

5 Jahre AGG - eine Zwischenbilanz

von Fachanwalt für Arbeitsrecht Wolfgang Steen,
Hamburg

Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) befürchtete allein für Bewerbungsverfahren und Einstellungsprozesse über 150 Millionen Euro Kosten für die Unternehmen. Für Personalverantwortliche und Arbeitsrechtler ist das Antidiskriminierungsrecht dagegen inzwischen ein etabliertes und wichtiges Betätigungsfeld geworden. Betriebsräte haben das Gesetz praktisch in ihren Sprachgebrauch übernommen - sobald eine 'Ungleichbehandlung' vermutet wird, heißt es: "Verstoß gegen das AGG".

Was das Gesetz wollte

Die Grundidee des AGG war von einem breiten gesellschaftlichen Konsens getragen. Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung sind in großen und international agierenden Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Insbesondere in den USA hat das Antidiskriminierungsrecht eine große Bedeutung mit zum Teil erheblichen Rechtsfolgen. Insgesamt ist in Deutschland die Umsetzung des AGG in der Praxis eher "harmlos" verlaufen. Die anfängliche Aufregung um dieses Gesetz hat sich inzwischen gelegt und das Gesetz ist in der Praxis angekommen.

Was das Gesetz brachte

Die Rechtsprechung der vergangenen Jahre hat sich auf eine einfache Gesetzesanwendung beschränkt (Diskriminierungen bei Bewerbungen, Schadenersatz im gesetzlichen Rahmen) - siehe unten. Von amerikanischen Verhältnissen mit hohen Entschädigungsansprüchen sind wir weit entfernt. Trotzdem sind die Auswirkungen des AGG gerade im Arbeitsrecht tiefgreifend und werden durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) künftig auch nachhaltig beeinflusst werden. Mit Spannung wird beispielsweise die Klärung zum Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers erwartet.

AGG-Beschwerdestellen

Bei den AGG-Beschwerdestellen zeigt sich eher Ernüchterung. Wirklich maßgebliche Fälle sind wenig bekannt geworden bzw. wenn überhaupt (wohl) gütlich geregelt worden. Ob tatsächlich Fälle wie sexuelle Beläs-

tigung in diesen Beschwerdestellen 'aufgeklärt' wurden, muss bezweifelt werden.

Klagerecht für Betriebsräte

Weiterhin gefordert wird ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. In den meisten EU-Mitgliedsstaaten bestehen bereits entsprechende Klagerechte, da nur wenige Menschen sich trauen, gegen den eigenen Arbeitgeber vor Gericht zu ziehen.

Klagerecht Betriebsrat

Im Arbeitsrecht existiert bereits ein Klagerechts von Betriebsrat und Gewerkschaften. Ob die Sanktionsmechanismen des AGG dafür allerdings ausreichend sind kann nur in Gerichtsverfahren geklärt werden.

Beispiele aus 'Diskriminierungs-Urteilen'

Bewerbungen

- Falsche Anrede im Ablehnungsschreiben: "Sehr geehrter Herr" an eine Bewerberin - keine Entschädigung (ArbG Düsseldorf v. 09.03. 2011)
- "Ossi" als handschriftlicher Vermerk auf der Bewerbung - keine ethnische Benachteiligung
- Aufforderung zur Teilnahme an Deutschkurs (kroatische Putzfrau) - keine Diskriminierung
- "Junger Bewerber (Jurist/in)" gesucht - Entschädigung ein Monatsgehalt € 3.344; gefordert € 25.000 (BAG v. 19.08.2010)
- Bewerberin für Besucherregistrierung im Messedienst "**zu alt**" (51 J.; befristeter Aushilfsjob) - Entschädigung € 1.000 (BAG v. 18.03.2010)
- Ablehnungsschreiben weil "keine deutsche Muttersprachlerin" (Stelle 'Visitor Service im Kunstverein) - Entschädigung € 3.900 (ArbG Berlin v. 11.02. 2009)
- falsche Stellenausschreibung ("Assistent Planung") ist kein hinreichendes Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts (LAG Frankfurt v. 15.11.2007)
- Hinweis des öffentlichen Arbeitgebers "besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen" benachteiligt nicht Männer (LAG Düsseldorf 12.11.2008)
- Stellenanzeige „idealerweise nicht älter als 45“ hat Indizwirkung für eine unzu-

lässige Diskriminierung (ArbG Stuttgart v. 05.09.2007)

