

Auswirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes auf die Arbeitswelt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – umgangssprachlich Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist am 18. August 2006 in Deutschland in Kraft getreten. Wie kaum ein anderes Gesetzesprojekt der letzten Jahre hat es die Gemüter erregt und große Aufmerksamkeit erfahren. Für die Arbeitswelt hat es auf Seiten des Arbeitgebers viele Pflichten und auf Seite der Beschäftigten zahlreiche Rechte mit sich gebracht. Es schützt vor allem Beschäftigte, Auszubildende und Bewerber, und das auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Das AGG verbietet die unterschiedliche Behandlung nach Rasse und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter – dabei ist jedes Alter gemeint – und sexueller Identität. So gilt das AGG zusammenfassend für folgende Bereiche im Arbeitsrecht:

- bei der Einstellung von Beschäftigten
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Berufs- und Weiterbildung
- Mitgliedschaft in Arbeitnehmervereinigungen
- Berufsberatung



Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen

Eine unterschiedliche Behandlung kann aber durchaus zulässig sein. Das trifft beispielsweise dann zu, wenn damit eine bestehende Diskriminierung beseitigt wird. So hat jüngst das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschieden, dass ein Hinweis in Stellenanzeigen – ‚Bewerbungen von Frauen seien besonders willkommen‘ – keine Benachteiligung männlicher Bewerber darstellt. In der für die Stelle maßgeblichen Vergleichsgruppe müssen aber Frauen unterrepräsentiert sein. Eine unterschiedliche Behandlung nach Geschlecht ist auch dann zulässig, wenn es wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit oder der Arbeitsbedingungen unverzichtbar ist. Dies kann zum Beispiel die Einstellung einer Balletttänzerin oder von weiblichem Pflegepersonal in einer gynäkologischen Praxis mit überwiegend muslimischen Patientinnen der Fall sein.

Auch eine Altersbegrenzung muss nicht unbedingt gegen das AGG verstoßen. So ist eine Altersbegrenzung bei bestimmten Berufen zulässig, wie etwa bei Piloten oder Feuerwehrleuten. Eine generelle Diskriminierung aufgrund des Alters ist aber unzulässig. Und wie urteilen Gerichte, wenn aufgrund des Alters ein ungleicher Lohn gezahlt wird? Hier hat zum Beispiel das Arbeitsgericht Marburg entschieden, dass eine höhere Bezahlung älterer Arbeitnehmer dann möglich ist, wenn der Arbeitgeber die größere Erfahrung honorieren möchte. In einem anderen Fall hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main entschieden, dass einem älteren Arbeitnehmer eine unbefristete Stelle nicht deshalb verweigert werden kann, weil bei älteren Beschäftigten das Risiko, krankheitsbedingt arbeitsunfähig zu werden, größer sei als bei jüngeren Mitarbeitern.

Konkrete Auswirkungen

Arbeitgeber, die Stellen ausschreiben, müssen stets auf die richtige Form der Ausschreibung achten. Hier darf es keine Benachteiligung eines Geschlechts oder aufgrund des Alters geben. Ein Problem tritt immer wieder bei der unterschiedlichen Behandlung nach Alter in Sozialplänen auf, wie etwa bei der Sozialauswahl. Hier sollten Sie sich gegebenenfalls beraten lassen.

Handlungsbedarf: Betriebliche Altersversorgung

Eine unsichere Rechtslage gibt es hinsichtlich der Auswirkungen des AGG auf die betriebliche Altersversorgung. Grundsätzlich gilt das Gesetz auch in diesem Bereich. Es ist noch nicht abschließend geklärt, in welcher Weise und in welchem Umfang das AGG auch die Vereinbarungen umfasst, die vor Geltung des AGG abgeschlossen worden sind. Dies ist beispielsweise bei der Frage relevant, ob bestimmte Regelungen gültig sind, so etwa bei „Altersabstandsklauseln“, nach denen die Hinterbliebenen des Arbeitnehmers nur unter bestimmten Voraussetzungen die Altersbezüge erhalten können.

