

Rechtliche Informationen

Das **allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist ein deutsches Bundesgesetz, das Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Man spricht von Diskriminierung, wenn eine Person

- in einer vergleichbaren Situation,
- ohne sachlich rechtfertigenden Grund und
- aufgrund eines der im AGG genannten Merkmale

eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erhält.

Das AGG verwendet den Begriff der Benachteiligung als Oberbegriff, zu dem das nachfolgende Verhalten gehört:

- **Unmittelbare Diskriminierung**
Beispiel: Ohne sachlich rechtfertigenden Grund werden über 50-Jährige in einer Stellenanzeige (ggf. indirekt) aufgefordert, sich nicht mehr zu bewerben.
- **Mittelbare Diskriminierung**
Beispiel: Ein Unternehmen schließt Teilzeitbeschäftigte von Weiterbildungsmaßnahmen aus. Hiervon sind im Allgemeinen überwiegend Frauen betroffen.
- **Belästigung**
Beispiel: In Anwesenheit eines homosexuellen Mitarbeiters werden wiederholt Witze über Homosexuelle geäußert.
- **Sexuelle Belästigung**
Beispiel: Hierzu zählen ungewollte sexuelle Berührungen, Aufforderungen, Bemerkungen sowie das Zeigen von pornografischen Darstellungen.
- **Anweisung zur Diskriminierung**
Beispiel: Eine Kellnerin wird angewiesen, Menschen mit offensichtlichen Behinderungen nicht in das Lokal zu lassen.

Was sind gerechtfertigte Ungleichbehandlungen?

Nicht jede unterschiedliche Behandlung stellt eine verbotene Benachteiligung dar. Sie kann im Einzelfall erlaubt sein. So dürfen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin ein Höchstalter für die Einstellung eines/einer Arbeitnehmers/-in vorsehen und zum Beispiel besondere Fördermaßnahmen für Frauen zum Ausgleich bestehender Nachteile ergreifen (sog. positive Maßnahmen, § 5 AGG).

Unterschiedliche Behandlungen sind auch dann gerechtfertigt, wenn ein gefordertes Kriterium für eine Tätigkeit "eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung" darstellt (§ 8 AGG).

Die Arbeitgeber sind in der Pflicht, gegenüber den Beschäftigten, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, geeignete und erforderliche Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung (z. B. Abmahnung, Versetzung, Kündigung) zu ergreifen.

