



## Das Gleichbehandlungsgesetz in der Arbeitswelt

*Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll nun endlich – mit erheblicher Verspätung – die EG-Richtlinien zum Gleichbehandlungsgebot umsetzen. Es würde damit den Beschäftigten in vielen Fällen erstmals ermöglichen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren, wenn auch mit einigen Einschränkungen.*

*Zwar bringt der Kabinettsentwurf keine wirkliche Beweislastumkehr zu Gunsten der Arbeitnehmer und verzichtet auch auf die ursprünglich vorgesehenen Regelungen zum Verbandsklagerecht, doch ermöglicht er Betriebsräten und Gewerkschaften immerhin eine Unterlassungsklage zu Gunsten Benachteiligter.*

*Beim Koalitionspartner CDU/CSU sind die Widerstände gegen das Gesetz aber nach wie vor stark, so dass bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe noch nicht abzusehen war, ob die Bundesregierung das Gesetz wie gewünscht im beschleunigten Verfahren durch das Parlament bringen würde.*

Für viele überraschend hat die große Koalition das im vergangenen Jahr gestoppte Antidiskriminierungsgesetz nun in Gestalt eines „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) in leicht veränderter Form wieder auf-erstehen lassen. Das Bundeskabinett verabschiedete den Entwurf Anfang Mai. Die erste Lesung im Bundesrat wurde für den 16. Juni anberaumt, die erste Lesung im Bundestag für den 23. Juni. Die Verabschiedung soll Ende Juni erfolgen. Das Gesetz soll bereits am 1. August in Kraft treten. Die plötzliche

Eile und die Nachgiebigkeit des großen Koalitionspartners CDU/CSU, der noch im vergangenen Jahr den rot-grünen Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes vehement abgelehnt und auch über den Bundesrat gestoppt hatte, erklärt sich daraus, dass die Frist-überschreitung bei der Umsetzung der einschlägigen EG-Richtlinien teuer zu werden droht. Es läuft bereits ein Vertragsverletzungsverfahren der EU-Kommission gegen die Bundesrepublik. Justizministerin Brigitte Zypries (SPD) hatte mitgeteilt, das Zwangsgeld

für bisherige Fristversäumnisse könne mindestens 12,7 Millionen Euro betragen. Jede weitere Verzögerung könne bis zu 900 000 Euro pro Tag kosten.

### **Vier EG-Richtlinien**

Bei den EG-Richtlinien, die in deutsches Recht umgesetzt werden müssen, handelt es sich um die Richtlinien

- ▶ 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,

- ▶ 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- ▶ 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und
- ▶ 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Diese Richtlinien verpflichten auch die Bundesrepublik dazu, Gleichbehandlungsbestimmungen in den Bereichen Beschäftigung und Beruf hinsichtlich der Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht insbesondere für das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten umzusetzen. Hinsichtlich der Merkmale „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ ist das auch für den zivil- und sozialrechtlichen Bereich erforderlich.

#### **Es besteht Bedarf für ein solches Gesetz**

Das frühere Antidiskriminierungsgesetz wurde 2004 vorgelegt und im Juni 2005 von der damaligen rot-grünen Bundestagsmehrheit verabschiedet (siehe dazu Gute Arbeit. 2/2005, Seite 13-14 und 3/2005, Seite 4-5). Der Bundesrat lehnte es im Juli 2005 ab, der Vermittlungsausschuss vertagte im September wegen der anstehenden Bundestagswahl die weiteren Beratungen. Damit war das Projekt vorerst gestoppt. Die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen brachte den Entwurf im Dezember 2005 erneut in den Bundestag ein. Ein überarbeiteter Entwurf, jetzt unter neuer Bezeichnung, wurde im Mai im Koalitionsausschuss zwischen SPD und CDU/CSU ausgehandelt.