Daher ist im Bereich der betrieblichen Altersversorgung eine Überprüfung sämtlicher Differenzierungen erforderlich. Dies trifft nicht allein für die eben beschriebenen Fälle zu, sondern etwa auch für die Stellung von Lebenspartnern, für „späte Ehen“ oder die unterschiedliche Behandlung von Witwern und Witwen. Dies gilt sowohl für individuelle Versorgungszusagen als auch bei Betriebsvereinbarungen. Die Anpassung dieser Systeme ist auch nachträglich möglich und betrifft sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen die erste Ausgabe unseres Mandanten-Newsletters vorstellen zu können. Mit dem Newsletter werden wir Sie regelmäßig über interessante Neuigkeiten aus dem Arbeitsrecht informieren. Wir berichten über interessante Urteile und neueste rechtspolitische Entwicklungen. Außerdem finden Sie hier nützliche Rechtstipps und Hinweise. So möchten wir Sie dabei unterstützen, sich in wichtigen arbeitsrechtlichen Belangen auf dem Laufenden zu halten. Für alle weitergehende Fragen rund um's Arbeitsrecht stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen

Micha Guttman

Rechtsanwalt



Inhalte: Mandanten Newsletter Februar 2009

Seite 02 // Kurzarbeit

Seite 03 // Überwachung am Arbeitsplatz

Seite 03 // Auswirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes



Kurzarbeit – Chance in der Krise

Ob Riesen wie BASF oder kleinere Unternehmen wie zahlreiche Automobilzulieferer – landauf, landab gehen Arbeitgeber auf Kurzarbeit über. Allein im Januar 2009 haben über 10.000 Betriebe für insgesamt fast 300.000 Arbeitnehmer Kurzar-

arbeit angemeldet. Das sind etwa doppelt so viele Anmeldungen wie im Januar 2008. Klar ist: Kurzarbeit kann helfen, eine Krise ohne Entlassungen zu überstehen. Erfahrene Mitarbeiter bleiben dem Arbeitgeber erhalten, Arbeitnehmer behalten ihren Arbeitsplatz. Doch wie „funktioniert“ Kurzarbeit eigentlich? Ein Arbeitgeber muss Löhne und Gehälter unabhängig von der Auftragslage zahlen. Da dieser Grundsatz in bestimmten Situationen die Existenz eines Betriebs gefährden kann, können Arbeitgeber und Belegschaft Kurzarbeit vereinbaren. Was dabei arbeitsrechtlich zu beachten ist, weiß Ihr Arbeitsrechtsanwalt. Bei der Bundesagentur für Arbeit meldet der Arbeitgeber dann die Kurzarbeit an. Was oft nicht bekannt ist: Diese Möglichkeit gibt es für Unternehmen jeder Größe – vom Pharmakonzern bis hin zur Tisch-

Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren

Die Bezugsfrist für „Kug“ – das ist das konjunkturelle Kurzarbeitergeld im Unterschied zum Saison- oder Transferkurzarbeitergeld – hat der Gesetzgeber zum 1. Januar 2009 von sechs auf 18 Monate erhöht (das gilt für Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2009 Kurzarbeit aufnehmen). In dieser Zeit zahlt der Arbeitgeber das entsprechend der Kurzarbeit reduzierte Gehalt für seine Angestellten, der Staat übernimmt mit dem Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettogehalts (so genannte Nettoentgeltendifferenz). Lebt ein Kind mit im Haushalt, werden es 67 Prozent. Die Entgeltfortzahlung an Feiertagen, bei Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit bleibt bestehen. Beschäftigte, die Kurzarbeitergeld beziehen, sind rentenversicherungspflichtig. Da die Beiträge sich an dem reduzierten Gehalt oder Lohn bemessen, hat das Kurzarbeitergeld auch Auswirkungen auf die Rentenhöhe – allerdings relativ geringe, wie das Beispiel der Deutschen Rentenversicherung zeigt:

Ein Angestellter verdient 2.400 Euro brutto im Monat, während der Kurzarbeit sind es 1.000 Euro. Ein Jahr Kurzarbeit erhöht den monatlichen Rentenanspruch um 21,90 Euro. Ohne Kurzarbeit wären es 24,80 Euro.

Der Staat unterstützt auch die Arbeitgeber, die gezwungen sind, Kurzarbeit einzuführen: Am 27. Januar hat das Bundeskabinett Neuregelungen für Kug zugestimmt. In den Jahren 2009 und 2010 erstattet die Bundesagentur für Arbeit die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Dem Staat ist daran gelegen, dass Unternehmen die Zeit der Kurzarbeit sinnvoll nutzen. Daher fördert er die Fortbildung von Mitarbeitern. Qualifiziert der Arbeitgeber während der Dauer der Kurzarbeit Mitarbeiter, werden ihm für diese Beschäftigten sogar die gesamten Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Auch an den Kosten für eine solche Qualifizierung beteiligt sich der Staat.

