



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Überblick: Rechte und Pflichten aus dem AGG

Geschützte Merkmale

Die durch das AGG geschützten Merkmale sind:

- Rasse,
- ethnische Herkunft,
- Behinderung,
- Geschlecht,
- Alter,
- Religion oder
- Weltanschauung,
- sexuelle Identität.

Benachteiligung wegen anderer Merkmale unterliegen nicht dem AGG.



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT



Formen der Benachteiligung

Das AGG unterscheidet folgende Formen der Benachteiligung:

- unmittelbare Benachteiligung:

Die Benachteiligung kann durch zielgerichtetes Handeln oder durch Unterlassung einer gebotenen Handlung erfolgen.

- mittelbare Benachteiligung:

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Maßnahme oder eine Regelung, die scheinbar neutral ist, Angehörige einer Gruppe in besonderer Weise benachteiligen kann, ohne dass es hierfür einen sachlichen Grund gibt.

- Belästigung:

Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die die Würde eines Menschen verletzt oder verletzen kann.

- sexuelle Belästigung:

Unter sexueller Belästigung versteht man jedes sexuell motivierte Verhalten, das die Intimsphäre eines Menschen verletzt oder verletzen kann.

- die Anweisung zur Benachteiligung:

Eine Anweisung zur Benachteiligung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer auffordert, bestimmte Personen zu benachteiligen. Ob die angewiesene Person die Benachteiligung tatsächlich ausführt, ist unerheblich.



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Wann sind unterschiedliche Behandlungen möglich?

- unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen:
wenn z.B. eine Tätigkeit ohne eine bestimmten Anforderung nicht durchgeführt werden kann (z.B. wenn im Rahmen einer Tätigkeit schwer gehoben werden muss, darf die körperliche Konstitution berücksichtigt werden).
- unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung:
„Kirchenprivileg“ bei verkündenden Tätigkeiten in kirchlichen Einrichtungen oder Überzeugung von der Weltanschauung (z.B. Waldorfschulen).
- unterschiedliche Behandlung wegen des Alters:
z.B. eine Regelaltersgrenze.
- unterschiedliche Behandlung zur Förderung benachteiligter Gruppen (positive Maßnahmen):
z.B. Vorzug behinderter Bewerber.



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Rechtsfolgen einer Benachteiligung

- Bestimmungen in Vereinbarungen, z. B. in Arbeitsverträgen oder Dienstvereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam.
- Eine ungerechtfertigte Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder durch seine Beschäftigten stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar.
- Gemäß § 2 Abs. 4 AGG gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum Kündigungsschutzrecht. Der EuGH und das BAG haben jedoch mehrfach klargestellt, dass das AGG trotz dieser Formulierung auch bei Kündigungen anwendbar ist.



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Rechte der Arbeitnehmer (1)

- Beschwerderecht:
 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten.
 - Der Arbeitnehmer kann sich an diese Beschwerdestelle richten.
 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschwerde inhaltlich zu prüfen:
 - zügige und gewissenhafte Aufklärung des Sachverhalts mit allen dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden, zumutbaren Mitteln (Anhörung der betroffenen Personen, Zeugenbefragung, Augenschein etc.)
 - Der Kreis der involvierten Personen muss möglichst klein gehalten werden, Hinzuziehung externer Aufklärer möglich.
 - Die Beschwerde muss jedoch nicht geheim gehalten werden.
 - Der Arbeitgeber muss das Beschwerdeverfahren umfassend dokumentieren.
 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Ergebnis der Beschwerde mitzuteilen. Eine Begründungspflicht des Arbeitgebers sieht das Gesetz nicht vor. Die Literatur fordert diese.



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Rechte der Arbeitnehmer (2)

- Leistungsverweigerungsrecht:
 - Der Arbeitnehmer hat das Recht ohne Verlust auf den Vergütungsanspruch seine Tätigkeit einzustellen.
 - Dies ist aber nur dann möglich, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen trifft, um die Belästigung einzustellen.
 - Der Arbeitnehmer ist hier in der Beweispflicht.
 - In der Regel wird der Arbeitnehmer sich mit dem Leistungsverweigerungsrecht nicht durchsetzen können.
- Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG:
 - Nur bei einem vorliegenden, nachweisbaren Vermögensschaden des Arbeitnehmers kann dieser Schadensersatz gemäß AGG geltend machen.
 - Dem Arbeitgeber muss ein Verschulden nachgewiesen werden, auch Verschulden des Erfüllungsgehilfen reicht aus.
 - Zudem muss der Arbeitnehmer den Schaden innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung geltend machen (Ausnahmen durch Tarifvertrag möglich).



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Rechte der Arbeitnehmer (3)

- Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG:
 - Ein Anspruch für den Ausgleich von anderen Nachteilen, die keine Vermögensschäden sind („Schmerzensgeld“).
 - Auf ein Verschulden des Arbeitgebers kommt es nicht an.
 - Das Gericht hat einen Entscheidungsspielraum, wie hoch der Entschädigungsanspruch ist; es gibt keine festgelegte Höhe (mit Ausnahme bei nicht erfolgter Einstellung).
 - Das Gericht soll eine angemessene Höhe festlegen, die nicht nur symbolisch ist, aber auch nicht einem hohen „punitive damage“ nach US-Recht entspricht.
 - Die Höhe ist immer eine Einzelfallentscheidung.
 - Der Anspruch muss innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden (Ausnahmen durch Tarifvertrag möglich) und innerhalb von drei Monaten, nachdem er schriftlich geltend gemacht wurde, vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden.
- Maßregelungsverbot:
 - Derjenige, der eine Benachteiligung geltend macht oder auch als Zeuge aussagt, darf nicht benachteiligt werden.

