

11 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

20. Fachdialog Gender
7. Juli 2017

Ute Brutzki

Bereichsleitung Genderpolitik, ver.di
Bundesverwaltung

Romin Khan

Referent Migrationspolitik, ver.di
Bundesverwaltung

Susan Javad

Referentin für Geschlechter- und Familienpolitik,
Friedrich-Ebert-Stiftung

Drⁱⁿ Gabriele Schambach

Genderworks, Berlin

Stefanie Nutzenberger

ver.di Bundesvorstandsmitglied Genderpolitik

Drⁱⁿ Stefanie Elies

Leiterin Forum Politik und Gesellschaft der
Friedrich Ebert Stiftung

Dagmar König

ver.di Bundesvorstandsmitglied Migrationspolitik

11 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Erfahrungen – Erfolge - Herausforderungen

Christine Lüders, Leiterin der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- Was ist in Eurem Arbeits- oder Betätigungsfeld der größte Erfolg in Zusammenhang AGG?
- Was ist die größte Herausforderung, Schwierigkeit, Pleite o.ä. in Zusammenhang mit dem AGG?
- Wenn das AGG ein Tier wäre, welches würde am besten passen?

Evaluation des AGG und Fallbeispiele

Micha Klapp
Büro für Recht und Wissenschaft, Berlin



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

1. Welche der Empfehlungen der Evaluation und der Fallbeispiele haben bei Euch am meisten „geklingelt“? Wo könnt Ihr am besten „andocken“?
2. Welche offene Fragen und Unterstützungsbedarfe seht Ihr in Eurem Arbeits- oder Betätigungsfeld?

Anforderungen an gelebte Vielfalt in der Arbeitswelt

Timotheus Felder-Rousetty, Büro des ver.di
Gewerkschaftsrates

Erdogan Kaya, Vorsitzender des ver.di
Bundesmigrationsausschusses

Micha Klapp, Büro für Recht und Wissenschaft, Berlin

Andreas Merx, Vorsitzender der Internationalen
Gesellschaft für Diversity Management

22 Jahre AGG

Wo stehen wir dann? Was haben wir erreicht? Was liegt (noch) vor uns?

Ute Brutzki, Bereichsleitung Genderpolitik, ver.di
Bundesverwaltung

Romin Khan, Referent Migrationspolitik, ver.di
Bundesverwaltung

Susan Javad, Referentin für Geschlechter- und
Familienpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung

Vielen Dank!

Bis zum nächsten Mal...