

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Michaela Lübbering

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gehört - wie viele andere Rechtsvorschriften auch (siehe Tabelle 1) - zu den für Betriebe aushangpflichtigen Gesetzen.

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Arbeitsgerichtsgesetz
- Arbeitsplatzschutzgesetz
- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitszeitgesetz
- BAT / TVÖD
- Berufsbildungsgesetz
- Beschäftigtenschutzgesetz
- BGB 611 a, 611 b, 612, 612 a
- Bildschirmarbeitsverordnung
- Bundeserziehungsgeldgesetz (künftig: Elterngeld)
- Bundespersonalvertretungsgesetz
- Bundesurlaubsgesetz
- Entgeltfortzahlungsgesetz
- Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz
- Gleichstellungsgesetz NRW
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzuntersuchungsverordnung
- Kündigungsschutzgesetz
- Landespersonalvertretungsgesetz
- Manteltarifvertrag Arbeiter/innen (MTArb)
- Manteltarifvertrag für Auszubildende
- Monatslohtarifvertrag zum MTArb
- Mutterschutzgesetz
- Mutterschutzverordnung
- Nachweisgesetz
- Reichsversicherungsordnung
- Sozialgesetzbuch SGB V
- Sozialgesetzbuch SGB IX
- Teilzeit und Befristungsgesetz
- Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention
- Verpflichtungsgesetz

Tabelle 1: Alphabetische Liste aushangpflichtiger Gesetze am Beispiel Öffentlicher Dienst

Der Schwerpunkt des Gesetzes liegt im Bereich Beschäftigung und Beruf. Insofern ist die Kenntnis seiner wesentlichen Eckpunkte auch für Betriebsärztinnen und Betriebsärzte relevant. Der nachfolgende Text gibt dem interessierten Leser einen Überblick über diese, das Arbeitsverhältnis betreffenden Inhalte des AGG.

2. AGG: Umsetzung von Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft

Mit dem AGG kommt die Bundesrepublik Deutschland ihrer Verpflichtung nach, Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht umzusetzen. Um Benachteiligung wirksam begegnen zu können, wird ein Benachteiligungsverbot normiert, das alle Diskriminierungsmerkmale aus Art. 13 EG-Vertrag (Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität) berücksichtigt.

Die Beachtung des AGG entbindet weder den Arbeitgeber noch den ihn beratenden Betriebsarzt, die auch in anderen Rechtsvorschriften enthaltenen Vorgaben, die (auch) den Schutz vor Diskriminierung zum Inhalt haben, zu beachten: z. B.

- Schutz gegen sexuelle Belästigung
- Schwerbehindertenrecht.

3. Wann liegt eine Benachteiligung i. S. d. AGG vor?

Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist eine verbotene Benachteiligung (§§ 8 - 10 AGG). Eine unterschiedliche Behandlung kann dann gerechtfertigt sein, wenn ihr Grund wegen Art oder Bedingung der auszuübenden Tätigkeit eine entscheidende Anforderung darstellt. Ein Theater kann z. B. einen männlichen Bewerber für eine Frauenrolle in der Regel ablehnen.

Ein streng gläubiger Bäckermeister kann hingegen Bewerber einer bestimmten Religionszugehörigkeit für eine Ausbildungsstelle nicht bevorzugt berücksichtigen, wenngleich wiederum Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie die ihnen zugeordneten Einrichtungen (z.B. Diakonie oder Caritas) Beschäftigte weiterhin unter Berücksichtigung von Religion und Weltanschauung auswählen dürfen, soweit dies nach der Art der Tätigkeit oder im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht gerechtfertigt ist (sogenannte Kirchenklausel).

Auch kann z. B. für die Einstellung ein Höchstalter vorgegeben werden, um eine angemessene Beschäftigungsdauer vor Eintritt in den Ruhestand zu gewährleisten. Besondere Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile bleiben zulässig (z. B. Maßnahmen für Behinderte oder Frauenförderung); sie sind keine Diskriminierung der nicht geförderten Personen.

4. Folgen einer verbotenen Benachteiligung

Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte oder deren Vertretungen sollen daran mitwirken, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Beschäftigte, die von Diskriminierung betroffen sind, können sich beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung beschweren.