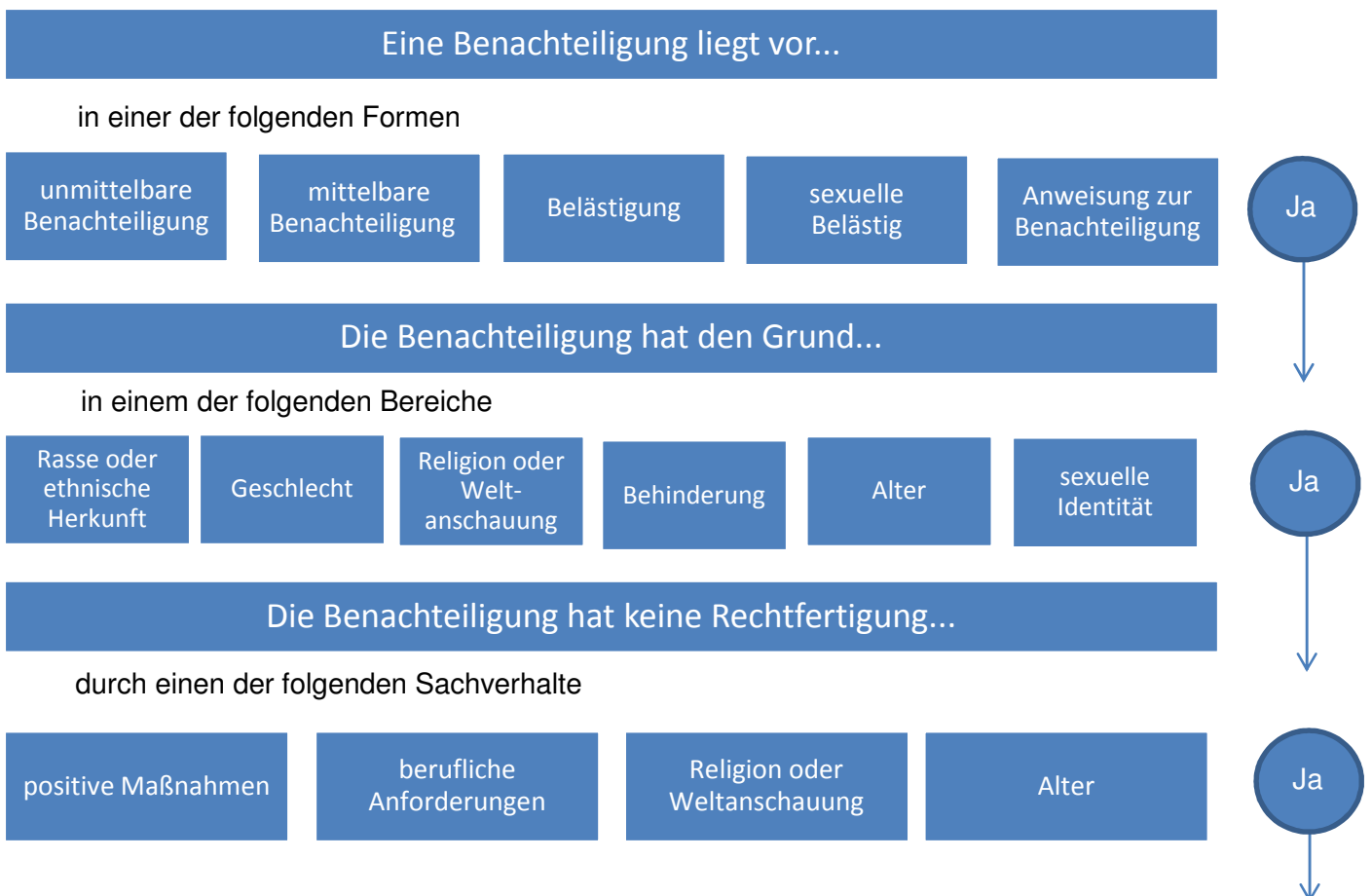
Prüfschema zur Beurteilung einer Maßnahme im Sinne des AGG ¹

Ob nun eine bestimmte Maßnahme im Bereich von Beruf und Beschäftigung eine Benachteiligung im Sinne des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darstellt oder nicht, kann erst dann beantwortet werden, wenn ein Sachverhalt oder eine Maßnahme unter folgenden drei Fragestellungen geprüft wurde:



- Liegt eine Form der Benachteiligung vor, die in § 3 AGG genannt wird?
- Erfolgt die Benachteiligung aus einem der in § 1 genannten Gründe?
- Liegt keine Rechtfertigung nach den §§ 5, 8, 9, 10 AGG für eine Benachteiligung vor?

Prüfschema zur Benachteiligung einer Maßnahme



Erst wenn alle Fragen mit „Ja“ beantwortet wurden, lässt sich von einer Benachteiligung im Sinne des AGG sprechen.

¹ Vgl. Beste, Giese, Schendekehl (2012): Personaldienstleistungskaufleute 1. Ausbildungsjahr, S. 621.

Welche Konsequenzen bzw. Sanktionen hat eine Ungleichbehandlung?

Im Bereich Beschäftigung und Beruf (Arbeitsrecht) ist der Arbeitgeber originärer Haftungsadressat. Bei schuldhaften Verstößen gegen die einschlägigen Benachteiligungsverbote des AGG hat er den Betroffenen/Benachteiligten den erlittenen materiellen Schaden zu ersetzen (Schadensersatz). Darüber hinaus hat er, ohne dass es insoweit auf ein Verschulden ankommt, Entschädigung für immaterielle Schäden zu leisten, z.B. bei einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts auf Grund permanenter sexueller Belästigung von Arbeitnehmerinnen. Diese Ansprüche gegen den Arbeitgeber sind Individualansprüche, die die Benachteiligten innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung vor dem Arbeitsgericht geltend machen müssen.

