

Protokoll vom 28.10.2014

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz kompakt- Möglichkeiten und Grenzen rechtlicher Antidiskriminierung.

Referentin: Dr. Petra Wutzo (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Einführend stellte Frau Dr. Wutzo grundlegende Informationen zum im Jahre 2006 verabschiedeten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (nachfolgend AGG) und dessen kontroverse Entstehung dar. Insbesondere Artikel 3 des Grundgesetzes diente als Grundlage für die Konzipierung des AGG. Das Gesetz setzt verschiedene europäische Gleichbehandlungsrichtlinien (die Antirassismusrichtlinie, die Rahmenrichtlinie Beschäftigung, die Gender-Richtlinie Zivilrecht, die Gender-Richtlinie Arbeitsrecht) um.

Ziel des AGG ist die Benachteiligung wegen rassistischer Diskriminierung / ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung sowie sexueller Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Anwendungsbereiche (gemäß § 2 AGG) sind auf arbeitsrechtlicher Ebene Beschäftigung und Beruf sowie auf der zivilrechtlichen Ebene geschäftlicher Verkehr (Massen- und Alltagsgeschäfte) und (nicht öffentlich-rechtlich organisierte) Bildung sowie teilweise Sozialrecht und Kündigungsrecht. Bezüglich der Anwendung des AGG ist jeweils zu prüfen, ob ein in § 1 genannter Fall vorliegt.

Auch Mehrfachdiskriminierungen (d. h. Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Merkmale) finden im AGG Berücksichtigung. Hierbei wird jede Diskriminierung gesondert betrachtet. Auf das Benachteiligungsverbot können sich auch Personen berufen, die eine enge Beziehung zum Merkmalsträger haben, beispielsweise ist die Mutter eines behinderten Kindes ebenso vor Benachteiligung zu schützen, wie das Kind selbst

Nachfolgend wurden von Frau Dr. Wutzo die Anwendungsbereiche ‚Beschäftigung und Beruf‘ sowie ‚Zivilrecht‘ ausführlicher dargestellt. Der Anwendungsbereich Beschäftigung und Beruf umfasst die Bereiche Zugang zu einer Erwerbstätigkeit (z. B. Stellenausschreibung, Bewerbungsunterlagen, Auswahlverfahren), beruflicher Aufstieg (Beförderung, Beurteilung) und sonstige Arbeitsbedingungen (wie z. B. Entlassungen). Bei Kündigungen gilt aber in erster Linie das Kündigungsschutzgesetz. Auch Mutterschutz ist gesondert geregelt. Weiter wird der Zugang zur Berufsberatung, Berufsbildung bzw. -ausbildung, Weiterbildung, Umschulung und praktische Berufserfahrung durch das AGG geschützt. Es werden selbstständige und nichtselbstständige Erwerbstätige geschützt, wobei für selbstständige Erwerbstätige der Schutz nur beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg gilt. Für die ehrenamtlich Tätigen gilt der Schutz nicht, da es sich hierbei nicht um eine bezahlte Tätigkeit handelt.

Der Anwendungsbereich Zivilrecht umfasst vertragliche Beziehungen, wie z. B. Einkäufe, Gaststätten- und Diskothekenbesuche sowie Wohnungssuche, Versicherungs- und Bankgeschäfte. Ziel ist hierbei die gleichartige Teilnahme am Markt für alle. Ausgenommen sind Verträge die unter einem Nähe- und Vertrauensverhältnis geschlossen werden (z.B. im Familien- und Erbrecht sowie Mietverträge, wenn lediglich unter 50 Wohnungen von einem Eigentümer vermietet werden).

Im weiteren Verlauf ging Frau Dr. Wutzo auf die in § 3 AGG dargelegten Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung sowie Belästigung und sexuelle Belästigung ein. Die unmittelbare Benachteiligung findet ganz offensichtlich statt: Eine durch Tun oder Unterlassen herbeigeführte Ungleichbehandlung führt (im Vergleich zu einer anderen Gruppe) direkt zur Benachteiligung. Bei der mittelbaren Benachteiligung wirkt sich ein neutrales Kriterium faktisch nachteilig aus. Der Nachweis der mittelbaren Benachteiligung ist schwieriger als bei der unmittelbaren Benachteiligung. Hierbei gibt es keine Anknüpfung an ein Merkmal des § 1 AGG. Das maßgebliche Kriterium (z. B. Körpergröße, Dauer der Betriebszugehörigkeit, deutsche Sprache, deutsche Abschlüsse) wird vom Merkmalsträger leichter oder weniger leicht erfüllt und führt erst im Ergebnis zu einem Nachteil. Als Beispiel nennt Frau Dr. Wutzo die Beförderung, die an sich als neutral anzusehen ist, faktisch aber Führungspositionen meistens durch Männer besetzt werden. Wie stark der Unterschied einer ungleichen Behandlung sein muss um sich auf das AGG berufen zu können, ist in der Rechtsprechung noch nicht einheitlich festgelegt.