Wie auch schon 2004/2005 polemisierten Arbeitgeber und Teile von CDU/

CSU heftig gegen das Gesetzesvorhaben, weil es angeblich überflüssig, bürokratisch, überzogen und unkalkulierbar sei. Es wurde das Gespenst einer Prozessflut vor den Arbeitsgerichten an die Wand gemalt. Der DGB hatte diese Kritik seinerzeit zurückgewiesen und unterstrichen, dass das Gesetz in Anbetracht der vielfachen Diskriminierungen, die in der bundesdeutschen Arbeits- und Alltagswelt noch immer an der Tagesordnung seien, notwendig und vernünftig sei.

#### **Anwendungsbereich Arbeitswelt**

Das AGG schützt vor Diskriminierung wegen

- ▶ „Rasse“/ethnischer Herkunft
- ▶ Geschlecht
- ▶ sexueller Identität
- ▶ Religion oder Weltanschauung
- ▶ Behinderung
- ▶ Alter

Auch bisher gibt es schon verschiedenen Bestimmungen gegen Diskriminierung. Der Artikel 3 Grundgesetz z. B. enthält einen allgemeinen Gleichheitsgrundsatz und verbietet die Benachteiligung z. B. wegen Abstammung, Rasse, Sprache, Glauben usw. Das Bürgerliche Gesetzbuch (§ 611a) verbietet eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Das hat Diskriminierungen bisher aber nicht verhindert. Der DGB hat Fakten vorgelegt, die zeigen, dass z. B. in der Arbeitswelt Diskriminierung und Benachteiligung noch häufig vorkommen.

Was die Geltung des Gesetzes für den Bereich der Arbeitswelt betrifft (§ 2), so bezieht es einerseits die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein sowie die Auszubildenden, arbeitnehmerähnliche Personen, HeimarbeiterInnen und ihnen Gleichgestellte sowie BewerberInnen und ehemalige Beschäftigte. Auf der anderen Seite richten sich die Regelungen des Gesetzes an Arbeitgeber, Entleiher, Auftraggeber und Zwischenmeister.

#### **Schutz vor unterschiedlichen Diskriminierungen**

Schützen soll das AGG (§ 3) vor unmittelbarer Benachteiligung („weniger günstige Behandlung als vergleichbare Personen“), vor mittelbarer Benachteiligung, z. B. durch scheinbar neutrale

Kriterien, die indirekt benachteiligen, vor Belästigung (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung) und vor sexueller Belästigung (unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, Bemerkungen sexuellen Inhalts usw.).

Allerdings schränkt § 3 zugleich auch ein: Einmalige Fälle von Belästigung im genannten Sinne reichen nicht aus. Es muss zusätzlich ein feindliches Umfeld geschaffen worden sein, eben durch Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung – was offenbar eine längere Dauer der Diskriminierung beinhaltet und damit die Reichweite des Antidiskriminierungsschutzes einschränkt.

#### **Einschränkungen und Ausnahmen**

Auch zukünftig bleiben einige Ausnahmen grundsätzlich möglich. So erlaubt § 8 unterschiedliche Behandlung unter gesetzlich definierten Voraussetzungen z. B. wegen unterschiedlicher beruflicher Anforderungen. Mit Blick auf die Gleichbehandlung nach dem Geschlecht sind hier Einschränkungen erkennbar. Denn eine unterschiedliche Behandlung nach dem Geschlecht gilt dann faktisch als zulässig, wenn das Geschlecht die vom Gesetz geforderte „wesentliche und entscheidende Berufliche Anforderung“ bildet. In der früheren Fassung des Gesetzentwurfs war noch von einer „unverzichtbaren Voraussetzung“ für die Tätigkeit die Rede gewesen. Damit ist die Schwelle für eine Ungleichbehandlung herabgesetzt.

