

... und noch ´n Gesetz...

– Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erlangt Rechtskraft

Nach zweiwöchiger Prüfung hat Bundespräsident Horst Köhler das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterzeichnet und ausgefertigt. Nach erfolgter Verkündung im Bundesgesetzblatt ist es somit seit dem 18.08.2006 in Kraft.

Intention des Gesetzgebers

Ziel des Gesetztes ist es, Benachteiligungen wegen bestimmter Merkmale zu verhindern beziehungsweise zu beseitigen. Gemäß §§ 7, 1 AGG ist eine Benachteiligung wegen der nachstehenden Merkmale unzulässig:

- Geschlecht
- ethnische Herkunft oder Rassenzugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- Behinderung
- Sexuelle Identität

Der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetztes erstreckt sich auf die Bereiche Arbeit und Beruf sowie den privaten Wirtschaftsverkehr.

Gerade Arbeitgeber und somit natürlich auch Zahnärzte sind von dem neuen Gesetz betroffen.

Als Benachteiligung im Sinne des AGG gelten unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen sowie Belästigungen (§ 3 AGG).

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der obigen Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Zahlt z.B. ein Zahnarzt nur seinen deutschen Arbeitnehmern ein Weihnachtsgeld und nimmt ausländische Arbeitnehmer davon aus, liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor. Bei einer mittelbaren Benachteiligung führt eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift oder Verhaltensweise des Arbeitgebers zu einer unzulässigen Benachteiligung von Personen aus einem der obigen Gründe. Gewährt ein Arbeitgeber Sonderzahlungen nur an Vollzeitkräfte, kann eine mittelbare Benachteiligung von Frauen vorliegen,

wenn die weit überwiegende Mehrheit der Teilzeitkräfte weiblich ist. Unter Belästigungen im Sinne des AGG sind nicht nur Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen zu sehen, die mit den oben genannten Merkmalen in Verbindung stehen, sondern auch sexuelle Belästigungen. Hierrunter sind nicht nur unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweisen einer Person zu verstehen (z.B.: „Grabschen“), sondern auch unerwünschte Bemerkungen oder Darstellungen sexuellen Inhalts (z.B. fortwährende anzügliche „Witze“, Aufforderungen oder Anspielungen).

Beim Verstoß gegen das AGG drohen erhebliche Sanktionen. Neben einem Unterlassungsanspruch bzw. der Unwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Maßnahme kann dem Betroffenen auch ein Schadensersatzanspruch zustehen.

Stellenausschreibung

Die Auswirkungen des AGG beginnen bereits bei der Stellenausschreibung. Ein Zahnarzt, der Verstärkung für sein Praxisteam sucht, tut gut daran, die Stelle ausschließlich tätigkeitsbezogen und geschlechtsneutral auszuschreiben. Ein Text wie z.B. „Für unsere Praxis suchen wir eine junge Zahnmedizinische Fachangestellte“, verstößt gegen das AGG, da die Ausschreibung sowohl männliche, als auch ältere Zahnmedizinische Fachangestellte benachteiligt (§§ 11, 7 Abs.1, 1 AGG). Zwar stellt nicht jede unterschiedliche Behandlung gleich eine verbotene Benachteiligung dar, da in den Fällen der §§ 8, 9 und 10 AGG eine Ungleichbehandlung akzeptabel ist. So ist z.B. eine unterschiedliche Behandlung nach dem Geschlecht gem. § 8 AGG zulässig, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Somit dürfen Dessoushersteller –dem Gesetzgeber sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt- auch weiterhin ausschließlich mit weiblichen Models ihre Produkte bewerben. Jedoch dürfte unstrittig das Geschlecht bei der Tätigkeit in einer Zahnarztpraxis keine wesentliche Anforderung sein, da die betreffenden Aufgaben von den Angehörigen beiderlei Geschlechts im gleichen Maße wahrgenommen werden können. Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist (§10 AGG). Erlaubt ist somit z.B. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der

Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand. Ist die Einarbeitung auf den zu besetzenden Arbeitsplatz besonders kompliziert und langwierig, so wird auch weiterhin dem Arbeitgeber nicht zugemutet, eine 64jährige Arbeitnehmerin einzustellen. Im Hinblick auf das obige Beispiel bleibt festzuhalten, dass eine Beschränkung im Rahmen der Ausschreibung ausschließlich auf junge ZFA´s nicht zulässig sein dürfte, da z.B. auch bei Bewerbern in den „Fünzigern“ noch nach der Einarbeitung ausreichend Zeit bis zur Verrentung verbleibt. Dank den jüngsten Initiativen des Gesetzgebers wird dieser Zeitraum ja ohnehin immer länger...

