

Führung und Kommunikation

Antidiskriminierungsgesetz – Haftungsfalle oder Totgeburt?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), umgangssprachlich auch als Antidiskriminierungsgesetz bezeichnet, trat am 18. August 2006 in Kraft. Es basiert auf der Umsetzung von insgesamt vier Europäischen Richtlinien aus den Jahren 2000 bis 2004. Wie es sich auf die tägliche Arbeit auswirkt, berichtet Wolf-Rüdiger Senk.

Die Umsetzung dieser Richtlinien in nationales Recht gestaltete sich mühsam. Bereits in der 15. Legislaturperiode erarbeite die damalige rot-grüne Koalition den Entwurf eines so genannten Antidiskriminierungsgesetzes, der jedoch letztlich scheiterte. Nach der vorgezogenen Bundestagswahl brachte die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen diesen Entwurf abermals im Bundestag ein, fand jedoch keine parlamentarische Mehrheit. Im Jahr 2006 einigte sich die Regierungskoalition schließlich auf einen Gesetzesentwurf, das AGG, der in weiten Teilen mit dem ursprünglichen ADG der rot-grünen Koalition identisch war.

Wenige Gesetzesvorhaben wurden im Vorfeld derart heftig diskutiert und waren so umstritten. Insbesondere die FDP sowie die Wirtschaftsverbände kritisierten den steigenden bürokratischen Aufwand, die zu erwartende Prozesslawine sowie die Einschränkung marktwirtschaftlicher Freiheit. Die Befürworter dieses Gesetzes fanden sich vornehmlich in den Frauen- und Behindertenverbänden, dem DGB, dem Lesben- und Schwulverband LSVD sowie dem eher linken Parteienspektrum.

Tatsächlich galt auch in der Vergangenheit der Grundsatz der Gleichbehandlung, in Art. 3 GG, allerdings nur für staatliches Handeln. Dennoch hat das Bundesarbeitsgericht schon seit langem diese Norm auch auf das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber angewandt. Über diese bisherige Rechtsprechung geht das AGG deutlich hinaus, indem es nicht nur Beschäftigte sondern auch Bewerber sowie sonstige Dritte vor Benachteiligungen jeglicher Art schützen soll.

AGG geht deutlich über bisherige Rechtsprechung hinaus.

Inhalte des AGG im Unternehmen kommunizieren

Für die Unternehmen hat dies weitreichende Konsequenzen. Die Inhalte des AGG müssen im Unternehmen kommuniziert werden, Maßnahmen zum Schutz des Personals müssen getroffen werden, eine Beschwerdestelle muss eingerichtet werden, bei Verstößen sind geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu treffen. Dabei schützt das AGG nicht nur abhängig Beschäftigte sondern auch Bewerber, Vorstände, Geschäftsführer sowie sonstige Organmitglieder. Darüber hinaus ist jedwede Diskriminierung von Kunden verboten.

Dieses weitreichende Benachteiligungsverbot greift als Schutzgesetz auch in den Privatrechtsverkehr ein und schränkt insofern den Grundsatz der Privatautonomie ein. Allerdings findet dieser Eingriff nicht in allen rechtlichen und gesellschaftlichen Bereichen statt und verbietet Diskriminierungen auch nur dann, wenn diese auf im AGG normierten Merkmalen beruhen. Dabei handelt es sich um die personenbezogenen Merkmale Rasse und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter sowie sexuelle Identität gem. § 1 AGG. Den sachlichen Anwendungsbereich regelt § 2 Abs. 1 AGG.

Greift als Schutzgesetz auch in den Privatrechtsverkehr ein.

Demzufolge sind Benachteiligungen unzulässig hinsichtlich:

- der Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit,
- beruflichen Aufstieg,
- der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Entgelt und Entlassung,
- der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Vereinigungen,
- Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich Wohnraum,
- jedweder Art von Belästigungen
- sowie der Anweisung zu einer dieser Verhaltensweisen.

Schadensersatz bei Nichtvermieten

Im Falle des Verstoßes gewährt das AGG den Betroffenen eine Reihe von Ansprüchen zur Beseitigung der individuellen Beeinträchtigung. Dies geht vom Beschwerderecht der Beschäftigten gem. § 13 AGG über das Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 bis zu Entschädigungs- und Schadenersatzansprüchen nach § 15. Bei zivilrechtlichen Beeinträchtigungen wie etwa der Nichtvermietung einer Wohnung gewährt § 21 AGG einen Katalog von Maßnahmen bis hin zu Unterlassungs- und Schadenersatzklagen. Diese Ansprüche vermeintlich oder tatsächlich Beeinträchtigter erhalten eine zusätzliche prozessuale Brisanz durch eine (teilweise) Umkehr der Beweislast, d.h. der Geschädigte braucht den AGG-Verstoß nicht zu beweisen, sofern er Indizien vorträgt, die diesen zumindest nahe legen.

All dies hat große Besorgnis geschürt, dass mit Inkrafttreten des AGG eine Lawine von AGG-Trittbrettfahrern die Unternehmen mit einer Prozesslawine überziehen würde. Glücklicherweise hat sich diese Prognose bis dato nicht bestätigt. Zwar hat es gerade vor den Arbeitsgerichten einige Rechtstreitigkeiten gegeben, welche die Vermutung nahe legen, dass der Eine oder Andere vom AGG in seiner Kreativität, sich neue Einkommensquellen zu erschließen, beflügelt wurde, jedoch rechtfertigt diese Entwicklung nicht, von einer Prozesslawine zu sprechen.

Dessen ungeachtet hat auch die Versicherungswirtschaft rechtzeitig reagiert und mit so genannten AGG-Policen ein Produkt auf den Markt gebracht, das für vorsichtige Unternehmen eine weitgehende Absicherung möglicher Ansprüche und Rechtsverfolgungskosten zu bislang noch sehr moderaten Prämien ermöglicht. Diese bieten umfassenden Schutz für Personen-, Sach- und Vermögensschäden sowie Versicherungsschutz für Anwalts-, Gerichtskosten etc., selbst wenn diese im Vorfeld eines Schadens anfallen, wie dies etwa bei Widerruf diskriminierender Äußerungen der Fall wäre.

Als Haftungsfalle lässt sich das AGG bislang (noch?) nicht bezeichnen. Um von einer Totgeburt zu sprechen, ist es wiederum noch zu früh. Vorsichtigen Unternehmen bietet sich jedenfalls der Einkauf einschlägigen Versicherungsschutzes an.

Wolf-Rüdiger Senk

*Leiter Kundenmanagement
AVW Assekuranzvermittlung der
Wohnungswirtschaft GmbH
& Co. KG
e-Mail: [avw@
assekuranzvermittlung.com](mailto:avw@assekuranzvermittlung.com)*