Nach § 9 dürfen Religionsgemeinschaften eine bestimmte Religion zur Einstellungs Voraussetzung machen. Diese Bestimmung, die auch im früheren rot-grünen Gesetzentwurf enthalten war, geht im negativen Sinne über die Richtlinie 2000/78/EG hinaus. Denn diese betrachtet den Bezug auf die Religionszugehörigkeit nicht bloß als „gerechtfertigt“, sondern verlangt auch, er müsse eine wesentliche und rechtmäßige Anforderung sein. Das kann in der Praxis bedeuten: Wenn ein kirchlicher Träger eines Altenheims bei einem Altenpfleger auf einer bestimmten Religionszugehörigkeit besteht, ist das nach dem AGG legitim, nach der EG-Richtlinie aber nicht. Denn die Religion des Beschäftigten hat hier

– anders als z.B. bei einem Religionslehrer – nichts mit der Eignung für die Tätigkeit zu tun (siehe dazu Sebastian Busch, Antidiskriminierungsgesetz kommt doch, in: Arbeitsrecht im Betrieb 6/2006).

Auch beim Alter sind Ausnahmen vorgesehen (§ 10). So sind z.B. Mindestanforderungen an das Alter z.B. zur beruflichen Wiedereingliederung erlaubt. Auch Höchstaltersgrenzen sind grundsätzlich möglich, z.B. bei Betriebsrentenregelungen und auch bei der Sozialauswahl im Falle von betriebsbedingten Kündigungen, sofern dem Alter kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommt. Trotzdem ist es fraglich, ob diese Ausnahmen auf Dauer der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes standhalten.

### **Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz**

Neu und für die Arbeitswelt wichtig sind die im AGG enthaltenen Individualrechte der Arbeitnehmer/innen im Falle von Diskriminierungen. § 13 formuliert ein Beschwerderecht der Beschäftigten bei Vorgesetzten, bei Gleichstellungsbeauftragten und bei betrieblichen Beschwerdestellen. § 14 enthält ein Leistungsverweigerungsrecht für Beschäftigte. Es ist allerdings beschränkt auf Fälle von Belästigung und sexueller Belästigung, wenn der Arbeitgeber keine oder keine geeigneten Gegenmaßnahmen ergreift. Warum Leistungsverweigerung nicht auch bei den anderen im Gesetz aufgeführten Fällen von Diskriminierung zulässig sein soll, ist nicht nachvollziehbar. Zusätzlich wird das Leistungsverweigerungsrecht eingeschränkt, indem nicht nur Belästigung als Bedingung genannt ist, sondern auch ein negatives Umfeld (§ 3).

Aus gewerkschaftlicher Sicht besonders wichtig sind die Bestimmungen der §§ 14, 15, 22 und 23, die den von Benachteiligung betroffenen Beschäftigten insgesamt ein Klagerecht auf Entschädigung und Schadensersatz zugestehen. Voraussetzung ist allerdings, dass ein Verschulden des Arbeitgebers vorliegt. Diese Klage muss binnen einer Frist von drei Monaten geltend gemacht werden (im rot-

grünen Entwurf waren sechs Monate vorgesehen). Die Rechtswahrung für die Betroffenen ist damit erschwert.

Das Klagerecht betrifft z.B. die Neueinstellung bei einer Bewerbung auf Grund einer Diskriminierung oder auch den Sachverhalt, dass ein über 50-jähriger Beschäftigter wegen seines Alters von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen würde. Diese so genannte Unterlassungsklage zielt darauf, durch eine Gerichtsentscheidung die Beendigung der jeweiligen Diskriminierung zu erreichen. In solchen Fällen können auch Betriebs- oder Personalräte klagen.

### **Zur Frage der Beweislast**

Zur Beweislast sagt § 22 sinngemäß: Betroffene müssen glaubhaft machen, dass sie benachteiligt oder diskriminiert wurden. Können sie das tun, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Antidiskriminierungsverbot besteht. Diese Beweislastregelung sorgt aus gewerkschaftlicher Sicht dafür, dass Arbeitgeber noch immer großen Spielraum in ihren Entscheidungen haben. Denn diejenigen, die sich auf eine Benachteiligung berufen, müssen zunächst Tatsachen glaubhaft machen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Sie müssten also die Wahrscheinlichkeit belegen, dass die jeweilige Entscheidung des Arbeitgebers auf Vorurteilen und nicht auf sachlichen Gründen beruhte.

