

# Das neue **AGG**-Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

(Früher: Antidiskriminierungsgesetz (ADG))

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) ist ein am 18. August 2006 in Kraft getretenes deutsches Bundesgesetz. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geht im Kern zurück auf das Antidiskriminierungsgesetz, das in der 15. Legislaturperiode bereits erarbeitet und beraten wurde, aber infolge Diskontinuität nicht mehr im Jahre 2005 zustande kam.



Damit entstehen neue arbeitsrechtliche Vorschriften, die insbesondere Auswirkungen haben auf die Personalarbeit.

◆ Gegenstand der rechtlichen Neuerungen sind konkrete Diskriminierungs-/Ungleichbehandlungs- und Benachteiligungs-Tatbestände: Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Geschlecht, sexuelle Identität, Alter und Behinderung im Arbeitsrecht sowie im allgemeinen Zivilrecht.

Arbeitgeber und Personalverantwortliche haben sich künftig mit folgenden Fragen zu befassen: Wer muss wie vor Diskriminierung geschützt werden (z.B. eigene freie Mitarbeiter/-innen)? - Wo entsteht mittelbare / unmittelbare, bewusste / unbewusste / billigend in Kauf genommene Diskriminierung? Welches sind Belästigungs- oder Benachteiligungsmerkmale; wie werden Benachteiligungen gerechtfertigt?

Zu beachten sind die neuen Rechte des Betriebsrates (nicht allerdings des Personalrates); die Neuregelungen für Stellenausschreibungen / Einstellungs- / Auswahlverfahren / Absagen; neue Maßstäbe auch für Arbeitsverträge, Kündigungen / Sozialauswahl, Arbeitszeugnisse etc.. Die Neuregelungen betreffen Organisation, Zusammenarbeit, Mitarbeiterführung, Gehaltsfragen ebenso wie die Mitbestimmungsmodalitäten von Arbeitnehmer/innen respektive die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Auf juristischer Seite zu beachten sind insbesondere die den Arbeitgebern neu entstehenden Pflichten, Haftungsrisiken und Entschädigungsansprüche: Diese Änderungen betreffen die Schutz-, Organisations- und Maßnahmenpflichten des Arbeitgebers, die Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers, die Entschädigungsansprüche, auch einstweilige Verfügungsverfahren und nicht zuletzt das Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer. Das Beschäftigtenschutzgesetz tritt mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes außer Kraft.

◆ Zu den wesentlichen Inhalten des AGG sei auf das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) verwiesen.

Wichtige inhaltliche Änderungen des jetzigen AGG zum alten Entwurf des ADG sind folgende:

- Kirchenklausel
- Kein Kontrahierungszwang
- Neue Besonderheiten und Klarstellungen bei der Beweislast und beim Klagerecht der Gewerkschaften
- Einschränkungen des Verbandsklagerechts
- Keine mögliche Haftung des Arbeitgebers für Handlungen Dritter

Besonders umstritten ist die Ausklammerung des arbeitsgerichtlichen Kündigungsrechts in § 2 Abs.4 AGG. Dies



dürfte der Umsetzung der EU-Richtlinien im Arbeitsrecht zuwiderlaufen und einen Verstoß gegen die EU-Richtlinie darstellen.

## ◆ Rechte des Betriebsrates und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

Das in § 17 Abs. 2 AGG unter der Überschrift „Soziale Verantwortung der Beteiligten“ normierte Recht des Betriebsrates bzw. einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen die Diskriminierungsschutzvorschriften die Rechte des § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gerichtlich geltend zu machen, ist auf grobe Verstöße sowie auf Betriebe beschränkt, in denen das BetrVG auch zur Anwendung gelangt (Daher nicht für Personalräte!). Danach ist der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft befugt, bei groben Verstößen gegen die arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG beim Arbeitsgericht ein Verfahren anhängig zu machen mit dem Ziel, den Arbeitgeber entweder zur Unterlassung bestimmter Handlungen oder Vornahme bestimmter Handlungen zu verpflichten.

In der täglichen Praxis wird auf die Arbeitnehmersvertretung keine zusätzliche Arbeit zukommen. Betriebs- wie auch Personalräte haben ohnehin nach dem BetrVG als auch den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen darüber zu wachen, dass die Arbeitnehmer nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Das AGG wird daher vor allem bei den Einstellungen (Bewerbersauswahl) ein Problem für den Arbeitgeber darstellen. Abgewiesene Bewerber könnten sich auf Diskriminierung berufen und den Klageweg beschreiten. Es bleibt abzuwarten, wie sich dieses Gesetz in der Arbeitswelt auswirkt.