

sowohl eine Vertrauensperson bestimmt werden, z. B. der Betriebsinhaber oder ein leitender Mitarbeiter, als auch, soweit vorhanden, der Betriebsrat.

Wichtig!

Beschwerden von Mitarbeitern müssen von der Beschwerdestelle geprüft werden. Sind sie berechtigt, ist Abhilfe zu schaffen. Das Ergebnis ist dem Betroffenen mitzuteilen.

Tipp!

Bei Beschwerden sollten die zur Prüfung und Abhilfe getroffenen Maßnahmen schriftlich dokumentiert werden. Auch die Mitteilung an den oder die betroffenen Mitarbeiter sollte – zu Beweis Zwecken – schriftlich erfolgen.

3. Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter

Dem Arbeitgeber obliegt die Pflicht, erforderliche Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeiter vor Benachteiligungen zu treffen. Dies erfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Was „erforderlich“ ist, richtet sich nach objektiven Gesichtspunkten und ist im Einzelfall unterschiedlich zu beurteilen.

Jedenfalls sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Aushang des AGG, des § 61 b ArbGG (Klagefrist) und von Informationen über die Beschwerdestelle am „Schwarzen Brett“ oder Bekanntgabe durch Rundschreiben;
- Unterrichtung aller Mitarbeiter über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen bzw. Aufklärung über die Problematik der Benachteiligung;
- Unterbindung von Benachteiligungen durch andere Mitarbeiter, ggf. durch Umsetzung, Abmahnung oder Kündigung des benachteiligenden Mitarbeiters;
- Schutz vor Benachteiligung der Beschäftigten durch Dritte, z. B. Kunden und Vertragspartner.

Wichtig!

Es müssen auch schon bestehende Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen auf mögliche Benachteiligungen hin überprüft werden. Vor allem bei an das Alter anknüpfenden Gehaltsstufen, bei unterschiedlicher Bezahlung von Voll- und Teilzeitkräften oder bei einer unterschiedlichen Anzahl an Urlaubstagen, können Benachteiligungen vorliegen. Werden solche aufgedeckt, muss – sofern die Ungleichbehandlung nicht sachlich und objektiv gerechtfertigt ist – unverzüglich Abhilfe geschaffen werden.

Beispiel:

Nach bestehenden Verträgen in einem Betrieb erhält ein Arbeitnehmer ab Erreichen eines bestimmten Alters eine erhöhte Anzahl an Urlaubstagen. Dies kann ggf. damit gerechtfertigt werden, dass ältere Arbeitnehmer zur körperlichen Regeneration mehr Urlaub benötigen.

Tipp!

Die Unterrichtung der Mitarbeiter über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen kann – vor allem in kleineren Betrieben – durch ein *Gespräch* mit dem Arbeitgeber erfolgen, es kann aber auch eine *Betriebsversammlung* einberufen werden. Zudem sieht das Gesetz die Möglichkeit der internen oder externen *Schulung* der Mitarbeiter vor. Da die bloße Aufklärung über die Problematik im Rahmen eines Gesprächs oder einer Betriebsversammlung jedoch ausreichend ist, kann eine Schulung in Betracht gezogen werden, wenn Unsicherheit darüber besteht, ob die Mitarbeiter ausreichend informiert wurden, oder dies auf Grund der betrieblichen Erfordernisse sinnvoll erscheint. Nach Möglichkeit sollten die getroffenen Maßnahmen *dokumentiert* werden.

Auf einen Blick – Welche Sofortmaßnahmen sind zu treffen?

- Aushang des AGG, des § 61 b ArbGG und der Informationen über die Beschwerdestelle am „Schwarzen Brett“;
- Unterrichtung der Mitarbeiter über das AGG, Aufklärung über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen, z. B. in Gesprächen, im Rahmen einer Betriebsversammlung oder durch interne oder externe Schulung;
- Festlegen und Benennen einer Beschwerdestelle;
- Überprüfung von Verfahren und Vorgehen bei Einstellungen und Stellenausschreibungen („neutrale Ausschreibung“), schriftliche Dokumentation des Auswahlverfahrens, Gleiches gilt auch bei Entlassung;
- Überprüfung bestehender Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen auf Benachteiligung, z. B. bezüglich unterschiedlicher Gehaltsstufen ab Erreichen eines bestimmten Lebensalters.

Herstellung/Vertrieb:
Marketing Handwerk GmbH,
Berlin/Aachen



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Eine Übersicht über Auswirkungen auf die betriebliche Praxis durch das Inkrafttreten des AGG Anfang August 2006

Änderungen im Arbeitsrecht! Was Betriebe wissen sollten:

- Inhalt des Gesetzes im Bereich des Arbeitsrechts
- Pflichten des Arbeitgebers – Wie kann das Haftungsrisiko reduziert werden?
- Auf einen Blick – Welche Sofortmaßnahmen sind zu treffen?

Stand: Juli 2006



Inhalt des Gesetzes im Bereich des Arbeitsrechts

I. Wovon und wen schützt das AGG?

Das AGG schützt Beschäftigte vor Benachteiligung

- aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft;
- wegen des Geschlechts;
- wegen der Religion oder Weltanschauung;
- wegen einer Behinderung;
- wegen des Alters;
- wegen der sexuellen Identität.