Beweiserleichterung bei gerichtlichen Prozessen



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

- Wer Ansprüche nach dem AGG gerichtlich geltend machen will, muss vor Gericht Indizien, das bedeutet konkrete Anhaltspunkte, vorbringen, die eine Benachteiligung vermuten lassen.
- Nur persönliche Einschätzungen oder Behauptungen ohne jegliche Substantiierung reichen allerdings nicht aus.
- Sobald der Arbeitnehmer Indizien vorgetragen hat, die eine Benachteiligung vermuten lassen, geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über. Dieser muss nun beweisen, dass kein Verstoß gegen die gesetzlichen Regelungen des AGG vorliegt.



Pflichten des Arbeitgebers (1)

- Schutz des Arbeitnehmers vor Benachteiligungen:
 - Der Arbeitgeber muss bei Verdacht ermitteln.
 - Liegt ein Verstoß gegen AGG vor, muss der Arbeitgeber Maßnahmen treffen.
 - Welche Maßnahmen er trifft, richtet sich nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip.
 - Der Arbeitgeber hat hier einen Ermessensspielraum, welche Maßnahmen er trifft.
 - Der Arbeitgeber muss nur mit solchen Maßnahmen reagieren, die er als verhältnismäßig ansehen darf und die ihm zumutbar sind.
 - Der benachteiligte Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Tätigwerden des Arbeitgebers, jedoch keinen Anspruch auf Durchführung einer gewünschten Maßnahme (es sei denn, es liegt eine Ermessensreduzierung auf Null vor, was in der Praxis aber selten der Fall ist).
 - Bei Verstößen gegen diese Schutzpflichten kann der Arbeitnehmer über die Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche aus dem AGG hinaus alle vertraglichen oder deliktischen Ansprüche geltend machen; hierbei ist aber immer zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber sich exkulpieren kann wegen durchgeführter Schulungen der Arbeitnehmer (s.u.).



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Pflichten des Arbeitgebers (2)

- Präventive Schulung der Arbeitnehmer:
 - Es gibt keine Pflicht des Arbeitgebers, Schulungen durchzuführen.
 - ABER: die Durchführung ist für den Arbeitgeber sehr attraktiv, da der Arbeitgeber sich damit im Hinblick auf von seinen Beschäftigten vorgenommene Benachteiligungen auf die Erfüllung seiner Pflichten berufen und damit einer Haftung entgehen kann!
 - Wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er seine Arbeitnehmer regelmäßig schult, ist er demnach grundsätzlich von der Haftung befreit!
 - Es besteht aber weiterhin die Pflicht, zu prüfen, ob die Arbeitnehmer sich korrekt verhalten und es besteht natürlich die Pflicht, bei Verdachtsfällen diese umfassend zu ermitteln und Maßnahmen zu treffen.
 - Wird die Benachteiligung durch einen Arbeitnehmer begangen, der keine Schulung erhalten hat, so haftet der Arbeitgeber grundsätzlich.



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Pflichten des Arbeitgebers (2)

- Das Gesetz trifft keine Aussagen darüber, wie die Schulung gestaltet sein muss oder in welchen Abständen eine Schulung durchgeführt werden muss.
- Folgende Kriterien sollten berücksichtigt werden:
 - Die Schulung sollte interaktiv ausgestaltet sein,
 - die Ziele des AGG sollten erörtert werden,
 - die verbotenen Benachteiligungsgründe sollten erläutert werden,
 - die untersagten Handlungen sollten dargestellt werden,
 - die Rechtsfolgen sollten erläutert werden,
 - den Teilnehmern sollte Gelegenheit gegeben werden, Nachfragen zu stellen,
 - die Schulung muss in regelmäßigen Abständen wiederholt werden (alle 3-5 Jahre dürfte ausreichend sein).
- Bei der Frage, ob eine Schulung durchgeführt wird, hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Jedoch hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wie die Schulung durchgeführt wird.

Pflichten des Arbeitgebers (3)

- Information des Arbeitnehmers über
 - das AGG,
 - die Beschwerdestelle,

Dies kann geschehen durch

- Versendung per E-Mail oder Übergabe in Papierform;
- Aushang am Schwarzen Brett;
- Veröffentlichung im Intranet.

Ein Verstoß gegen diese Pflicht ist allerdings sanktionslos („zahnloser Tiger“).



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

Fazit



DR. ANN-KATRIN HÖFLICH-BARTLIK
FACHANWÄITIN FÜR ARBEITSRECHT

- Der Arbeitgeber sollte regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter durchführen, um einer Haftung zu entgehen.
- Der Arbeitgeber sollte gewissenhaft jeder Beschwerde durch umfangreiche, dokumentierte Ermittlungen nachgehen, um auch hier eine Haftung der Gesellschaft und damit verbunden der Geschäftsführung zu vermeiden.
- Der Arbeitgeber muss dem sich beschwerenden Arbeitnehmer das Ergebnis der Ermittlungen mitteilen.
- Der sich beschwerende Arbeitnehmer hat grundsätzlich kein Recht auf Durchführung einer bestimmten Abhilfemaßnahme.
- Schadensersatz und Entschädigungsansprüche nach dem AGG muss der sich beschwerende Arbeitnehmer in einer sehr kurzen Frist geltend machen; darüber hinaus bleiben grundsätzlich jedoch weitere Anspruchsgrundlagen bestehen.