### **Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände**

Antidiskriminierungsverbände haben nach § 23 das Recht, Betroffene in Verfahren ohne Anwaltszwang zu vertreten oder deren Ansprüche einzuklagen. Das sind Verbände, die laut Satzung (und nicht gewerkschaftlich) die Interessen Benachteiligter wahrnehmen. Beim DGB ist das beispielsweise

der Fall, da er laut Satzung u.a. die Aufgabe hat, Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu beseitigen und die soziale Integration ausländischer Beschäftigter zu fördern. Der Satz 3 des § 23 besagt außerdem: „Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.“

Das bedeutet: Klagt eine Gewerkschaft oder ein Betriebsrat gegen die Benachteiligung einzelner Beschäftigter, die sich als Einzelne unter dem Druck des Arbeitgebers möglicherweise nicht gewehrt hätten, so kommt es dabei nicht auf die ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen an. Gegenüber der vorherigen Fassung (§ 23 Satz 4 des früheren Entwurfs) wurde hier allerdings das Abtretungsrecht an Antidiskriminierungsverbände bei Klagen auf Entschädigung oder Scha-



densersatz gestrichen. Trotzdem gilt dieses Abtretungsrecht weiter, da es in den allgemeinen Gesetzen BGB in § 398 geregelt ist. Es wäre allerdings transparenter gewesen, es hier mit zu formulieren.

### **Die Antidiskriminierungsstelle**

Der Abschnitt 6 des Gesetzes regelt die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle. Sie soll beim Bundesfamilienministerium angesiedelt werden. (Der rot-grüne Entwurf hatte dazu keine konkrete Festlegung enthalten.) Die Antidiskriminierungsstelle soll unabhängig und nur dem Gesetz un-

terworfen sein. Ihre Aufgabe besteht darin, benachteiligte Personen zu unterstützen, indem sie sie über ihre Rechte und Ansprüche und das mögliche rechtliche Vorgehen informiert, ihnen Beratung durch andere Stellen vermittelt und bei der gütlichen Beilegung von Streitigkeiten mithilft.

Für die Arbeit dieser Einrichtung wäre es wichtig, dass sie weisungsfrei tätig sein kann und dass sie über genügend personelle und sachliche Ressourcen verfügt. Besonders für Beschäftigte in Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat und keine gewerkschaftliche Vertretung gibt, könnte diese Stelle eine wichtige Ombudsfunktion ausüben.

#### **Positive Beurteilung mit Einschränkungen**

Insgesamt kann das neue Gesetz überwiegend positiv beurteilt werden. Es enthält allerdings einige Einschränkungen und z.B. auch keine wirkliche Beweislastumkehr zu Gunsten der Beschäftigten, jedoch eine Beweislast erleichterung. Auch die ursprünglich vorgesehene Verbandsklage ist nun entfallen (§ 23), jedoch haben die Gewerkschaften die Möglichkeit einer Unterlassungsklage, wenn auch nur bei groben Verstößen (§ 18). Die in § 12 genannten vorbeugenden Maßnahmen als Teil der Pflichten des Arbeitgebers sind nicht konkret definiert. Da bisher schon bestehende Bestimmungen,

die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, unwirksam sind, müssen Arbeitsverträge, Tarifverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen vor dem Hintergrund der neuen Regelungen überprüft werden.

#### **Weitere Informationen**

Das Gleichbehandlungsgesetz mit amtlicher Begründung ist online zugänglich auf der Internetseite der Bundesregierung unter [www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de) (→ Suchbegriff Gleichbehandlungsgesetz oder direkt über: [www.bundesregierung.de/Pressemitteilung/-,413.999067/dokument.htm](http://www.bundesregierung.de/Pressemitteilung/-,413.999067/dokument.htm)). In diesen Beitrag sind Ausarbeitungen von Martina Perreng (DGB) und Hermann Oberhofer (IG Metall) eingeflossen.