Bewerberauswahl

Aber nicht nur bei der Stellenausschreibung sondern auch bei der Bewerberauswahl lauern potentielle Risiken für den Arbeitgeber. So darf unser Zahnarzt aus dem Beispielfall im Rahmen des Vorstellungsgespräches keine Fragen stellen oder Bemerkungen tätigen, die auf eine Benachteiligung wegen der obigen Merkmale schließen lassen. Insbesondere Andeutungen hinsichtlich des Alters sollten unterbleiben. Es ist ratsam, sich während des Gespräches Notizen über die gestellten Fragen und erhaltenen Antworten anzufertigen, da so das Gespräch nachvollzogen werden kann. Im Streitfalle kann der Arbeitgeber dadurch darlegen, dass er keine diskriminierenden Fragen gestellt hat.

Absageschreiben sollten neutral und ohne Angabe von Gründen formuliert sein. Zur eigenen Absicherung sollten die Stellenanzeige, das Bewerbungsanschreiben, eventuell angefertigte Notizen über das Vorstellungsgespräch und das Absageschreiben mindestens zwei Monate nach der Absage aufbewahrt werden.

Gesetzliche Organisationspflichten

Das AGG soll nicht nur verhindern, dass Mitarbeiter von Ihren Arbeitgebern diskriminiert werden, das AGG verlangt auch von den Arbeitgebern, dass diese einschreiten, wenn sie Kenntnis davon erlangen, dass sich Mitarbeiter untereinander diskriminieren oder belästigen.

Gemäß § 12 Abs. 1 AGG ist ein Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung wegen den oben aufgezählten Gründen zu treffen.

Diese Verpflichtung umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Der Gesetzgeber verlangt, dass ein Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise –z.B. im Rahmen einer Mitarbeiterschulung oder –belehrung- auf die Unzulässigkeit von Diskriminierungen hinweist und darauf hinwirkt, dass diese unterbleiben. So sollten Arbeitgeber z.B. „Witze“, Äußerungen, Emails mit diskriminierendem oder sexuell belästigendem Inhalt grundsätzlich untersagen. Gleiches gilt für eine herabsetzende Darstellung religiöser Sachverhalte auf Bildern, in Schriften oder durch Bemerkungen. Vorteilhaft an einer derartigen Belehrung/Schulung ist, dass der Arbeitgeber somit nachweisen kann, dass er seine Pflicht zur Vornahme von vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen erfüllt hat (§ 12 Abs. 2 AGG). Dies kann im Hinblick auf einen möglichen Schadensersatzanspruch von Bedeutung sein und die Rechtsposition des Arbeitgebers verbessern.

Auch wenn ein Arbeitgeber Kenntnis davon erlangt, dass seine Mitarbeiter von Dritten belästigt oder diskriminiert werden, muss er handeln. Bemerkt ein Zahnarzt, dass beispielsweise seine türkische Mitarbeiterin von Patienten aufgrund ihrer Herkunft beleidigt oder geringschätzig behandelt wird, so hat er einzuschreiten und im Extremfall sogar ein Hausverbot zu verhängen. Auch bei Kenntnisnahme einer Diskriminierung der Mitarbeiter untereinander, besteht für den Arbeitgeber Handlungsbedarf. So kann er zum Beispiel bei einem ersten Verstoß eine Abmahnung aussprechen oder im Wiederholungsfalle sogar kündigen.

Eine weitere organisatorische Pflicht, die den Arbeitgebern obliegt, ist die Bekanntgabe des AGG und des § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes im Betrieb.¹ Dies kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle erfolgen.

Zur Absicherung der eigenen Position empfiehlt es sich, die Erfüllung der Rechtspflichten nach dem AGG zu dokumentieren. Dies kann durch einen Vermerk über die erfolgte Mitarbeiterbelehrung oder die ergriffenen Gegenmaßnahmen erfolgen. Selbstverständlich sollten diese Unterlagen sorgfältig aufbewahrt werden.

