



Ein Jahr Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Von Melanie Kleiné

MIT WIRKUNG zum 18.08.2006 ist in der Bundesrepublik Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Das Gesetz war von Anfang an viel diskutiert und seine Einführung nicht unumstritten. Über ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes ist es Zeit für ein Zwischenfazit.

Im Unternehmensalltag hat das AGG zu praktischen Auswirkungen geführt: Das Thema Diskriminierung ist in Unternehmen präsenter geworden. Viele Unternehmen haben nach Inkrafttreten des Gesetzes ihre internen Strukturen überprüft und Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen im betrieblichen Alltag ergriffen: Die Vorschriften des AGG sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht von der Pflicht zur neutralen Stellenausschreibung, der Ausgestaltung eines benachteiligungsfreien Einstellungsverfahrens über die benachteiligungsfreie Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der Aus- und Weiterbildung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den Unternehmen zu berücksichtigen. So wurden vielfach AGG-Beauftragte im Unternehmen ernannt oder Beschwerdestellen eingerichtet, die Bewerbungsverfahren einschließlich der Stellenausschreibungen angepasst und Beschäftigte geschult. Personalgespräche werden nur noch unter Hinzuziehung von Zeugen geführt. Die Ablehnung eines Bewerbers erfolgt kommentarlos und wird nicht mehr begründet, um sich dem möglichen Vorwurf der Diskriminierung gar nicht erst auszusetzen.

Diese Umstrukturierungsprozesse erfolgten nicht zuletzt auch aufgrund der

für den Arbeitgeber entstandenen Risikofaktoren bei Nichteinhaltung des Gesetzes. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatz oder Entschädigung zu leisten. Der Anspruch auf Entschädigung kann sich bei Nichteinstellung auf drei Monatsgehälter belaufen. Der Arbeitgeber ist nach dem AGG verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor ungerechtfertigten Benachteiligungen zu treffen. Dieser Verpflichtung kann er beispielsweise durch AGG-Schulung seiner Beschäftigten nachkommen. Es ist hierbei wichtig zu berücksichtigen, dass dem Arbeitgeber ein benachteiligendes Verhalten seiner Mitarbeiter oder aber auch sonstiger von ihm beauftragter Dritter zugerechnet wird, wenn er sich nicht entlasten kann. So kann eine diskriminierende Stellenausschreibung der Agentur für Arbeit dem jeweiligen Arbeitgeber zugerechnet werden, wenn er nicht dagegen einschreitet. Gleiches gilt bei ungerechtfertigten Benachteiligungen durch den Auftraggeber. Der Arbeitgeber muss in jedem Falle gegen Diskriminierungen einschreiten. Bei Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot durch einen Beschäftigten ist der Arbeitgeber verpflichtet, angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Für benachteiligte Bewerber oder Mitarbeiter besteht seit Einführung des AGG zwar ein effektiverer Rechtsschutz. Die große Klagewelle ist indes ausgeblieben, obwohl sich zumindest die Klagen von

MELANIE KLEINÉ, LL.M., ist Rechtsanwältin mit Kanzleisitz in Frankfurt am Main. Sie verfügt als Arbeitsrechtlerin über jahrelange Erfahrung in der arbeitsrechtlichen Beratung von Wach- und Sicherheitsunternehmen und hat praktische Berufserfahrung als HR-Managerin eines großen deutschen Sicherheitsunternehmens. Im Laufe des Jahres 2008 führt Melanie Kleiné mehrere arbeitsrechtliche Seminarveranstaltungen an unterschiedlichen Orten Deutschlands durch, insbesondere den Kompaktkurs „Arbeitsrecht für das Wach- und Sicherheitsgewerbe“ (Themen unter anderem: Gestaltung von Arbeitsverträgen, Befristungen, Teilzeitverträge, Versetzung, Abmahnung, Kündigung, Aufhebungsverträge, Abfindungen, Einführung in das AGG etc. mit besonderem Fokus auf branchenspezifische Fragestellungen). Die Mitglieder des BDWS erhalten hierzu rechtzeitig eine Einladung.

