an Unterschiede angeknüpft, die aufgrund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich beurteilt werden und die betroffenen Personen diese nicht ändern können (z.B. Hautfarbe)

◆ Geschlecht:

- Unterscheidung zwischen Mann und Frau in der Sozialrechtsordnung als Differenzierungsmerkmal unzulässig
- Die Benachteiligung durch Ungleichbehandlung wegen einer Schwangerschaft

AGG schützt vor Diskriminierung

◆ Religion

- Weiter Religionsbegriff : Transzendenzbezug
- Subjektive Gewissheit von der Eingliederung des Einzelnen
- In einem mit nicht von Menschen gesetzten Maßstäben zu beurteilenden Zusammenhang
- Durch wissenschaftliche Erkenntnisquellen nicht erschöpfend zu erklärenden Zusammenhang

◆ Weltanschauung

- Auf innerweltliche (immanente) Bezüge beschränkt

AGG schützt vor Diskriminierung

◆ Behinderung

- Nach der gesetzlichen Definition des § 2 SGB IX :
 - Voraussichtlich länger als 6 Monate dauernde Abweichung der körperlichen Funktion, der geistigen Fähigkeit oder der seelischen Gesundheit von dem für das Lebensalter maßgebenden Zustand

◆ Europarechtlicher Bezug

- Kein Schwellenwert erforderlich, so dass der Schutz vor Diskriminierung allen Behinderten, unabhängig vom Grad ihrer Behinderung zukommen muss

◆ Alter

- Gemeint ist das Lebensalter
- Ist neutral und schützt sowohl Ältere als auch Jüngere Arbeitnehmer vor Benachteiligung
- Besonderheiten bestehen hinsichtlich der Altersdiskriminierung zum einen in der verlängerten Umsetzungsfrist und zum anderen in dem speziellen Ausnahmetatbestand für Ungleichbehandlung wegen des Alters

Diskriminierungsverbote bis zum Vertragsschluss

◆ Einbeziehung des gesamten vorvertraglichen Bereichs

- Bewerbung
- Einstellung
- Auswahlverfahren
- Einstellung
 - Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung
 - Jeder Arbeitsplatz – soweit geeignet – als Teilzeitarbeitsplatz

Auswahlverfahren und Fragen

- ◆ Gesundheitszustand: Frage nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers sind nur insoweit zulässig, wie sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz betreffen
- ◆ Gewerkschaftszugehörigkeit: grundsätzlich kein Fragerecht (nach erfolgter Einstellung kann die Frage zulässig sein)
- ◆ Religions- und Parteizugehörigkeit: grundsätzlich kein Fragerecht des Arbeitgebers

Auswahlverfahren und Fragen

- ◆ Schwangerschaft: BAG 06.02.2003, NZA 2003, 848; die Frage nach der Schwangerschaft verstößt uneingeschränkt gegen das AGG - selbst dann, wenn einer Beschäftigung mit der Frau von vorneherein ein mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot entgegensteht
- ◆ Schwerbehinderung: Vor dem Hintergrund der neueren Rechtsprechung zur Schwangerschaftsfrage der Diskriminierungsdebatte ist davon auszugehen, dass sowohl die Frage nach Schwerbehinderung, der Schwerbehinderteneigenschaft, selbst die Frage nach einer Behinderung überhaupt unzulässig ist, Ausnahme: Bevorzugungskriterium
- ◆ Möglich sein müsste die Frage, ob es Umstände gibt, die es dem Arbeitnehmer aus seiner bisherigen Erfahrung erschweren die arbeitsvertragliche Verpflichtung zu erfüllen

Unberechtigte Fragen führen zum Schadensersatz

Rechtsfolgen

- ◆ Offenbarungspflichtiger Umstand wird nicht mitgeteilt
- ◆ Eine zulässige Frage wird wahrheitswidrig beantwortet
 - Anfechtung des Arbeitsvertrages gem. § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung
- ◆ Soweit das Fragerecht jedoch unter Verstoß gegen das AGG zustande kommt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen

Gleichheit bei Arbeitsbedingungen

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

- ◆ Grundsätzlich müssen alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen frei von Benachteiligungen sein
- ◆ eine Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder andere Beschäftigte stellt eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar
- ◆ Wehren sich Beschäftigte ist es dem Arbeitgeber untersagt, den Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme dieser Rechte zu benachteiligen, § 16 Abs. 1 AGG

- ◆ Gebot der Entgeltgleichheit
- ◆ Soziale Arbeitsbedingungen

- ◆ Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes
- ◆ 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 pornografischen 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

◆ Entlassung

- Die einseitige ordentliche oder außerordentliche Kündigung
- Auch die Beendigung durch Anfechtung
- Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses
- Beendigung durch einvernehmliche freiwillige Aufhebung gegen Gewährung einer Geldleistung

Tariflicher Kündigungsschutz

- ◆ Zulässigkeit individual- oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit
 - Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen Vereinbarungen, die eine Arbeitsplatzgarantie ab Erreichen einer bestimmten Altersgrenze vorsehen, ein hinreichender Schutzmechanismus
 - Das AGG berücksichtigt die Auswirkung solcher Regelungen auf die anderen, jüngeren Arbeitnehmer
 - Es beschreibt solche Regelungen als unwirksam, soweit der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG damit grob fehlerhaft gemindert wird

- ◆ In Sozialplänen ist eine Differenzierung wirksam, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der
 - die wesentlich vom Alter abhängigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt,
 - durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind oder
 - Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen sind, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld rentenberechtigt sind.

Organisationspflichten des Arbeitgebers

- ◆ Alle erforderlichen Maßnahmen zu Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen.
- ◆ Vorbeugende Maßnahmen sind erforderlich
- ◆ Information der Beschäftigten über das AGG
 - Information gegenüber den personalverantwortlichen Vorgesetzten
 - Information, wie mit auftretenden Verstößen und benachteiligenden Maßnahmen umzugehen ist
 - Mindestmaß an Berichts- und Dokumentationswesen. Schulungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung sind zu ergreifen, um die betreffenden Arbeitnehmer auf die Änderungen hinzuweisen, § 12 Abs. 2 AGG

Beschwerdemanagement

- ◆ Der Arbeitgeber hat – je nach Größe des Unternehmens – einen Beschwerdebeauftragten einzusetzen oder
- ◆ bestimmte Personen zu Beschwerde entgegen nehmenden Beauftragten zu benennen,
- ◆ zu dokumentieren und den Beschäftigten bekannt zu geben.
- ◆ Beschwerdemanagement betrifft auch das Handeln Dritter, also von Personen, die selbst nicht Mitarbeiter oder Vorgesetzte des Unternehmens sind

Beweislast

- ◆ Der Arbeitnehmer muss nach den allgemeinen Grundsätzen zunächst den Beweis führen, dass er gegenüber einer anderen Person ungünstig behandelt worden ist.
- ◆ Dann muss er so genannte Vermutungstatsachen vortragen, aus denen sich schließen lässt, dass diese unterschiedliche Behandlung auf einem nach § 1 unzulässigen Grund beruht.
- ◆ Dann vortragen einer Vermutungstatsache: die niedrigere Vergütung beruhe darauf, dass er anderer Rasse, anderer ethnischer Herkunft, anderen Geschlechts, anderer Religion usw. sei.
- ◆ Im Übrigen werden die Anforderungen an das Beweismaß durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast abgesenkt

- ◆ Beschwerdemanagement
- ◆ Information an die Beschäftigten
- ◆ Gestaltung der Einstellungsverfahren
- ◆ überprüfen der allgemeinen Arbeitsbedingungen
- ◆ ...
- ◆ ...