



# **Evaluation des AGG**

## **Kurzzusammenfassung**

Eine Studie im Auftrag der  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes



# A. Hintergrund

## Konzept

- Ausgangspunkt
  - 10 Jahren AGG: Forschungs- und Reformbedarf
- Zielsetzung
  - Eröffnung der politischen Diskussion zur AGG-Novelle
- Untersuchungsgegenstand
  - Praktische Wirksamkeit des AGG



# A. Hintergrund

## Konzept

- Fragestellung
  - Umsetzungsdefizite
  - Schutz- und Regelungslücken
  - Mandat und Handlungsbefugnisse der ADS
- Rahmenbedingungen
  - Ausschreibung einer Evaluationsstudie im Sommer 2015
  - Fachlich kompetentes interdisziplinäres Evaluationsteam, wissenschaftlich begleitet durch juristischen Lehrstuhl



# A. Hintergrund

## Realisierung

- Methodik
  - Rechtswissenschaftliche Analyse
    - Vorgaben des Völker, Unions- und Verfassungsrechts
    - Auswertung von Rechtsprechung und Literatur
  - Rechtstatsächliche Untersuchung
    - 4 Fokusgruppen mit Rechtsanwält\*innen und Berater\*innen
    - 10 Expert\*innen-Interviews mit Richter\*innen
    - Schriftliche Befragung von Verbänden



# B. Ergebnisse

## Allgemeiner Teil

- Diskriminierungsbegriff
  - Ersetzung des Begriffs „Benachteiligung“ durch „Diskriminierung“ im Titel und Gesetzestext
  - Ergänzung der Begriffsbestimmung „unmittelbare Benachteiligung“ i.S.d. § 3 Abs. 1 AGG:
    - Erfassung von Diskriminierung ohne identifizierbare Opfer
    - Erfassung assoziierter Diskriminierung



# B. Ergebnisse

## Allgemeiner Teil

- **Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG**
  - Ersetzung des Begriffs „und“ durch den Begriff „insbesondere“
- **Sexualisierte Belästigung**
  - Ausweitung der sexualisierten Belästigung auf alle im AGG genannten Lebensbereiche
  - Appell an die Landesgesetzgeber: Hochschulkontext



# B. Ergebnisse

## Allgemeiner Teil

- Angemessene Vorkehrungen
  - Klarstellung, dass die Versagung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung eine verbotene Diskriminierung darstellt
  - Begriff „angemessenen Vorkehrungen“ ist in das AGG aufzunehmen



# B. Ergebnisse

## Allgemeiner Teil

- Diskriminierungskategorien
  - Ersetzung des Begriffs „**Rasse**“ durch „rassistische Diskriminierung“ oder „rassistische Zuschreibung“ sowie Ergänzung durch den Zusatz „vorgeblich“
  - Klarstellung hinsichtlich der Begriffsbestimmung „**Geschlecht**“, dass auch Inter\* und Trans\*Menschen erfasst sind.





# B. Ergebnisse

## Allgemeiner Teil

- Diskriminierungskategorien
  - Klarstellende Legaldefinition der Kategorie „**Behinderung**“
  - Orientierung an die Rechtsprechung des BAG sowie an die Begriffsbestimmungen des § 3 AGG
  - Ersetzung des Begriffs „**Alter**“ durch „Lebensalter“



# B. Ergebnisse

## Allgemeiner Teil

- Positive Maßnahmen
  - Schaffung eines verbindlicheren Rahmens
  - Konkretisierung durch Pläne und Programme
  - Einbeziehung aller Beteiligten zur Erreichung vereinbarter Gleichstellungsziele
  - Umsetzung im öffentlichen Sektor durch Gleichstellungspläne
  - Umsetzung in der Privatwirtschaft durch Betriebsvereinbarungen



# B. Ergebnisse

## Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz

- Sachlicher Anwendungsbereich
  - § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG: Klarstellung, dass § 11 AGG auf alle relevanten Arten von Ausschreibungen zur Anwendung kommt