„AGG-Hoppert“, die systematisch Stellenanzeigen prüfen und auf Entschädigung klagen, gehäuft haben.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diente der Umsetzung europäischer Richtlinien. Das mit dem Erlass der Anti-Diskriminierungs-Richtlinien verfolgte Ziel der Europäischen

Union zur Schaffung einer diskriminierungsfreien Rechtspraxis ist eindeutig positiv zu bewerten. Inhalt, Zweck und Ausmaß der Umsetzungsbedürftigkeit von EG-Recht sind dem deutschen Gesetzgeber allerdings nicht hinreichend klar geworden. Mit der Einführung des AGG hat der deutsche Gesetzgeber sich zwar formal bemüht, die europäischen Anti-Diskriminierungs-Richtlinien in die nationale Rechtsordnung umzusetzen, das AGG glänzt jedoch mit rechtstechnischen Mängeln: Mit dem AGG hat der deutsche Gesetzgeber eine zusätzliche einfachgesetzliche Norm geschaffen, die andere einfachgesetzliche Normen, die nach der Normenhierarchie auf gleicher Stufe stehen, modifizieren soll, ohne diese aufzuheben. Diese Kollision einfachgesetzlicher Rechtsnormen führt im Ergebnis zu einer Vielzahl interpretatorischer Probleme und zu Rechtsunsicherheit in der praktischen Anwendung.

Die Schwierigkeiten und Rechtsunsicherheiten für die betroffenen Rechtsanwender sind, insbesondere in der praktischen Anwendung sämtlicher arbeitsrechtlicher Regelungen, die inhaltlich unmittelbar oder sogar nur mittelbar auf eines der Benachteiligungsmerkmale des AGG (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) Bezug nehmen, wegen der rechtstechnischen Mängel des AGG geblieben. So ist letztlich immer noch unklar, ob beispielsweise die Regelung des § 1 III des Kündigungsschutzgesetzes weiterhin Bestand haben kann, da das Alter, das nach dem AGG ein Benachteiligungsmerkmal darstellt, hier als maßgebliches Kriterium beim Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung zu berücksichtigen ist. Mit einer weiteren Änderung des AGG ist zumindest zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu rechnen. Die widersprüchlichen Regelungen des Gesetzgebers führen zu der ernüchternden Erkenntnis, dass letztlich eine endgültige und verbindliche Klärung der Rechtslage nur durch den Europäischen Gerichtshof erreicht werden kann. ●

Buchtipps



„Terrorism“

(Research in Legal Medicine Vol. 34)

„Terrorism/Terrorismus“, Neuerscheinung Sommer 2006, Reihe: Research in Legal Medicine, Vol. 34, 210 Seiten, Zusammenfassungen auch in deutscher Sprache, Broschur, Format DIN A5, ISBN 3-7950-0331-8, 42 €, Schmidt-Römhild, Lübeck, www.schmidt-roemhild.de

For decades one has to face terrorism in several European countries such as Great Britain or Spain as well as in Japan, USA, Far East, Iraq, Israel etc. In Germany terrorist violence was a due consequence of extra parliamentary opposition of the 1970ies (i.e. RAF). The tragic hostage taking of the Olympic Games of Munich became yet another catastrophe – but even remain an isolated case.

Ever since September 11, 2001 we all know that no country, no part of the world will be spared and meanwhile terrorism escalated on an international level.

Germany is indirectly affected by terrorism since evidently some of the perpetrators of September 11 have st died and lived in Germany. Again Germany is directly affected by the taking of hostages in the Far East as well as in the Sahara and also by the Djerba bomb attack on its synagogue.

Now, how are we prepared? How should we face such a catastrophe and what is to do? Although forensic medicine in itself is not directly involved in planning and assessment of averting dangers, the aftermath will inflict the medicolegal experts beyond any doubt.

The present book wants to bring to mind, what happened so far inside and outside of Germany, what is the actual state of defense and resistance within Germany and finally how to identify and define the remit of forensic medicine.

Content

Terrorism – An Introduction

The Problem of a Comprehensive Detailed Definition of Terrorism

Terrorism: Causes and Actual Dangers from Juridical and Criminological Perspectives
Criminology and Psychology of Terrorism

Nuclear, Radiological, Biological, Chemical and Cyber Attacks as Terrorist Threats? A Review

Bioterrorism – Yesterday, Today and Tomorrow

A Threat from Bioterrorism? A Microbiologist's Point of View

DFP and Lost (Sulfur Mustard) in Forensic Toxicology

Sarin Poisoning Diagnosis in the Tokyo Subway

Impact of Terrorism on Medical Examiner Operations

Terrorist Attacks in Spain (11.3.2004) and the Islamic Terrorist Scenario

Germany and the Threat from Terrorism: Current Situation and Antiterrorism Policies

Location, Situation and Tasks of Forensic Medicine in Cases of Terror Acts in Schleswig-Holstein, Germany

Medical Actions in Incidents of Mass Casualties and Catastrophes

Terror and Terror Prevention – Search by X-Rays

Emergency Service Concepts in the Event of Terroristic NBC-Attacks