

Praxishinweis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Einleitung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18. August 2006 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist, 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. Damit wird das Gesetz insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts Auswirkungen für Kammermitglieder haben. Daneben sind unter Umständen aber auch Anknüpfungspunkte im Zivilrecht denkbar.

I. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen

Dieser 2. Abschnitt des Gesetzes nimmt den größten Rahmen ein. Benachteiligungen aus den o. g. Gründen sind unzulässig in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, sowie für den beruflichen Aufstieg. Weiterhin unzulässig sind Benachteiligungen aufgrund Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen, tariflichen Bestimmungen.

Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind grundsätzlich unwirksam. Nur in bestimmten Ausnahmefällen können diese gerechtfertigt sein. Diese Gründe sind in den § 5, §§ 8 bis 10 AGG aufgeführt:

- Eine Vereinbarung ist etwa dann zulässig, wenn „durch geeignete und angemessene Maßnahmen“ eine bestehende Diskriminierung beseitigt wird (§ 5 AGG). Das AGG enthält eine Vielzahl derartiger unbestimmter Rechtsbegriffe. Da zurzeit noch keine gerichtlichen Entscheidungen zum AGG vorliegen, besteht noch eine gewisse Rechtsunsicherheit, wie die Bestimmungen auszulegen sind.

Unter diese Regelung fallen etwa Maßnahmen zur Frauenförderung oder für die Einstellung schwerbehinderter Personen, die im gewissen Rahmen nach wie vor zulässig sein werden.

- § 10 AGG erlaubt unter gewissen Voraussetzungen eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters. Sie muss „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel“ gerechtfertigt sein. Hierunter kann eine Regelung fallen, die ein Mindestalter für die Inanspruchnahme von Ansprüchen aus einem betrieblichen Alterssicherungssystem vorsieht.

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei „den zuständigen Stellen“ des Unternehmens zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, einem Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines der oben genannten Gründe benachteiligt fühlen. Bleibt der Arbeitgeber aufgrund einer derartigen berechtigten Beschwerde untätig, so steht dem Beschäftigten das Recht zu, seine Arbeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts zu verweigern. U. U. hat er auch einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber. Damit obliegen dem Arbeitgeber verschiedene Organisationspflichten aufgrund des AGG:

- Er ist verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Hierzu gehört etwa die Schulung von Mitarbeitern oder das Vorgehen gegen Mitarbeiter, die gegen das Gesetz verstoßen (z. B. durch Abmahnung, Versetzung oder Kündigung).
- Bei der Formulierung von Arbeitsverträgen, Abmahnungen, Kündigungen, Arbeitszeugnissen und sonstigen Entscheidungen sind die Vorschriften des Gesetzes zu berücksichtigen.
- Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Beschäftigten über das AGG zu informieren.
- Bei Stellenausschreibungen hat der Arbeitgeber das Benachteiligungsverbot zu beachten. Das gilt auch für Vorstellungsgespräche und Absagen im Rahmen von Bewerbungsverfahren.

In § 6 AGG wird geregelt, wer „Beschäftigter“ im Sinne des Gesetzes ist. Zu beachten ist, dass neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch Auszubildende dem Gesetz unterfallen. Auch arbeitnehmerähnliche Personen werden ausdrücklich in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen. Nicht geregelt ist, inwieweit der freie Mitarbeiter den Regelungen des Gesetzes unterliegt. Da die Abgrenzung zu den arbeitnehmerähnlichen Personen in der Praxis oft schwierig ist und das AGG einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung gewährleisten will, sollten auch bei der Beauftragung freier Mitarbeiter die Regelungen des AGG nicht außer acht gelassen werden.

II. Schutz vor Benachteiligung im Zivilrecht (z. B. bei Werk- oder Mietverträgen)

Hier gilt ein Diskriminierungsverbot aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung von Verträgen, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen. Keine Anwendung findet das Gesetz hingegen auf Verträge, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragspartnern begründet wird.

Damit sind in erster Linie Massengeschäfte, wie sie etwa im Einzelhandel oder der Gastronomie

vorkommen, in den Anwendungsbereich des AGG einbezogen. Bei Mietverhältnissen über Wohnräume kann das Gesetz Anwendung finden, wenn mehr als 50 Wohnungen vermietet werden (§ 19 Absatz 5 AGG).

Architektenverträge beruhen auf einem gewissen Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragspartnern. Sie unterliegen daher grundsätzlich nicht den Regelungen des AGG.

Dieser Praxis-Hinweis stellt eine erste Information über das AGG dar. Weitere Hinweise erteilt Ihnen gerne die

Architektenkammer Nordrhein-Westfalen
Zollhof 1
40221 Düsseldorf
Tel: (0211) 49 67 - 0
Fax: (0211) 49 67 - 99
E-Mail: info@aknw.de
Internet: www.aknw.de