

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz werden EU-Vorgaben in nationales Recht umgesetzt.

Gesetzestext im Wortlaut:

HTML: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

PDF: <http://217.160.60.235/BGBL/bgbl1f/bgbl106s1897.pdf>

Chronologie

Im Juni 2000 hatte der Rat der EU eine erste Antidiskriminierungsrichtlinie verabschiedet, um den Prozess des Zusammenwachsens der Staaten der EU zu unterstützen.

Zu den Gründen für den Erlass der Richtlinie heißt es in Artikel 1 (9):

„Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität. Ferner kann das Ziel der Weiterentwicklung der Europäischen Union zu einem Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts beeinträchtigt werden.“

http://europa.eu.int/eur-lex/pri/de/oj/dat/2000/l_180/l_18020000719de00220026.pdf

Im November 2000 wurde eine ergänzende Richtlinie für die Gleichbehandlung im Arbeitsleben verabschiedet mit dem ebenso sperrigen Titel: „Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“.

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/directive78ec_de.pdf

Ein erster Gesetzesentwurf der rot-grünen Koalition zur Umsetzung der Richtlinie scheiterte, u.a. auch, weil die vorgeschlagenen Bestimmungen weit über die Vorgaben der EU hinausgingen und vor allem die Wirtschaft Wettbewerbsnachteile befürchtete.

<http://www.nrwgegengendiskriminierung.de/de/docs/pdf/gesetzentwurf.pdf>

Weil die Bundesregierung die Richtlinie nicht in der vorgeschriebenen Frist in nationales Recht umgesetzt hatte, wurde vom Europäischen Gerichtshof ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet. Das Urteil erging am 28.04.2005
Das Urteil im Wortlaut:

<http://lexetius.com/2005,634>

Wichtige Bestimmungen des Gesetzes***

*** Für die folgenden Ausführungen wird keine Gewähr übernommen; da die gesetzlichen Bestimmungen hier z.T. in vereinfachtem Wortlaut zusammengefasst wurden. Dies gilt ebenfalls für die Beispiele, Diese stammen nicht aus dem Gesetzestext, sondern aus verschiedenen journalistischen Kommentaren zum Gesetz.

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen aus folgenden Gründen:

- Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter
- Sexuelle Identität

(Vgl. AGG, §1)

Anwendungsbereich

Das Gesetz gilt u.a. in Bezug auf:

- die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie beim beruflichen Aufstieg, einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen;
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen;
- den Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung;
- den Sozialschutz;
- die Bildung;
- die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum.

!!! Für Kündigungen hingegen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. (Vgl. AGG, §2)

Als Beschäftigte gelten im Sinne dieses Gesetzes:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten;
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten;
- Bewerberinnen und Bewerber;
- Rentner.

(Vgl. AGG, § 6)

Als Arbeitgeber gelten im Sinne dieses Gesetzes:

- natürliche und juristische Personen;
- rechtsfähige Personengesellschaften;
- Auftraggeber von in Heimarbeit Beschäftigten;
- Geschäftsführer/innen und Vorstände, soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit oder den beruflichen Aufstieg betrifft.

(Vgl. AGG, § 6)

Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligung

Das Gesetz unterscheidet zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung.

Unmittelbare Benachteiligung:

liegt dann vor, wenn eine Person eine weniger günstigere Behandlung erfährt oder erfahren würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Beispiele:

- Ein befristeter Arbeitsvertrages wird aufgrund einer Schwangerschaft nicht verlängert;
- Arbeitnehmer ab dem 35. Lebensjahr erhalten mehr Urlaub;
- Für die Büroassistenten werden nur Bewerbungen von Frauen berücksichtigt.

Mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn Vorschriften oder (Auswahl)-Kriterien eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes (Rasse, Alter, Geschlecht...) gegenüber anderen Person benachteiligt.

Beispiel:

- Alle Beschäftigten erhalten nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit eine Prämie in Höhe von 500 €, Teilzeitbeschäftigte erhalten jedoch nur die Hälfte.

Belästigung

Auch Belästigungen (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung), sexuelle Belästigung (unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, Bemerkungen sexuellen Inhalts u. s. w.) gelten als Benachteiligung im Sinne des Gesetzes.

Zulässige unterschiedliche Behandlung

Unter bestimmten Voraussetzungen können Ungleichbehandlungen jedoch gerechtfertigt sein.

1.) Eine der in §1 genannten Merkmale (Geschlecht, Alter...) stellt für die ausübende Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung:

Beispiel:

- Fließendes Deutsch bei einem Nachrichtensprecher.

2.) Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder Weltanschauung stellt für die ausübende Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung dar:

Beispiel:

- Erzieherin in einem christlichen/ moslemischen Kindergarten/
(Unzulässig hingegen bei der Auswahl einer Reinigungskraft für den entsprechenden Kindergarten).

3.) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Beispiele:

- Die Beschäftigung setzt ein Mindestalter oder eine bestimmte Berufserfahrung voraus;
- Der Zugang zur Beschäftigung ist beschränkt, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen.

Weiterführende Links

Zusammenfassung des AGG von der IHK Kassel:

http://www.ihk-kassel.de/solva_docs/AGG%20ArbeitsR.pdf

Merkblatt der IHK Nordrhein-Westfalen zum AGG:

<http://www.ihk-nordwestfalen.de/rechtsthemen/arbr-AGG.php>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html>

Deutscher Antidiskriminierungsverband:

<http://www.dadv.de/antidiskriminierungs.html>

Eurobarometer: Diskriminierung in der EU

- Zusammenfassung:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_de.pdf

- Länderreport Deutschland:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_fiche_de_de.pdf

- Länderreporte aller Mitgliedsstaaten (jeweils in der Landessprache):

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

Bisherige Urteile zum AGG:

<http://www.rechtsrat.ws/agg/urteile.htm>

Archiv zu missbräuchlichen Diskriminierungsklagen:

<http://www.agg-hopping.de/>