Beschäftigte sind z. B. Arbeitnehmer, Auszubildende, und arbeitnehmerähnliche Personen (Heimarbeiter etc.). Das Gesetz findet auch Anwendung auf Stellenbewerber und ausgeschiedene Arbeitnehmer.

Eine **Benachteiligung** kann *unmittelbar* durch Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen erfolgen. Möglich ist auch die *mittelbare* Benachteiligung, die dem Anschein nach keine Person ungleich behandelt, bei genauerer Betrachtung aber dennoch benachteiligt. Weiterhin fallen unter den Begriff auch *Belästigungen*, z. B. Mobbing, einschließlich *sexueller Belästigungen*.

II. Das Verbot der Benachteiligung

Das Verbot der Benachteiligung aufgrund der oben genannten Merkmale gilt für Arbeitgeber, Vorgesetzte und andere Mitarbeiter.

Unzulässig ist eine Benachteiligung:

- im Bewerbungsverfahren/bei Einstellung;
- beim beruflichen Aufstieg (Beförderung);
- bezüglich Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, auch hinsichtlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen;
- bei der Berufsbildung (Aus- und Weiterbildung).

Ausnahmen:

Eine unterschiedliche Behandlung ist erlaubt, wenn sie durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist.

Ausdrücklich zulässig ist eine unterschiedliche Behandlung, wenn sie wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung auf eine

wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung abstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Beispiel:

Im Gerüstbauerhandwerk stellt die körperliche Belastbarkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar. Eine Person mit schwerer körperlicher Behinderung wird diesen Beruf daher in der Regel nicht ausüben können.

Zulässig sind auch unterschiedliche Behandlungen wegen des **Alters**, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind.

Dies schließt insbesondere Folgendes ein:

- Mindestalter/Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte Vorteile, insbesondere für Entgeltregelungen;
- Höchstalter für Einstellung auf Grund spezifischer Ausbildungsanforderungen oder der Notwendigkeit einer bestimmten Beschäftigungszeit vor dem Ruhestand;
- Festsetzung von Altersgrenzen bei Systemen der sozialen Sicherheit;
- Vereinbarungen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung ab Erreichen des Rentenalters vorsehen.

Beispiel:

Die Neueinstellung eines 64-Jährigen kann abgelehnt werden, wenn die Einweisung am Arbeitsplatz aufwendig ist und betriebswirtschaftlich eine nur kurze Beschäftigungszeit vor Eintritt in den Ruhestand als nicht sinnvoll erscheint.

Die bevorzugte Einstellung von Personen mit Berufserfahrung wäre dann zulässig, wenn die Einarbeitung eines Anfängers aus tatsächlichen Gründen unmöglich, der Arbeitseinsatz aber sofort vonnöten ist.

III. Folgen eines Verstoßes

Der Beschäftigte hat zunächst wegen einer möglichen Benachteiligung ein Beschwerderecht. Ggf. kann er seine Leistung verweigern oder Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend machen.

Pflichten des Arbeitgebers – Wie kann das Haftungsrisiko reduziert werden?

Das AGG statuiert mehrere Pflichten, deren Erfüllung den Arbeitgeber vor Haftung schützen kann.

1. Neutrale Stellenausschreibung

Stellen müssen durchweg neutral ausgeschrieben werden.

Beispiel:

Geschlechtsneutrale Ausschreibung (m/w), keine Anforderung von Fotos, Alters-, Geschlechts- und Geburtsortangabe, Erfordernis der Beherrschung der deutschen Sprache nur bei unbedingter Notwendigkeit, keine Hinweise auf eine bevorzugte Altersgruppe (wie z. B. „junger, dynamischer Teamplayer gesucht“).

Wichtig!

Die Auswahl der Bewerber sollte dokumentiert werden, um eine neutrale Auswahl beweisen zu können. Die Unterlagen, zumindest das Stellenprofil sowie die Stellenausschreibung, sollten mindestens bis zu zwei Monate nach Zugang der letzten Absage aufbewahrt werden.

Absagen sollten rein fachlich und sachlich begründet werden, nie mit Hinweisen auf Merkmale des AGG („leider sind Sie für unser junges Unternehmen zu alt“ etc). Auch interne Vermerke wie „eine Frau kommt für diesen Job nicht in Frage“ sind zu unterlassen.

Tipp!

Mögliche Ansprüche muss ein abgelehnter Bewerber innerhalb von zwei Monaten ab Zugang der Absage geltend machen. Den Zeitpunkt des Zugangs muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen. Hierfür bietet sich der Versand der Absage per *Einwurfeinschreiben* an. Damit kann zumindest der Zugang des Briefes, wenn auch nicht der Inhalt des Schreibens, bewiesen werden. Die dadurch entstehenden Kosten sind gegenüber dem Risiko, den Zugang nicht beweisen zu können, abzuwägen.

2. Umgang mit Beschwerden

Der Arbeitgeber muss eine Beschwerdestelle im Betrieb festlegen. Die Mitarbeiter haben das Recht, sich bei dieser Stelle zu beschweren. Als Beschwerdestelle kann