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn sie mit § 1 in Zusammenhang steht, aus objektiver Sicht eine Grenzüberschreitung darstellt, die Würde des Betroffenen verletzt und ein negatives Umfeld (Anfeindung, Beleidigung etc.) geschaffen wird. Hier gibt es selten rechtliche Normierungen. Meistens findet sich Belästigung unter dem Begriff ‚Mobbing‘ wieder. Wenn das Verhalten aus objektiver Sichtweise eine Grenzüberschreitung ist, ist keine Handlungsabsicht notwendig. Es darf sich aber auch nicht um eine Bagatelle oder eine bloße Lästigkeit handeln, sondern muss die Verletzung der Würde des Betroffenen zur Folge haben. Auch gibt es bei der Belästigung ein Nachweisproblem, denn es muss ein Dritter von einer subjektiven Sicht überzeugt werden. Hier rät Frau Dr. Wutzo, dass Betroffene ein Mobbingtagebuch führen sollten. Im Gegensatz zur Belästigung gilt das AGG bereits bei einer einmaligen sexuellen Belästigung.

Frau Dr. Wutzo ging dann weiter darauf ein, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung gleich eine Diskriminierung ist. Dies ist der Fall, sofern ein sachlicher Grund (d. h. eine vernünftige Erwägung und keine verfassungsrechtlichen Bedenken) und Verhältnismäßigkeit vorliegen (geeignet, erforderlich und angemessen). Frau Dr. Wutzo benannte hier z. B. Zulässigkeiten im Arbeitsrecht wegen bestimmter beruflicher Anforderungen (z.B. Geschlecht in der Schwangerschaftsberatung), Weltanschauung (Religionsangehörigkeit bzw. religionskonformes Verhalten) bzw. Alter (Zugang zu Ausbildung und Beruf). Weiter benannte Frau Dr. Wutzo die Zulässigkeit unterschiedlicher Behandlung wegen positiver Maßnahmen, um bestehende Nachteile auszugleichen (z. B. bei Unterrepräsentation gezielte Einstellung von Frauen mit Migrationshintergrund). Weitere Zulässigkeiten bestehen im Zivilrecht, beispielsweise sind Preisrabatte für Schüler, Saunazeiten für Frauen sowie Freigetränke für Frauen zulässig und stellen keine Diskriminierung dar. Auch können beispielsweise Wohnungsbaugesellschaften potentielle Mieter ablehnen, um ein ausgeglichenes Wohnumfeld zu schaffen. Private Versicherer können unterschiedliche risikoangemessene Prämien veranschlagen. Hier herrschte Unruhe im Auditorium und es gab einige Verständnisfragen.

Frau Dr. Wutzo ging dann auf die Rechte der benachteiligten Personen ein. Diese sind Entschädigung und Schadensersatz und das Recht auf Beseitigung und Unterlassung der Diskriminierung. Betroffene haben aber keinen Anspruch auf Tun, also haben z. B. kein Recht auf Einstellung oder Beförderung. Ansprüche müssen innerhalb einer (schriftlichen) Klagefrist von 2 Monaten geltend gemacht werden.

Abschließend formulierte Frau Dr. Wutzo Arbeitgeberpflichten nach dem AGG (nichtdiskriminierende Stellenausschreibungen, Information und Schulung von Betroffenen, Maßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierung und die Einrichtung einer Beschwerdestelle).

In der finalen Fragerunde mit den anwesenden Studierenden und externen Besucher/innen ging Frau Dr. Wutzo noch einmal näher auf die Zulässigkeit unterschiedlicher Behandlung ein und verwies auf erforderliche Rechtmäßigkeit und Verhältnismäßigkeit. Als Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle (ADS) benannte Frau Dr. Wutzo Beratung, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit und stellte verschiedene Projekte der ADS vor. Sie teilte mit, dass bereits diverse Bundesländer (nicht Sachsen-Anhalt) Antidiskriminierungsstellen eingerichtet haben.

Ein Student erkundigte sich, ob es zulässig sei, dass Gaststätten Nazis den Zutritt verwehren (sog. „Hitlerkopf“). Frau Dr. Wutzo entgegnete, dass dieses Verbot gerechtfertigt sei, da Nazis selbst dem Grundgesetz in einigen Bereichen entgegenstehen. Dies verdeutlicht nochmal die Problematik der praktischen Anwendung und die Grenzen des AGG, denn wo beginnt das Nazi-Sein und wo hört es auf (bei bestimmter Kleidung oder rassistischer Pöbele)?

Im Ergebnis fasste Frau Dr. Reimer abschließend zusammen, dass diese Einführung in das AGG viele Fragen aufgeworfen hat, die für weitere Diskussionen innerhalb der Hochschule offen bleiben.