

Das neue Gleichbehandlungsgesetz

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Damit ist der deutsche Gesetzgeber seiner Verpflichtung nachgekommen, entsprechende Richtlinien der Europäischen Union in nationales Recht umzusetzen. Das 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 sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Obwohl das Gesetz eine Vielzahl von Lebensbereichen betreffen wird, liegt der Schwerpunkt dieses neuen Gesetzes im Bereich des Arbeitsrechtes und gilt in entsprechender Anwendung auch für die Beamten und Richter.

Arbeitnehmer, die sich aus den oben aufgeführten Gründen benachteiligt fühlen, haben zum einen ein Beschwerderecht gegenüber dem Arbeitgeber oder den zuständigen Stellen im Betrieb (Vorgesetzter, Betriebsrat) und darüber hinaus die Möglichkeit, von dem Arbeitgeber Schadensersatz für den materiellen und auch immateriellen Schaden (Schmerzensgeld) zu verlangen. Im Falle einer Benachteiligung bei der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes hat der Arbeitnehmer also nur Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, nicht aber auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Zu beachten ist, dass der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden muss, wobei die Frist zu dem Zeitpunkt beginnt, an dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass dem Arbeitnehmer und auch dem von ihm benannten Zeugen wegen der Geltendmachung seiner Rechte keine Nachteile erwachsen dürfen. Hier hat der Gesetzgeber ein umfassendes Massregelungsverbot formuliert (§ 16 AGG). Für den Fall, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung aus dem Gesetz nicht nachkommt, hat der Benachteiligte notfalls die Möglichkeit, Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben. Die Klage muss jedoch innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht wurde, erhoben werden. Im Hinblick auf die Durchsetzung der Ansprüche hat der Gesetzgeber ausserdem eine Beweiserleichterung für den Benachteiligten vorgesehen. Das bedeutet, dass der benachteiligte Arbeitnehmer im Streitfall zunächst nur die Indizien zu beweisen hat, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Es reicht jedoch durch den Benachteiligten nicht einfach nur aus, die Diskriminierung zu behaupten, es müssen auch Tatsachen vorgetragen werden, aus denen sich konkret die behauptete Benachteiligung ergibt. Erst wenn die Umstände überzeugend dargelegt wurden, hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt war. Das im Gesetz formulierte Benachteiligungsverbot gilt aber nicht uneingeschränkt für alle Betriebe. So ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei Beschäftigten der Kirchen und deren angeschlossenen Unternehmen (Caritas, Diakonie) durchaus zulässig, wenn die unterschiedliche Behandlung durch das Berufsbild gerechtfertigt ist.