Arbeitsbedingungen

- Tarifregelung zum Vorruhestand kann weibliche Beschäftigte benachteiligen, wenn sie bei vorzeitiger Inanspruchnahme mit 60 weniger Übergangsgeld erhalten (BAG v. 15.02.2011)
- keine Geschlechterdiskriminierung bei Nichtanrechnung Elternzeit auf Entgeltstufen (BAG v. 27.01.2011)
- Kündigung wegen "Kinderwunschbehandlung" (Restaurantfachfrau) - Entschädigung drei Bruttogehälter = € 3.600 (ArbG Dresden 23.11.2010)
- Zuweisung eines ungünstigen Betreuungsbezirks nach Rückkehr 'Babypause' - Entschädigung drei Monatsgehälter € 10.818 (ArbG Wiesbaden v. 18.12.2008)

Sexuelle Belästigung

- auch nur verbale sexuelle Belästigungen durch einen langjährig beschäftigten männlichen Arbeitnehmer kann Kündigung ohne Abmahnung rechtfertigen (LAG Schleswig-Holstein v. 04.03. 2009)
- Berühren der Brust und unerwartetes Vorlegen pornographischer Bilder stellt sexuelle Belästigung dar - fristlose Kündigung (LAG Schleswig-Holstein v. 27.09.2006)
- mehrfache sexuelle Belästigungen (fast täglich über die Bluse gestrichen, von seinem Schwänzchen geredet, mindestens einmal nackt in der Tür erschienen, öfter pornographische Zeitungen auf den Schreibtisch gelegt) - Entschädigung € 6.000 (ArbG Berlin v. 10.12.1999; noch vor dem AGG)

Betriebsrat und AGG

- Sozialpläne können für Arbeitnehmer, die im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf vorzeitige Altersrente haben, geringere Abfindungen vorsehen (BAG v. 11.11.2008)
- bei Sonderzahlungen des Arbeitgebers an die Rentenkasse (Ausgleich Abschlag wegen vorgezogener Rente nach Personalabbau) dürfen Schwerbehinderte nicht ausgenommen werden (LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.07.2009)
- Betriebsrat kann verlangen, dass Ausschreibung "erstes Berufsjahr" unterbleibt - unzulässige mittelbare Altersdiskriminierung - "grober Verstoß" nach § 17 Abs. 2 AGG (BAG v. 18.08.2009)

• Mitbestimmung anerkannt bei "Beschwerdeverfahren zur Meldung von sexuellen Belästigungen" in Ethik-Richtlinien (BAG v. 22.07.2008 "Wal-Mart")

- Eine Betriebsratsschulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist unabhängig davon erforderlich, dass konkrete Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen im Betrieb festgestellt werden konnten (LAG Hessen, Beschluss v. 25.10.2007 - 9 TaBV 84/07)
- Betriebsrat Süderelbe Logistik widerspricht "Leichtlohngruppen" von Frauen (zwischen € 270 und € 330 monatlich weniger als Männer) - ArbG Hamburg sieht "grobe Verstoß" Az.: 7 BV 2/07

Die Entscheidungen zeigen, dass höchst unterschiedlich und stark sachverhaltsbezogen geurteilt wird. Die Entschädigungssummen, wenn sie überhaupt zum Tragen kommen, bewegen sich im "übersichtlichen" Bereich. Andererseits hat das sog. "AGG-Hopping", also die Suche nach diskriminierenden Ausschreibungen und die (oft nicht ernsthafte) Bewerbung darauf, nicht nennenswerte Ausmaße angenommen.

In der betrieblichen Praxis ist das AGG 'angekommen', weil es hilft, mit einem einfachen Schlagwort auf "Benachteiligungen" hinzuweisen. Abzuwarten bleibt, ob sich weitere Fälle ergeben, bei denen die Benachteiligung bei innerbetrieblichen Stellenbesetzungen aufgegriffen werden.

RA Wolfgang Steen
www.steenrae.de