

Gleichbehandlungsgesetz: Eine Bilanz

von Barbara Ostermann

WDR, Samstag, 06.06.2009, 17.03 Uhr im Ersten

[Beitrag im WebTV](#)



Drei Jahre nach Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zieht ARD-Ratgeber Recht eine Bilanz: Was hat es gebracht? Wem nutzt es? Welche Voraussetzungen

müssen erfüllt sein, wenn man sich diskriminiert fühlt und klagen will?

Den Anstoß für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gab die EU: Sie hatte verlangt, dass auch Deutschland seine Bürger besser vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz und bei Massengeschäften schützt. Der Inhalt des Gesetzes war im Vorfeld jedoch heftig umstritten: Die Wirtschaft fürchtete eine Klageflut und hohe Kosten für die Unternehmen. Die damalige Rot-Grüne Bundesregierung betonte dagegen die Verwirklichung eines umfassenden Schutzes vor Diskriminierung.

Heute, nach drei Jahren, lässt sich eine erste Bilanz ziehen: Es hat keine Klageflut gegeben, und auch die Kosten für die Umsetzung des Gesetzes in der Wirtschaft halten sich in Grenzen. Dr. Torsten von Roetteken, Kommentator des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, meint: „Die Risiken für Arbeitnehmer, auf ihrem Arbeitsplatz einen Prozess gegen Diskriminierung zu führen, sind relativ hoch, die Entschädigung aber ist in vielen Fällen noch sehr gering. Auch deshalb ist eine Klageflut ausgeblieben.“

Wen soll das Gesetz schützen?

Paragraf 1 des AGG besagt, dass es verboten ist, Menschen wegen ihrer ethnischen Abstammung, ihrer Rasse, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung zu benachteiligen oder zu belästigen. Das Gesetz unterscheidet eine unmittelbare von einer mittelbaren Benachteiligung. Unmittelbar benachteiligt kann zum Beispiel eine Frau sein, die wegen ihrer Schwangerschaft keine Vertragsverlängerung erhält, mittelbar benachteiligt ein Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber zum Beispiel generell keine Teilzeitkräfte befördert.

Eine Benachteiligung kann aber auch gerechtfertigt sein. Zum Beispiel kann es zulässig sein, Piloten aus Sicherheitsgründen nur bis zu einem gewissen Lebensalter fliegen zu lassen. Ein anderes Beispiel: Für die Theaterrolle eines jugendlichen Liebhabers muss kein Greis eingestellt werden.

Der Schutz gilt für Diskriminierung am Arbeitsplatz, also etwa bei der Einstellung, Beförderung oder Ausübung der Arbeit. Er erstreckt sich aber auch auf Massengeschäfte im öffentlichen Verkehr, auf Wohnungsvermietungen und privatrechtliche Versicherungen, die nach dem 22.12.2007 abgeschlossen wurden.

Voraussetzungen für eine Klage

Wer sich diskriminiert fühlt, muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Ereignis Beschwerde bei seinem Arbeitgeber einlegen. Drei Monate später muss er Klage erheben. Diese Fristen sind relativ kurz, die EU hat sie bereits in einem Brief an die Bundesregierung beanstandet. Für die Klage muss der Diskriminierte Indizien vorlegen, die vermuten lassen, dass er diskriminiert wurde. Erst wenn diese Indizien das Gericht überzeugen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass er den Arbeitnehmer nicht diskriminiert hat. „Ich rate, Zeugen zu finden, die die Diskriminierung bezeugen können, möglicherweise beleidigende E-Mails des Arbeitgebers zu sammeln, die seine Haltung dokumentieren, oder ein Mobbing-Tagebuch zu schreiben“, empfiehlt Professor Dr. Michael Alenfelder, der derzeit viele Mandanten in Sachen Diskriminierung vertritt.

Problematisch ist aber, dass manche Benachteiligte gar nicht an die Indizien herankommen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Beispiel Entgeltdiskriminierung: Viele Arbeitnehmer haben keinen Zugang zu den Bezahlungs- und Tarifsystemen ihrer Arbeitgeber. Deshalb könnten zum Beispiel viele Frauen nicht beweisen, dass sie schlechter bezahlt werden als Männer im gleichen Job, meint die Rechtsprofessorin Sibylle Raasch. Es sei deshalb sinnvoll, dass die Unternehmen eine Auskunftspflicht gegenüber den Betroffenen haben und sie in solchen Fällen offenlegen müssen, ob sie den Arbeitnehmer diskriminieren oder nicht. Diesen Auskunftsanspruch gibt es derzeit aber noch nicht.

Indizien für eine unmittelbare Diskriminierung können auch Statistiken sein. In amerikanischen Diskriminierungsprozessen werden sie häufig mit Wahrscheinlichkeitsberechnungen erstellt. Ist es dann zu über 90 Prozent kein Zufall, dass die betreffende Person zum Beispiel auf der Stelle nicht befördert wurde, gilt dies als Indiz für eine Diskriminierung. Deutsche Gerichte tun sich damit schwer: Während das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eine Statistik als Indiz anerkannte (LAG Berlin-Brandenburg 35 CA 7441/07), lehnten sie andere Gerichte ab.

Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung

Wer klagt, hat bei einer festgestellten Benachteiligung einen Anspruch auf Schadensersatz, wenn den Arbeitgeber ein Verschulden trifft. Ob der Chef sich aber tatsächlich wegen fehlenden eigenen Verschuldens entlasten kann, ist umstritten. (EuGH U. v. 22.4.1997 – Rs. C-180/95 – Rn. 17 ff.) Das Opfer kann zusätzlich eine Entschädigung wegen Diskriminierung verlangen. Wer sich zum Beispiel auf eine Stelle bewirbt und dabei diskriminiert wird, dem steht eine Entschädigung von bis zu drei Monatsgehältern zu. Wäre ohne die Diskriminierung eine Einstellung erfolgt, kann die Entschädigung höher ausfallen.

Der EuGH forderte bei der Auslegung der EU-Richtlinie eine abschreckend hohe Wirkung der Entschädigung. (EuGH U. v. 22.4.1997-Rs. C-180/95. Rn 25) Entschädigungszahlungen an deutschen Gerichten fallen aber eher niedrig aus. So erhielt eine Mutter, die wegen Schwangerschaft am Arbeitsplatz diskriminiert wurde, nur eine Entschädigung in Höhe von etwa 11.000 Euro. Andere Fälle fielen noch niedriger aus. „Mir erscheinen diese Beträge deutlich zu gering. Und je klarer greifbar die Diskriminierungsfälle sind, desto höher müssen die Beträge sein. Sie sollten sehr wohl in die Höhe von 100.000 oder auch 200.000 Euro gehen, um den nötigen Abschreckungseffekt zu erzielen“, meint Kommentator Dr. Torsten von Roetteken. Auch Professorin Sibylle Raasch fürchtet, dass die jetzigen Entschädigungsbeträge keine ausreichende Sanktionswirkung für die Arbeitgeber haben.

Unterstützung

Wer in Deutschland eine Klage wegen Diskriminierung anstrengen will, kann sich Beratung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes holen oder einzelne Antidiskriminierungsverbände kontaktieren. In schweren Fällen kann der Betriebsrat Klage erheben. Ansonsten müssen aber die Diskriminierten selbst klagen. In anderen Ländern sei es möglich, dass Verbände oder Gleichstellungskommissionen solche Prozesse führen, erklärt Dr. Torsten von Roetteken. Das sei auch für Deutschland wünschenswert, denn hier liege die Last samt Prozessrisiko ausschließlich beim Opfer. Derzeit gibt es die Möglichkeit der Verbandsklage aber noch nicht. Das sei nach seiner Auffassung unvereinbar mit den maßgebenden europäischen Richtlinien, meint der Jurist.

Ein beispielhafter Prozess

Die Betriebswirtin Silke Kühne hatte sich bei der Beförderung durch ihren Arbeitgeber, der GEMA, als Frau diskriminiert gefühlt. Ihr Kollege hatte eine Direktorenstelle ohne Ausschreibung bekommen. Sie gewann in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Das erkannte eine Statistik über die Vertretung von Frauen auf der angestrebten Hierarchieebene als Indiz dafür an, dass sie diskriminiert wurde. Silke Kühne hatte berechnen lassen, ob es Zufall war, dass sie nicht zur Direktorin befördert wurde. Das Gutachten kam zu dem Ergebnis, dass ihre Nichtbeförderung zu 98 Prozent kein Zufall war. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg verurteilte die GEMA dazu, die Gehaltsdifferenz von 1.400 Euro monatlich rückwirkend bis zur Rente zu zahlen. Außerdem erhielt die Klägerin vom Gericht eine Entschädigung wegen Mobbings und Diskriminierung in Höhe von 20.000 Euro zugesprochen. (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 35 CA 7441/07)

Die GEMA legte Revision ein. Nun wird die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts mit Spannung erwartet. Gegenüber dem WDR wollte die GEMA sich zu dem laufenden Verfahren auf Nachfrage nicht äußern.

- [🔗 Infos zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz](#)
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- [🔗 Infos zum Thema \(Anti-\)Diskriminierung](#)
Antidiskriminierungsverband Deutschland
- [🔗 Urteile und Infos zum Thema Altersdiskriminierung](#)
Büro gegen Altersdiskriminierung

Dieser Text gibt den Inhalt des Fernsehbeitrags von Ratgeber Recht vom 06.06.2009 wieder, ergänzt um Zusatzinformationen der Redaktion. Eventuelle spätere Veränderungen des Sachverhaltes sind nicht berücksichtigt.

[📄 Beitrag drucken](#)

[🔍 Zurück zum Seitenanfang](#)

WDR

[📄 Beitrag drucken](#)

Die Themen der Sendung:

- ▶ **Kreuzfahrt: Wenn Piraten lauern**
- ▶ **Kinderschutz: Experten unzufrieden**
- ▶ **Verkehrsunfall: Regeln im Ausland**
- ▶ **Gleichbehandlung: Eine Bilanz**
- ▶ **So sieht's der Richter ...**
- ▶ **Themenübersicht**