



## Arbeitsrecht

### Diskriminierung

Seit dem 14.8.2006 gilt das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**, das eine **ungleiche Behandlung von Personen wegen bestimmter Anknüpfungspunkte ausdrücklich verbietet**. Das gilt insbesondere auch im **Arbeitsrecht**.

Unzulässig ist danach (fast) jede Benachteiligung eines Arbeitnehmers wegen der **Rasse**, der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität**.

In Ausnahmefällen ist eine ungleiche Behandlung zulässig, wenn sie sachlich geboten ist. So wird man die Stelle einer Balletttänzerin nicht durch einen Mann besetzen müssen und auch beim Leistungssportler wird man jenseits eines angemessenen Alters nicht mehr zum Einsatz verpflichtet sein – auch wenn die Anknüpfungspunkte hier im Geschlecht und im Alter liegen.

In der arbeitsrechtlichen Praxis finden sich Auseinandersetzungen über derartige Benachteiligungen meist im Zusammenhang mit Bewerbungen auf einen Arbeitsplatz. Stellt ein Gericht das Vorliegen einer Diskriminierung fest, hat der betroffene Bewerber Schadensersatzansprüche. Diese sind auf drei Monatsgehälter begrenzt, wenn der Bewerber die Stelle auch ohne Diskriminierung in keinem Falle erhalten hätte; anderenfalls ist der Anspruch unlimitiert, was durchaus zu erheblichen Beträgen führen kann.

Nun sieht man der Ablehnung eines Bewerbers nicht an, ob sie wegen seines fortgeschrittenen Alters erfolgt ist. Man kann dem Arbeitgeber nicht in den Kopf sehen. Das Gesetz lässt es daher ausreichen, wenn der Arbeitnehmer Indizien für eine Benachteiligung glaubhaft machen kann.

Das hat für den Arbeitgeber die drastische Auswirkung, dass er auf Schadensersatz wegen Dis-

kriminierung haftet, selbst wenn ihm wahrheitsgemäß jeder Gedanke an eine Diskriminierung fernlag – nur weil ihm im Verfahren ein Fehler mit Indizwirkung unterlaufen ist.

Für den **Arbeitgeber** ist es daher im Bewerbungsverfahren essentiell, alle Vorgaben für das Verfahren korrekt durchzuführen, um keine ungewollten Indizien zu setzen.

Solche Indizien können in geschlechts- oder altersbezogenen Stellenanzeigen liegen (Sekretärin, „junges Team“). Sie können aber auch aus einer unterlassenen Mitteilung der Stelle als geeignet für schwerbehinderte Menschen an die Agentur für Arbeit gefolgert werden (Pflicht nach § 164 I S. 2 SGB IX) oder aus der nicht unverzüglichen Vorlage der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach Eingang an Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung (§ 164 I 4 SGB IX). Das alles sind nahezu automatische Indizien; Unkenntnis der Vorschriften hilft auch nicht – dem Arbeitgeber wird Diskriminierung zur Last gelegt.

Für den **Arbeitnehmer**, der eine Diskriminierung vermutet, ist es wichtig, alle Dokumente im Bewerbungsverfahren zu sichern. Das betrifft nicht nur die eigenen Schreiben, sondern auch Stellenanzeigen und Schreiben des Arbeitgebers. Wenn sich hinreichende Indizien ergeben, ist die Einhaltung der gesetzlichen Fristen entscheidend. Die Frist zur schriftlichen Geltendmachung der Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber beträgt 2 Monate (§ 15 AGG) und beginnt mit der Kenntnis von der Diskriminierung, bei Bewerbungen in der Regel mit dem Zugang der Ablehnung. Versäumt man diese Frist, sind die Ansprüche rettungslos verloren.

Gerne übersehen wird die Klagefrist in § 61b ArbGG. Spätestens drei Monate nach dem Geltendmachungsschreiben müssen die Ansprüche gerichtlich eingeklagt werden. Auch die Versäumung dieser Ausschlussfrist führt zum

Verlust der Ansprüche.

Bei Fragen zu diesen Themen beraten wir sie  
gern.