



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