

Drastische Änderungen im Arbeitsrecht durch AGG

Am 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. In ihm sind die bereits bestehenden Diskriminierungsverbote zusammengefasst und in einigen Rechtsgebieten ergänzt worden. Danach ist nunmehr jede Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder der Weltanschauung, dem Alter, einer Behinderung und der sexuellen Identität untersagt.

Im Folgenden soll nur ein Überblick über die Neuerungen und Folgen im Arbeitsrecht gegeben werden, da erstmals Schadensersatz und Schmerzensgeld als Sanktion einer Diskriminierung eingeführt wurden und dies speziell für Arbeitgeber weitreichende Folgen haben wird.

In § 3 AGG sind die unzulässigen Verhaltensformen aufgeführt. Demnach sind mittel- und unmittelbare Benachteiligungen, sexuelle und andere Belästigungen, die die Würde einer Person verletzen und bei denen ein „feindliches Umfeld“ geschaffen wird, verboten. Zu der letztgenannten Gruppe gehören vor allem „Mobbing-Fälle“, so dass betroffene Arbeitnehmer durch das Gesetz in Zukunft besser geschützt werden. Das AGG verbietet jedoch nicht per se jede Diskriminierung, Situationen in denen Benachteiligungen gerechtfertigt und damit zulässig sind, sind ebenso im Gesetz geregelt. Als Voraussetzung für Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche gegen den Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer in einer der gesetzlich beschriebenen Situation benachteiligt worden sein. Da für einige der Benachteiligungsarten schon die objektive Möglichkeit der Benachteiligung ausreichend ist, ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber vorsätzlich oder unwissend gehandelt hat.

Jedem Arbeitgeber muss bewusst sein, dass er nunmehr gesetzlich verpflichtet ist, Beschäftigte vor Benachteiligungen durch sich selbst, Kollegen oder Dritten zu schützen. Dabei handelt es sich nicht nur um die derzeit Beschäftigten. Zu den zu schützenden Personen zählen gemäß § 6 AGG Arbeitnehmer, Auszubildende, Bewerber, Leiharbeitnehmer sowie Personen, deren Beschäftigungszeit schon beendet ist, die aber aufgrund der betrieblichen Altersvorsorge noch mit dem Arbeitgeber verbunden sind.

Ein Schwerpunkt im gerichtlichen Verfahren wird voraussichtlich die Schadensersatzklage der abgelehnten Bewerber werden. Sie können eine Benachteiligung bei der Einstellung relativ einfach beweisen, wenn der Arbeitgeber die Stellenausschreibung nicht neutral gehalten und beispielsweise Altersvorgaben gemacht hat. Dabei sind gerade in diesen Fällen die Höhe der Schmerzensgeld- und Schadensersatzbeträge nicht begrenzt, vielmehr soll mit hohen Beträgen die abschreckende Wirkung generell gegenüber allen Arbeitgebern deutlich gemacht werden. Da die Gerichte in den letzten Jahren regelmäßig abschreckend hohe Summen festgesetzt haben, wenn es um die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ging, ist auch im Zuge der Diskriminierungsklagen damit zu rechnen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich alle Arbeitgeber konsequent auf die neu entstandenen Rechte und die damit verbundenen notwendigen Neuregelungen für Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Auswahlverfahren, Absagen, Arbeitsverträge, Kündigungen, Sozialauswahl, Arbeitszeugnisse, Organisation, Zusammenarbeit, Mitarbeiterführung, Gehaltsfragen ebenso wie die Mitbestimmungsmodalitäten von Arbeitnehmern respektive die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat einstellen müssen.

Fragen dazu? kanzlei-noetzel@netcologne.de