

## Erste Erfahrungen mit dem AGG

Seit dem 18.08.2006 gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). 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. Das Gesetz geht zurück auf vier EU-Richtlinien, u.a. die Antirassismus-Richtlinie und die Gleichbehandlungs-Richtlinie.

Befürchtungen, wonach die Arbeitsgerichte mit einer Prozessflut aufgrund des Gesetzes zu rechnen hätten, haben sich erfreulicherweise nicht bewahrheitet. Insbesondere das erörterte Phänomen der „AGG-Hopper“ scheint nicht stark ausgeprägt. Andererseits sind sicher viele Unternehmen weiterhin verunsichert. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Neubesetzung von Arbeitsplätzen, gilt das Gesetz doch gerade auch im Hinblick auf den Zugang zu (un)selbständiger Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg.

Erste Entscheidungen des BAG liegen noch nicht vor. Im Zusammenhang mit der heftig diskutierten Frage, ob die in § 2 Abs. 4 AGG enthaltene Bereichsausnahme für Kündigungen nicht europarechtswidrig ist, hat nun das LAG Niedersachsen in mehreren Entscheidungen vom 13.07.2007 die Revision zum BAG zugelassen. In den Ausgangsentscheidungen hatte das Arbeitsgericht Osnabrück entschieden, dass der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung trotz der Bereichsausnahme in § 2 Abs. 4 AGB auch die Antidiskriminierungsregeln zu beachten hat. Das LAG Niedersachsen hat diese erstinstanzlichen Urteile nun aufgehoben.

Im Zusammenhang mit möglichen Entschädigungsansprüchen abgewiesener Stellenbewerber ist auf einen Beschluss des LAG Baden-Württemberg vom 13.08.2007 hinzuweisen. In diesem Beschluss wird festgestellt, dass ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG nur bei einer objektiv wie subjektiv ernsthaften Bewerbung in Betracht kommt. Im entschiedenen Fall hatte der Bewerber seine Bewerbung mit allgemeinen politischen Ausführungen und Thesen ohne sachlichen Zusammenhang mit dem fraglichen Arbeitsplatz versehen.

Offen ist bislang auch die Frage, ob § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG eine Bereichsausnahme für die betriebliche Altersversorgung enthält. In einer Entscheidung des BAG vom 21.11.2006 (3 AZR 309/05) konnte diese Frage offen gelassen werden, weil das BAG im zu entscheidenden Fall die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nach § 10 AGG als zulässig angesehen hat.

Nach allem muss hier zunächst die weitere Entwicklung abgewartet werden. Dies gilt insbesondere auch für die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.