Benachteiligte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen und immateriellen Schadens. Die Grenzen des Schadensersatzanspruchs nach AGG sind umstritten, klar ist allerdings, dass aus dem AGG kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg hergeleitet werden kann; der Anspruch beschränkt sich auf einen Ersatz in Geld (§ 15 Abs. 6 AGG).

Die Rechte sind individuelle Rechte der Beschäftigten, die vor den Arbeitsgerichten einklagbar sind. Etwaige Ansprüche müssen allerdings von den Beschäftigten im Interesse der Rechtssicherheit innerhalb von zwei Monaten seit Kenntnis von der Diskriminierung geltend gemacht werden.

Wie im geltenden Arbeitsrecht ist eine Beweiserleichterung vorgesehen: Beweist eine Partei Indizien, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmals vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast um, d. h. dann muss die andere Partei - also in der Regel der Arbeitgeber - beweisen, dass eine unterschiedliche Behandlung erlaubt war (§ 22 AGG).

Hier ist einer der für Betriebsärztinnen und -ärzte relevanten Anknüpfungspunkte. Um den z. B. im Gefolge einer arbeitsmedizinischen Erstuntersuchung erhobenen Vorwurf „Ich bin wegen meiner gesundheitlichen Probleme diskriminiert worden!“ zu entkräften, ist es unbedingbar, dass der Betriebsarzt den Weg seiner

Entscheidungsfindung gerichtsfest machen, d. h. vollständig und fachlich inhaltlich nachvollziehbar dokumentieren kann. Nur so ist im Übrigen auch auszuschließen, dass der Arbeitgeber sich mit einer von ihm selber zu verantwortenden, (im Sinne des Aspiranten) negativen Entscheidung auf ein vermeintliches Urteil seines Betriebsarztes zurückzieht.

5. Hilfe durch Dritte

Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auch an den Betriebsrat / Personalrat wenden. In besonderen Fallkonstellationen können auch die Personalvertretung oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Arbeitsgericht anrufen. Allerdings kann der Betriebsrat oder die Gewerkschaft Ansprüche des / der Benachteiligten nicht im eigenen Namen geltend machen.

Darüber hinaus wird der Rechtsschutz der Betroffenen nachhaltig verbessert. Sie erhalten die Möglichkeit, sich durch Antidiskriminierungsverbände unterstützen zu lassen. Solche Antidiskriminierungsverbände müssen mindestens 75 Mitglieder haben beziehungsweise

bei Dachverbänden 7 Mietgliedsverbände.

Eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen soll der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 25 AGG) zukommen, die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet wird. Sie soll u. a. Bundestag, Bundesregierung und Betroffene informieren und beraten, Beratung durch andere Stellen vermitteln und eine gütliche Beilegung zwischen den Betroffenen anstreben. Die durch Errichtung und Aufgabenwahrnehmung der Antidiskriminierungsstelle entstehenden Kosten werden offiziell auf jährlich ca. 5,6 Mio. € geschätzt.

6. Folgen für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat nach AGG besondere Organisationspflichten zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen. Er soll darauf hinwirken, dass Benachteiligungen unterbleiben. Arbeitgeber sollten ihre Betriebsorganisation - insbesondere hinsichtlich der Auswahlprozesse, Mitarbeiterschulung etc. - an den Vorgaben des AGG ausrichten (§ 12 AGG).

Zur Person

**Ministerialrätin Ass. jur.
Michaela Lübbering**

studierte in Bonn, Lausanne und Berlin Rechts- und Staatswissenschaften. Sie arbeitete für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und in unterschiedlichen Funktionen verschiedener Ministerien der nordrhein-westfälischen Landesregierung. Seit 2003 ist sie Justiziarin, jetzt beim Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration.

Lübbering, M.: Allgemeines ... ISSN 1861- 6704 Prakt. Arb.med. 2006; 5: 42-43

Audiometer und Sehtester von MAICO

- 1000fach bewährt • zuverlässig • preiswert & robust • transportabel oder stationär



MAICO Diagnostic GmbH
Salzufer 13/14
10587 Berlin/Germany
Tel.: +49 (0) 30 / 7071 46-20
Fax: +49 (0) 30 / 7071 46-99
Mail: vertrieb@maico-diagnostic.com
Web: www.maico-diagnostic.com

Mit MAICO dazugeHÖREN.