Von besonderer praktischer Bedeutung ist die in § 22 AGG verankerte Beweislastumkehr. Wenn im Streitfall der Anspruchsteller Indizien besitzt, die eine Benachteiligung nach dem AGG vermuten lassen, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass kein derartiger Verstoß vorgelegen hat. Dies erhöht nicht nur sein Haftungsrisiko, sondern zwingt ihn auch, umfangreiche Dokumentationen zu erstellen und Präventivmaßnahmen zu implementieren.

In Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern kann bei groben Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot der Betriebsrat oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch ohne Zustimmung des Betroffenen den Arbeitgeber auf Unterlassung, Beseitigung, Duldung, oder Vornahme einer Handlung verklagen. Betriebsrat bzw. Gewerkschaft können den Arbeitgeber per Klage zwingen, einen diskriminierungsfreien Betrieb zu installieren. Anders als vielfach behauptet, können Betriebsrat und Gewerkschaft selbst jedoch keine Individualansprüche Betroffener durchsetzen.

Zu einer Klageflut, vor der Gegner des Gesetzes gewarnt hatten, ist es nach dem Inkrafttreten des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht gekommen. Zwar berichtete das Fernsehmagazin plusminus im Februar 2007 von einem Mann, der damals mehr als 30 Unternehmen wegen angeblicher Geschlechtsdiskriminierung verklagt hatte. Die unberechtigte Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts war jedoch bereits vor Inkrafttreten des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gesetzlich verboten. Das Landesarbeitsgericht Hamm verurteilte im Jahr 2008 ein Frachtflugunternehmen zu Schadensersatz in Höhe von 6.450 Euro. Das Unternehmen hatte eine Stelle als „Flugkapitän“ ausgeschrieben und die Bewerbung einer Pilotin nicht berücksichtigt. In der Gerichtsverhandlung konnte das Unternehmen den Anschein der Diskriminierung nicht widerlegen.

Wie ist die Umsetzung bisher zu beurteilen?

An dieser Stelle lesen die SuS einen Artikel des Infodienstes „Wirtschaft und Ethik“ des Instituts der deutschen Wirtschaft. Den Artikel „Diskriminierung in Europa – Weniger Probleme“, S.2, WuE Nr. 1/2013, können Sie unter dem folgenden Link einsehen:

<http://www.iwkoeln.de/infodienste/wirtschaft-und-ethik/beitrag/diskriminierung-in-europa-wenige-probleme-109988>

Hinweis:

Sollte der angegebene Link nicht mehr aktuell bzw. nicht mehr auffindbar sein, so wenden Sie sich bitte an Wirtschaft und Schule: <http://www.wirtschaftundschule.de/kontakt/>

Wirtschaft und Ethik
Nr. 1/2013

Diskriminierung in Europa

Wenige Probleme

Im neuesten Eurobarometer, einer Umfrage der europäischen Kommission, zeigt sich: In der Europäischen Union hat sich die Diskriminierung insgesamt kaum verändert. In Deutschland war sogar schon 2009 Gleichbehandlung die Regel. War das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz überhaupt nötig?

Mithilfe des 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sollen Bewerber nicht (mehr) wegen ihres Geschlechts, Alters, ihrer ethnischen Herkunft oder Weltanschauung schon in der Vorauswahl scheitern. Das ausschlaggebende Auswahlkriterium sollen allein die Fähigkeiten der potenziellen neuen Mitarbeiter sein. Das AGG sollte den Bewerbungsprozess fair und transparent gestalten. Schon die Stellenausschreibung soll so offen wie möglich formuliert sein, und auf Bewerbungsfotos im Lebenslauf sollen die Bewerber verzichten.

Im Jahr 2012 veröffentlichte die EU-Kommission ein Eurobarometer zur empfundenen Diskriminierung im alltäglichen Leben. Etwa die Hälfte der EU-Bürger meint zwar, dass gewisse Minderheiten unter Benachteiligungen leiden: Die Mehrheit nennt dabei die ethnische Herkunft (56 Prozent) als Hauptdiskriminierungsgrund. Darauf folgen die Behinderung (46 Prozent) und die sexuelle Veranlagung (46 Prozent).

