



AGG – STOLPERFALLE FÜR ARBEITGEBER?!

Folgen der staatlich verordneten Gleichbehandlung

▪ DER AUSGANGSFALL

Die Konjunktur zieht spürbar an. Die Auftragslage auch bei Architekturbüros verbessert sich. Was liegt da näher, als einen neuen Mitarbeiter einzustellen? Daher sind in letzter Zeit vermehrt Stellenanzeigen zu lesen, beispielsweise mit folgendem Inhalt:

Architekt gesucht!

Sind Sie jung, dynamisch und belastbar? Dann richten Sie Ihre Bewerbung an...

Die erste Euphorie könnte jedoch schnell verfliegen, wenn der Inserent der Annonce kurze Zeit später auf Schadensersatz bzw. Entschädigung in Anspruch genommen wird. Auslöser wäre das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

▪ GRUNDLAGEN DES AGG

Das am 14.08.2006 verabschiedete und bereits zum 18.08.2006 in Kraft getretene AGG verfolgt das Ziel, Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die gesetzliche Regelung findet insbesondere im Arbeitsrecht zum Schutz der Beschäftigten, aber auch von Bewerbern um einen Arbeitsplatz Anwendung. Doch auch in anderen Rechtsbereichen bzw. Vertragsverhältnissen (z.B. Vermietung von Wohnraum) soll das AGG Schutz vor Benachteiligungen aus den o.g. Gründen gewährleisten.

Als Kernpunkt im arbeitsrechtlichen Bereich formuliert das AGG in § 7 ein Benachteiligungsverbot. Hieraus ergibt sich, dass Beschäftigte wegen eines der oben aufgeführten Merkmale weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden dürfen. Unter einer Benachteiligung versteht man jede Verhaltensweise, die eine Person schlechter stellt, als andere Personen in vergleichbarer Situation. Ebenfalls unter die Benachteiligung fallen Belästigungen, beispielsweise in Form von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen sowie sexuelle Belästigungen. Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot sind in den §§ 8 bis 10 AGG geregelt.



▪ ORGANISATIONSPFLICHTEN

Aus dem AGG ergibt sich für Arbeitgeber nicht nur die Pflicht, selbst Diskriminierungen zu unterlassen. Werden Mitarbeiter durch andere Beschäftigte benachteiligt oder belästigt, so hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen (z.B. Abmahnung, Umsetzung, Kündigung) zur Unterbindung derartiger Handlungen zu ergreifen. Ebenso hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten vor Übergriffen Dritter (z.B. Kunden, Lieferanten) zu schützen. Bei den eigenen Mitarbeitern ist – beispielsweise durch Schulungsmaßnahmen – darauf hinzuwirken, dass Verstöße gegen das AGG unterbleiben.

▪ RECHTE DER BETROFFENEN

Benachteiligten Beschäftigten steht ein Beschwerderecht bei der zuständigen Stelle des Betriebes zu. Ergreift der Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Maßnahmen zur Unterbindung einer sexuellen oder sonstigen Belästigung im oben genannten Sinne, ist der Arbeitnehmer zur Verweigerung der Arbeitsleistung ohne Lohnverlust berechtigt.

Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot, so hat er den hieraus konkret entstandenen Schaden zu ersetzen. Des Weiteren steht dem Beschäftigten ein Entschädigungsanspruch für nicht-materielle Schäden – ähnlich einem Schmerzensgeld – zu. Die Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung sind innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend zu machen. Bei einer Diskriminierung im Zusammenhang mit der Besetzung eines Arbeitsplatzes darf die Entschädigung wegen einer Nichteinstellung den Betrag von drei Monatsgehältern nicht überschreiten. Es besteht kein Anspruch auf Einstellung. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Regelung zur Beweislast aus § 22 AGG. Hiernach hat der Betroffene lediglich Indizien für eine Benachteiligung oder Belästigung darzulegen. Liegen solche Indizien vor, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Benachteiligung nicht wegen eines der im AGG genannten Merkmale erfolgt ist. Im Hinblick auf diese Beweislastverteilung kann Arbeitgebern nur empfohlen werden, ihre Personalentscheidungen eingehend zu dokumentieren.

Macht ein Beschäftigter Rechte nach dem AGG geltend, so darf er deswegen nicht benachteiligt werden.

▪ ZURÜCK ZUM AUSGANGSFALL

Die einleitend zitierte Stellenannonce ist im Hinblick auf das Benachteiligungsverbot des AGG dreifach problematisch. Mit der Formulierung „Architekt gesucht“ werden lediglich männliche Bewerber angesprochen, sodass bereits ein Indiz im Sinne der Beweislastregelung für eine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts vorliegt. Der Begriff „jung“ diskriminiert ältere Arbeitnehmer und mit der Wortwendung „belastbar“ entsteht ein Konflikt im Hinblick auf das Verbot der Benachteiligung Behinderter. Es besteht folglich die Gefahr, dass über den Wortlaut benachteiligte Bewerber Schadensersatz und Entschädigungsansprüche einfordern.



▪ **FAZIT**

Wie der Fall zeigt, ist das Benachteiligungsverbot aus dem AGG durchaus weitreichend. Jeder Arbeitgeber sollte sich daher mit dem Thema eingehend beschäftigen, die Gründe für Maßnahmen und Entscheidungen in Personalangelegenheiten wohlüberlegen und dokumentieren, die eigenen Mitarbeiter hinreichend schulen und auf eventuelle Beschwerden aus der Arbeitnehmerschaft umgehend reagieren.

RA Markus Prause
Architektenkammer Niedersachsen

Stand: 02/2010