# B. Ergebnisse

## Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz

- Persönlicher Anwendungsbereich

- § 6 Abs. 3 AGG:

- Erfassung auch von Selbständigen in spezifisch öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, z.B. Lehrbeauftragte
- Schutzlücke bei längerfristigen und die Selbständigkeit maßgeblich ausmachenden privatrechtlichen Vertragsverhältnissen von Selbständigen



# B. Ergebnisse

## Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz

- Persönlicher Anwendungsbereich
  - § 6 Abs. 2 Satz 2 AGG: Erweiterung des Anwendungsbereichs des AGG auf Fremdpersonaleinsatz und Solo-Selbständige



# B. Ergebnisse

## Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz

- Rechtfertigungsgründe:
- Differenzierung nach Verkündungsnähe durch Verbindung von Selbstverständnis **und** Tätigkeitsbezug
- *alternativ*: Streichung der „zugeordneten Einrichtungen“



# B. Ergebnisse

## Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz

- Stärkung der Sozialpartner und Betriebsräte
  - Änderung des § 17 Abs. 1 AGG: Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber und Betriebsräte sollen das Recht haben, sich für die Verwirklichung des Gesetzesziels einzusetzen
  - Streichung des Erfordernisses „grober Verstoß“ in § 17 Abs. 2 AGG



# B. Ergebnisse

## Rechtsdurchsetzung

### .Fristen

- Verlängerung der in § 15 Abs. 4 und § 21 Abs. 5 AGG geregelten Fristen auf sechs Monate
- Konkretisierung von § 15 Abs. 4 S. 2, 1. Alt. AGG: Fristbeginn mit Zeitpunkt der Kenntnis der Benachteiligung





# B. Ergebnisse

## Rechtsdurchsetzung

- Beweiserleichterung
  - Konkretisierung der Anforderung, die an den Indizienbeweis zu stellen sind
  - Zulässigkeit von Parteivernehmung und Statistiken
- Auskunftsanspruch
  - Einführung eines Auskunftsanspruchs im arbeitsrechtlichen Teil



# B. Ergebnisse

## Rechtsdurchsetzung

- Rechte von Antidiskriminierungsverbänden
  - Aufnahme einer Prozessstandschaft und eines Verbandsklagerechts für qualifizierte Antidiskriminierungsverbände

# C. Fazit

10 Jahre nach Inkrafttreten des AGG  
bestehen erhebliche  
Nachbesserungsbedarfe

- Teils rechtlich zwingend durch höherrangiges Recht / höchstrichterliche Rechtsprechung vorgegeben
- Teils jedenfalls sachlich geboten, da auch aus rechtstatsächlicher Sicht strukturelle Schutzlücken im Antidiskriminierungsrecht bestehen



# C. Fazit

- Stärkung vorhandener vor allem kollektiver Rechte
- Wissensvermittlung durch und für Betriebsräte
- Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz nutzen!
- Sensibilisierung auf allen Ebenen durch Fortbildungen und Schulungen
- Unterstützung von Menschen, die Diskriminierung erfahren haben



# Arbeiten & Feminismus

„Wir müssen wieder eine Debatte darüber führen, wo wir gesellschaftlich hin wollen. Derzeit werden diese Fragen mit einfachsten Worten von rechts besetzt. Das beunruhigt zutiefst. Wir als Gewerkschafter\*innen müssen die Diskussion mitführen, in was für einer Gesellschaft wir leben wollen. In einem geeinten Europa, aber anders – in einem Europa mit sozialem Gesicht, ohne Fremdenfeindlichkeit, ohne Angst, mit sichereren, gut bezahlten Arbeitsplätzen, das ist die Zukunft!“

(Monika Brandl, Vorsitzende des GBR sowie Mitglied des Aufsichtsrats, Deutsche Telekom AG)



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

Kontakt:  
[mail@recht-wissenschaft.de](mailto:mail@recht-wissenschaft.de)