Die selbst erlebten Diskriminierungen jedoch liegen in den EU-Ländern im unteren Prozentbereich. Wer die mediale Berichterstattung und das politische Engagement auf diesem Gebiet verfolgt, den wird das anhaltend niedrige Niveau überraschen: Nur 2 Prozent der Deutschen fühlen sich aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt. Über Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung beklagen sich sogar weniger als 1 Prozent der Befragten. Insgesamt fühlten sich 14 Prozent der Deutschen aus irgendeinem Grund diskriminiert. Man könnte sagen: „Much ado about nothing.“ – „Viel Lärm um nichts“.

Die Befragten im jüngsten Eurobarometer beurteilen zudem die Maßnahmen der EU gegen Diskriminierung skeptischer als noch im Jahr 2009. In der Tat sorgt das AGG zwar auf der ersten Stufe des Bewerbungsprozesses für mehr Chancengerechtigkeit unter den Bewerbern. Allerdings werden dadurch auch viele Bewerbungen umsonst verfasst, weil die Unternehmen bestimmte Merkmale wie eine bestimmte Weltanschauung nicht wünschen, dies aber in der Stellenausschreibung nicht sagen dürfen. Spätestens im Bewerbungsgespräch werden diese Merkmale häufig aber offensichtlich, so dass dann immer noch eine entsprechende Entscheidung gegen den Kandidaten getroffen werden kann.

Lassen sich für das Unternehmen wichtige Faktoren nicht von Beginn an in Erfahrung bringen, entstehen im Bewerbungsprozess dementsprechend höhere Transaktionskosten für beide Parteien, ohne dass die Diskriminierung unterbunden wird – Bewerber schreiben also unnötige Bewerbungen und führen mit den Unternehmen unnötige Vorstellungsgespräche. Aufgrund von drohenden Klagen und Schadensersatzansprüchen sind Personalmitarbeiter außerdem dazu gezwungen, Bewerbern keine klare Auskunft mehr über die Gründe der Absage zu geben. Dies liegt meist ebenfalls nicht im Interesse der abgelehnten Anwärter. Das AGG war in Deutschland in dieser Hinsicht unnötig und hat zu höheren Kosten geführt.

Selbst erlebte Diskriminierung (EU-Bürger)

Kategorie	2009 (%)	2012 (%)
Ethnische Herkunft	~2.5	~2.5
Geschlecht	~2.5	~2.5
Sexuelle Orientierung	~1.0	~1.0
Alter	~5.0	~4.5
Religion	~2.5	~2.5
Behinderung	~2.5	~2.5
Andere Grund	~3.5	~4.5

Quelle: Eurobarometer

Inna Knelsen

Quellen:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2006), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Berlin
European Commission (2012), Special Eurobarometer 393: Discrimination in the EU, Brussels

2

Welche weiteren Maßnahmen könnten Bewerbungsverfahren fairer gestalten?

An dieser Stelle lesen die Schülerinnen und Schüler den Artikel „Anonymisierte Bewerbungsverfahren – das Pilotprojekt“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB).

Die Online-Version finden Sie unter dem folgendem Link:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/das_pilotprojekt/anonymisierte_bewerbungen_node.html;jsessionid=7773B1D899A435617CDB0B26DC7A057D.2_cid322

Hinweis:

Sollte der angegebene Link nicht mehr aktuell bzw. nicht mehr auffindbar sein, so wenden Sie sich bitte an Wirtschaft und Schule: <http://www.wirtschaftundschule.de/kontakt/>

The screenshot shows the homepage of the Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADBS). The main navigation bar includes 'Über uns', 'Das Gesetz', 'Hilfe bei Diskriminierung', 'Projekte', 'Publikationen', 'Presse', and 'Service'. The 'Projekte' menu is active, leading to 'Anonymisierte Bewerbungen'. The article 'Anonymisierte Bewerbungsverfahren - das Pilotprojekt' is featured, with a 'Vorlesen' button. A sidebar on the left lists various topics, including 'Anonymisierte Bewerbungen'. On the right, there are two download buttons for PDF documents: 'Einladung zum kostenlosen Seminar' (109 KB) and 'Leitfaden für Arbeitgeber: Anonymisierte Bewerbungsverfahren' (2 MB). The article text includes the heading 'Gleiche Qualifikation, ungleiche Chancen' and a short paragraph about the pilot project.