Folgen bei Verstößen:

¹ Eine Download-Version des AGG und des § 61b Arbeitsgerichtsgesetz finden Sie auf der Homepage der ZKN (www.zkn.de) im Mitgliederteil der Bibliothek, Rubrik Praxisführung-Arbeitsrecht (vorheriges Login erforderlich)

Wer Ansprüche aus dem AGG ableitet, muss zunächst beweisen, dass er im Vergleich zu anderen Personen ungünstiger behandelt wurde. Ferner muss er Indizien anführen (zum Beispiel eine diskriminierende Stellenausschreibung), die auf eine Benachteiligung aus einem unzulässigen Grund schließen lassen. Ist dies erfolgt, trägt der Arbeitgeber die volle Beweislast dafür, dass er den Anspruchsteller nicht unzulässiger Weise benachteiligt hat.

Gelingt dies nicht, steht dem Diskriminierten ein Schadensersatzanspruch gemäß § 15 Abs. 1 AGG zu. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den durch seine unzulässige Benachteiligung entstandenen Schaden zu ersetzen. Der Schadensersatzanspruch ist der Höhe nach nicht begrenzt, setzt aber ein Verschulden (Vorsatz, Fahrlässigkeit) voraus.

Für Schäden, die keine Vermögensschäden sind, steht dem Benachteiligten eine angemessene Entschädigung zu. Dieser Anspruch besteht neben einem eventuellen Schadensersatzanspruch und ist im weitesten Sinne mit einem Schmerzensgeld vergleichbar und ebenfalls in seiner Höhe unbegrenzt. Ein Verschulden des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

Bei Benachteiligungen im Rahmen von Einstellungen besteht kein Anspruch des Bewerbers auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses, wohl aber auf Entschädigung gemäß den obigen Grundsätzen. Gemäß § 15 Abs. 2 AGG steht auch solchen benachteiligten Bewerbern ein Entschädigungsanspruch in Höhe von bis zu 3 Monatsgehältern zu, die auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht berücksichtigt worden wären.

Für die Geltendmachung der Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber hat der Benachteiligte zwei Monate Zeit. Die Geltendmachung hat schriftlich zu erfolgen. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Wird die Frist versäumt, entfällt der Anspruch (§ 15 Abs. 4 AGG).

Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung

In Fällen, in denen belästigt oder sexuell belästigt wird und der Arbeitgeber keine oder nur offenkundig ungeeignete Gegenmaßnahmen ergreift, steht den betroffenen Beschäftigten ein Leistungsverweigerungsrecht unter Fortzahlung der Vergütung zu (§ 14 AGG). Erforderlich hierfür ist jedoch, dass der oder die Belästigte zunächst den Arbeitgeber auf die Belästigung aufmerksam gemacht hat, so dass dieser geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen kann.

Schlussbemerkung

Selbstverständlich kann dieser Artikel keine umfassende Darstellung und Erläuterung der neuen Rechtslage beinhalten. So wurden z.B. das Thema Beschwerdestellen oder die Auswirkungen des AGG auf zivilrechtliche Massengeschäfte nicht angesprochen. Vielmehr hat dieser Artikel die Intention, eine erste Einführung in die Thematik zu bewerkstelligen und für potentielle Problemsituationen zu sensibilisieren. Die Zukunft, beziehungsweise die Jurisdiktion wird zeigen, wie stringent das AGG in der Praxis umgesetzt wird. Es mag an dieser Stelle beruhigen, dass bekanntlich nichts so heiß gegessen wird, wie es gekocht wird. Auch in der Vergangenheit gab es schon einen gesetzlich verankerten Diskriminierungsschutz z.B. für Frauen oder Schwerbehinderte. Gemäß § 611b BGB musste auch vor dem AGG bereits eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung erfolgen, was nicht von allen Arbeitgebern umgesetzt wurde. Eine Klageflut wegen derartiger Verstöße hat es jedoch glücklicherweise nicht gegeben.

Michael Behring

Diplom-Wirtschaftsjurist (FH)
Diplom-Betriebswirt (FH)

PS Wie dem geneigten Leser sicherlich aufgefallen ist, hat der Verfasser dieses Artikels der Versuchung widerstanden, auftretende Begriffe bzw. Berufsbezeichnungen gleichzeitig in ihrer männlichen und weiblichen Form aufzuführen. Dies mag vor dem Hintergrund eines Gleichbehandlungsgesetzes nicht geboten erscheinen, erhöht jedoch den Lesekomfort des Textes ungemein. Für den Verfasser ist die Gleichstellung von Mann und Frau so selbstverständlich, dass es seiner Meinung nach nicht einer permanenten doppelten Erwähnung bedarf. Werden z.B. Begriffe wie Arbeitgeber oder Zahnarzt verwendet, so sollen die Ausführungen selbstverständlich auch für Arbeitgeberinnen oder Zahnärztinnen gelten.