

Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht umsetzen

Deutschland ist verpflichtet, vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umzusetzen, die den Schutz vor Diskriminierung regeln. Die Richtlinien betreffen viele Bereiche unserer Rechtsordnung - der Schwerpunkt liegt im Bereich von Beschäftigung und Beruf, die Bestimmungen gelten gleichermaßen etwa für Arbeitnehmer, Auszubildende oder für den öffentlichen Dienst. Betroffen ist aber auch das Zivilrecht, also Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen - insbesondere Verträge mit Lieferanten, Dienstleistern oder Vermietern.

Der Koalitionsausschuss der Regierungsfractionen hat sich nun auf einen Entwurf zur Umsetzung dieser Richtlinien in deutsches Recht geeinigt.

Hintergrund der europäischen Gesetzgebung ist der Gedanke, dass die Europäische Union nicht nur eine Wirtschafts-, sondern auch eine Wertegemeinschaft ist. Der Schutz vor Diskriminierung gehört zum Kernbestand der Menschenrechtspolitik. Nicht zuletzt ist es auch wirtschaftlich effektiver, Minderheiten und benachteiligte Gruppen so weit als möglich zu integrieren.

Der Gesetzentwurf für ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird voraussichtlich noch in diesem Monat als Fraktionsentwurf in die parlamentarischen Beratungen eingebracht werden, so dass das Gesetzgebungsverfahren noch vor der Sommerpause abgeschlossen werden kann.

Zum neuen Antidiskriminierungsschutz im Einzelnen:

Wie erfolgt die Umsetzung in Deutschland?

Richtlinien sind europäische Rahmengesetze, sie müssen durch nationales Recht umgesetzt werden. Das wird in Deutschland mit einem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschehen. Es wird also ein einheitliches Gesetz zur Umsetzung der Rechtsbereiche Arbeitsrecht, Zivilrecht, Beamtenrecht und Sozialrecht geben. Nur der Benachteiligungsschutz für Soldaten ist einem gesonderten Gesetz vorbehalten.

Welche Lebensbereiche regeln die Richtlinien?

Die Regelungen der europäischen Richtlinien sind kompliziert. Vereinfacht lassen sich die Brüsseler Vorgaben wie folgt darstellen:

Richtlinie	Umsetzungsfrist	Geschütztes Merkmal	Anwendungsbereich
Antirassismus- Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000	19. Juli 2003	Rasse*/ ethnische Herkunft	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht) Bildung, Gesundheit- und Sozialleistungen (Schwerpunkt im öffentlichen Recht) Zugang zu öffentlichen angebotenen Gütern und Dienstleistungen (vor allem Zivilrecht)
Rahmen-Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000	2. Dezember 2003 (wegen Alter 2. Dezember 2006)	Religion/ Weltanschauung Behinderung Alter sexuelle Identität	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
Revidierte Gleichbehandl.-Richtlinie 2002/73/EG v. 23. September 2002 (=Überarbeitung der Richtlinie 76/207/EWG)	5. Oktober 2002	Geschlecht	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
Vierte Gleichstellungs-Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens 2004/ 113/EG vom 13. Dezember 2004	21. Dezember 2007	Geschlecht	Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäften; privatrechtliche Versicherungen (vor allem Zivilrecht, insbesondere Privatversicherungsrecht)

I. Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf

- a) Hier liegt der Schwerpunkt der Richtlinien und damit auch des Antidiskriminierungsgesetzes. Um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf wirksam begegnen zu können, wird ein Benachteiligungsverbot normiert, das alle Diskriminierungsmerkmale aus Art. 13 EG-Vertrag (Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität) berücksichtigt. An diesen Katalog der Diskriminierungsmerkmale ist der deutsche Gesetzgeber gebunden. Die bisherigen Vorschriften über die Gleichbehandlung wegen des Geschlechts, die das Arbeitsrecht im BGB betreffen, werden in das AGG-E übernommen.
- b) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sollen daran mitwirken, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.
- c) Der Entwurf entspricht den Vorgaben der Richtlinien. Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist hiernach eine verbotene Benachteiligung. So erlauben die Richtlinien z.B. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand. Spezifische Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile (z.B. Frauenförderung, Maßnahmen für Behinderte) bleiben ebenfalls zulässig.

- d) Beschäftigte, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben folgende Rechte: Sie können sich bei den zuständigen Stellen (z.B. beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung) beschweren. Benachteiligte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen und immateriellen Schadens. Das gibt die Richtlinie vor. Wer seine Rechte in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden.
- e) Diese Rechte sind als individuelle Ansprüche der Beschäftigten ausgestaltet, die notfalls vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden können. Im Interesse der Rechtsicherheit soll der Beschäftigte etwaige Ansprüche innerhalb von drei Monaten seit Kenntnis von der Diskriminierung geltend machen müssen.
- f) Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich aber auch an den Betriebsrat wenden. Im Interesse der Betroffenen hat sich die Bundesjustizministerin durchgesetzt mit ihrer Forderung, bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot ein Klagerecht des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vorzusehen.
- g) Die „Kirchenklausel“ wird so ausgestaltet, dass dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen (z.B. Caritas, Diakonie) Rechnung getragen wird. Kirchen und Religionsgemeinschaften sollen ihre Beschäftigten weiterhin mit Rücksicht auf deren Religion oder Weltanschauung auswählen dürfen, soweit dies im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit gerechtfertigt ist.
- h) Die arbeitsrechtlichen Vorschriften gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für alle Beamtinnen und Beamten sowie Richter/innen des Bundes und der Länder.

Nach: Bundesministerium der Justiz, Pressemitteilung 04.05.2006

Die vollständige Pressemitteilung kann von der folgenden Internetseite abgerufen werden:

http://www.bmj.bund.de/enid/fdd612bd95088c5d47a474a9548781f1.81ee43707265737365617274696b656c5f6964092d0932343338093a096d795f79656172092d0932303036093a096d795f6d6f6e7468092d093035093a095f7472636964092d0932343338/Presse/Pressemitteilungen_58.html

Bitte berücksichtigen Sie, dass ältere Links evtl. keine Verbindung mehr zu den angegebenen Seiten herstellen.