In welchen anderen Bereichen unserer Gesellschaft ist Ungleichbehandlung ein Problem?

Neue Rechte, neue Pflichten, neue Regeln. Durch das „neue“ AGG erscheint eine Überprüfung aller Arbeitsabläufe auf etwaige Diskriminierungsvorwürfe unumgänglich. Die Stolperfallen sind vielfältig: Stellenanzeigen, Betriebsvereinbarungen, Auswahlverfahren, Führungskräfte trainings etc..

Worum geht es? Das neue Gesetz, das aufgrund vieler Diskussionen und Anfeindungen auch in der Öffentlichkeit bekannt ist, kennen viele unter dem früheren Namen "Antidiskriminierungsgesetz". Das Ziel des AGG ist, ein benachteiligungsfreies Umfeld im Arbeitsbereich und in weiten Teilen des sogenannten allgemeinen Zivilrechtsverkehrs zu schaffen.

Der Schutz vor Benachteiligungen ist nichts grundlegend Neues: Der Gedanke an die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierungen ist in Deutschland ein durch Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) festgeschriebenes Recht und hat auch Eingang in viele andere Gesetze gefunden. Im Arbeitsrecht gilt das Prinzip der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer sogar unmittelbar.

Die konkrete Vorgabe für das AGG kam aus Brüssel: Verschiedene EU-Richtlinien des Rates und des Europäischen Parlaments verpflichteten den deutschen Gesetzgeber, den Schutz vor Benachteiligungen im Bereich Beschäftigung und Beruf sowie im zivilrechtlichen Bereich umzusetzen und die Weiterentwicklung des Schutzes voranzutreiben.

In welchen Lebensbereichen gilt das AGG? Das AGG betrifft einerseits den Bereich Beschäftigung und Beruf, d.h. das Arbeitsrecht. Andererseits werden auch weite Teile des allgemeinen Zivilrechts tangiert.

Hauptanwendungsbereich ist das Arbeitsrecht - hier gelten die Bestimmungen des AGG vollständig. Das gesetzlich normierte Benachteiligungsverbot richtet sich primär an den Arbeitgeber, aber auch an Führungskräfte und sonstige Mitarbeiter des Unternehmens. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, für einen diskriminierungsfreien Betrieb zu sorgen und alle ihm möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen in seinem Einflussbereich entgegenzuwirken. So obliegt es beispielsweise dem Arbeitgeber einen Mitarbeiter, der einen anderen belästigt, abzumahnern oder zu versetzen. Auch hat sich der Arbeitgeber schützend vor seine Angestellten zu stellen, wenn diese von Kunden benachteiligt werden, zum Beispiel wenn diese aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft nicht als Ansprechpartner akzeptiert werden.

Das AGG umschreibt in § 2 AGG, in welchen Bereichen Benachteiligungen nicht stattfinden dürfen. Dazu gehören unter anderem Auswahl- und Einstellungsbedingungen für den beruflichen Zugang und Aufstieg, Arbeitsentgelt oder Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Rahmen des allgemeinen Zivilrechts gilt das AGG vor allem bei sog. Massengeschäften. Darunter versteht man solche Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen. Beispiel: Der Türsteher einer Diskothek darf niemandem wegen seiner Hautfarbe oder seines Geschlechts den Eintritt verweigern. Ein Gastwirt muss dulden, dass Behinderte möglicherweise andere Gäste stören. Ein Veranstalter muss seine Veranstaltungsräume auch Mitgliedern ihm nicht genehmer Religionen zur Verfügung stellen.

Der sensible Bereich der Wohnraumvermietung ist speziell geregelt. Hier liegt nach Definition des Gesetzgebers ein Massengeschäft erst dann vor, wenn der Vermieter mehr als 50 Wohneinheiten vermietet².

Schauen Sie sich zusätzlich folgendes Video des ZDF an:

<http://www.youtube.com/watch?v=EINw0PrkD4g>

Hinweis:

Sollte der angegebene Link nicht mehr aktuell bzw. nicht mehr auffindbar sein, so wenden Sie sich bitte an Wirtschaft und Schule: <http://www.wirtschaftundschule.de/kontakt/>

²<http://www.gerling.de/de/internet/content/home/jsp/gleichbehandlung.jsp?uid=default>