Weitere Informationen:

www.bmas.de
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

www.deutsche-rentenversicherung.de

www.einsatz-fuer-arbeit.de

Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer
01801/66 44 66 (Festnetzpreis 3,9 ct/min;
Mobilfunkpreise abweichend)

arbeit angemeldet. Das sind etwa doppelt so viele Anmeldungen wie im Januar 2008. Klar ist: Kurzarbeit kann helfen, eine Krise ohne Entlassungen zu überstehen. Erfahrene Mitarbeiter bleiben dem Arbeitgeber erhalten, Arbeitnehmer behalten ihren Arbeitsplatz. Doch wie „funktioniert“ Kurzarbeit eigentlich? Ein Arbeitgeber muss Löhne und Gehälter unabhängig von der Auftragslage zahlen. Da dieser Grundsatz in bestimmten Situationen die Existenz eines Betriebs gefährden kann, können Arbeitgeber und Belegschaft Kurzarbeit vereinbaren. Was dabei arbeitsrechtlich zu beachten ist, weiß Ihr Arbeitsrechtsanwalt. Bei der Bundesagentur für Arbeit meldet der Arbeitgeber dann die Kurzarbeit an. Was oft nicht bekannt ist: Diese Möglichkeit gibt es für Unternehmen jeder Größe – vom Pharmakonzern bis hin zur Tisch-

Überwachung am Arbeitsplatz

Die aktuellen Meldungen zu Überwachungen von Mitarbeitern bzw. den massiven Abgleich von deren Daten bei der Deutschen Telekom und der Deutschen Bahn werfen die Frage nach dem Datenschutz am

wendet werden sollen, muss aber der Betriebsrat einbezogen werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat beispielsweise die Videoüberwachung zur Überwachung in einem Brief-

Die private Internetnutzung darf der Arbeitgeber verbieten. Um dies zu kontrollieren, darf der Arbeitgeber stichprobenartig die Seitenaufrufe prüfen.



Arbeitsplatz auf. Betroffen sind die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers auf der einen und Arbeitgeberrechte auf der anderen Seite.

Bei den aktuellen Fällen ist dabei noch nicht entschieden, in welchem Umfang diese rechtmäßig waren. So könnte es ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers geben, zu prüfen, ob Mitarbeiter Aufträge an sich oder Familienangehörige erteilen. Der massenhafte Abgleich einer Vielzahl von Beschäftigten könnte aber unverhältnismäßig in die Privatsphäre der Angestellten eingreifen. Da es hierzu noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung gibt, wird dies sicherlich die Gerichte beschäftigen.

Grundsätzlich ist eine Überwachung nach höchstrichterlicher Rechtsprechung dann möglich, wenn ein konkreter Verdacht anders nicht aufgeklärt werden kann oder eine schwere Verletzung des Arbeitsvertrags vorliegt. Wenn technische Geräte wie zum Beispiel Videokameras ver-

teiltzentrum für verhältnis- und somit rechtmäßig erklärt. Dort kam es häufiger zum Verlust von Briefen. Bei zwei Arbeitnehmern entstand ein konkreter Verdacht. Der Überwachung stimmte der Betriebsrat zu. Rechtmäßig waren aber allein diese Maßnahmen, da sie zur Aufklärung von Straftaten dienten. Eine komplette Überwachung des gesamten Betriebs und anderer Bereiche lehnten die Richter ab. Eine unbegrenzte und verdachtsunabhängige Totalüberwachung sei nicht zu rechtfertigen (**BAG vom 26. August 2008; AZ - 1 ABR 16/07**).

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Urteil vom 10. Mai 2007; AZ - 11 Sa 167/07) muss ein Arbeitnehmer die Kosten für die heimliche Videoüberwachung unter Umständen sogar selbst tragen. Hierfür muss ein konkreter Tatverdacht vorliegen und der Betroffene auch dadurch tatsächlich überführt werden.

Wer bemerkt, dass er am Arbeitsplatz überwacht wird, sollte sich an den Betriebsrat wenden. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes müssen Geschädigte zunächst versuchen, den Konflikt innerbetrieblich zu lösen. Dort, wo es keinen Betriebsrat gibt, kann man sich auch an eine Vertrauensperson der Gewerkschaft wenden. Wer zu Unrecht ausgespät wird, kann vom Arbeitgeber die Unterlassung verlangen – notfalls vor Gericht.

Fazit:

Überwachungsmaßnahmen dürfen erfolgen. Sie dürfen aber nur in einem eng umgrenzten räumlichen und zeitlichen Bereich eingesetzt werden. Ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – lassen Sie sich im Zweifel von uns beraten, ob und in welchem Umfang Überwachungsmaßnahmen zulässig sind.