



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

idm – Internationale Gesellschaft für Diversity Management

Nürnberger Str. 13
D-10789 Berlin
Tel.: +49 (0)30 6521 6667
Mail: info@idm-diversity.org

Berlin, 22. August 2016

10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Wichtige Rückendeckung für Diversity Management, ungenutzte Potenziale und Zeit für Novellierung

Zehn Jahre nach Verabschiedung des AGG zieht die Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm) eine positive Bilanz: Das Gesetz hat das Bewusstsein für den Schutz vor Diskriminierung in Alltag und Beruf gestärkt. Die im AGG geschützten Merkmale und der Verweis auf die mehrdimensionale Benachteiligung haben gezeigt, dass Diskriminierung ein gesamtgesellschaftliches Problem mit vielfältigen Erscheinungsformen ist. Das AGG rückte damit auch die Kerndimensionen von Diversity in den Vordergrund.

Die bisherige Rechtspraxis macht jedoch eine Novellierung des AGG – wie auch in der jüngsten, von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgelegten Evaluation festgehalten – zwingend notwendig. Damit verbunden ist sowohl die Behebung von Schutzlücken im Gesetz und eine bessere Rechtsdurchsetzung für Menschen, die Diskriminierung erfahren, als auch die Ermöglichung und Regulierung von strukturellen Maßnahmen.

Mit folgenden, ausgewählten Änderungen und Erweiterungen erwartet idm stärkere Synergieeffekte für die Entfaltung von Diversity Management in Deutschland:

Schutzlücken schließen

- **Merkmalskatalog erweitern bzw. öffnen:** Die in § 1 AGG geschützten Merkmale sind mindestens um die Diskriminierungskategorien „soziale Herkunft / sozialer Status“ zu erweitern.
- **Ausnahmeregelungen**, die zum Missbrauch und struktureller Diskriminierung führen, sind zu **konkretisieren** und ggf. **abzuschaffen**: Dem Kirchenprivileg (§ 9 AGG) zufolge können Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordnete Einrichtungen das Bekenntnis zu ihrer Religion für eine Beschäftigung voraussetzen, wenn die Tätigkeit in einem Zusammenhang mit dem religiösen Auftrag der Organisation steht. Die Auseinandersetzung mit der Frage, welche Tätigkeiten unter diese Klausel fallen, ist die Grundlage für viele Rechtsstreitigkeiten. Das Gesetz muss hierbei differenzieren und klarstellen: Für Tätigkeiten im verkündungsfernen Bereich (z.B. Pädagog_innen oder Ärzt_innen) darf die zweitgrößte Arbeitgeberin in Deutschland eine entsprechende Glaubenshaltung nicht voraussetzen. Die Regelung gemäß § 19 Abs. 3 AGG, wonach bei der Vermietung von Wohnraum eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf „die Schaffung und den Erhalt sozial stabiler Bewohnerstrukturen [...]“ zulässig sein soll, bietet für Vermieter_innen eine Rechtfertigung für Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe.
- **Anwendungsbereich erweitern:** Vom AGG nicht erfasst sind öffentlich-rechtliche Leistungsgewährungen durch Hoheitsakte oder öffentlich-rechtliche Verträge. Dies führt u.a. dazu, dass etwa im Bildungsbereich oder im Rahmen polizeilichen Handelns („Racial Profiling“) Betroffene ihre Rechte nicht auf Grundlage des AGG einklagen können. Für die Schließung dieser Schutzlücke ist die Implementierung von Antidiskriminierungsgesetzen auf Landesebene besonders bedeutsam.

Strukturelle Barrieren beseitigen

- **Längere Klagefristen gewähren:** Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen sollte von zwei Monaten auf mindestens sechs Monate verlängert werden. Denn Menschen, die Diskriminierung erleben, brauchen Informationen und Empowerment und somit auch Zeit, um ihr Recht auf Gleichbehandlung einzuklagen.



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

idm – Internationale Gesellschaft für Diversity Management

Nürnberger Str. 13
D-10789 Berlin
Tel.: +49 (0)30 6521 6667
Mail: info@idm-diversity.org

- **Verbandsklagerecht ermöglichen:** Betroffene müssen etwaige Hürden überspringen, wenn sie sich für den Klageweg entscheiden. Des Weiteren ist Diskriminierung nicht nur ein individuelles, sondern auch ein strukturelles Problem. Deshalb sollten Verbände die Möglichkeit erhalten, in eigenem Namen Rechtsverletzungen einzelner oder der Allgemeinheit geltend zu machen.
- **Rechtshilfefonds für Betroffene einrichten:** Finanzielle Bedenken führen häufig dazu, dass Betroffene ihre Rechte nicht in Anspruch nehmen. Ein staatlicher Rechtshilfefonds kann hiermit zu einem wirksameren Diskriminierungsschutz sorgen.

Weg frei für diversity-gerechte Strukturen

- **Verbindlichen Rahmen für Gesetzesbezüge mit strukturellem Charakter schaffen:**
Die Praxis zu Positiven Maßnahmen (§ 5 AGG) zeigt, dass lediglich die Ermöglichung gezielter Fördermaßnahmen nicht ausreicht, um tatsächlich mehr nachhaltige Aktivitäten zum Abbau struktureller Diskriminierung und zur Verwirklichung von mehr Gleichstellung auszulösen. Auch durch die Pflichten der Arbeitgeber_innen (§ 12 AGG) sind Diversity-Strategien legitimierbar, jedoch wird die Verbindung von AGG und Diversity in der Konzeption und Kommunikation meist nur unzureichend berücksichtigt. In Schweden etwa sind öffentliche Verwaltungen, aber auch private Arbeitgeber_innen mit mehr als 25 Beschäftigten verpflichtet, gleiche Rechte für Männer und Frauen sowie ethnische Minderheiten durch „aktive Maßnahmen“ gezielt zu fördern. Durch konkrete Aktionspläne, die sozialpartnerschaftlich ausgehandelt werden, erfolgt eine Erhebung von entsprechenden Daten zur Überprüfung der Umsetzung. Eine Ombudsperson für Gleichstellung wacht über die Einhaltung dieser Pflichten und kann bei Nichtbefolgung Strafzahlungen verhängen. Dieses „schwedische Modell“ ist auch in Deutschland anwendbar. Die Verwaltung sollte mit gutem Beispiel vorangehen.

Gerechte Teilhabechancen brauchen ein starkes Unterstützungssystem

- **Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS):** Deutlich auszuweiten sind die finanziellen und personellen Ressourcen der ADS, ihre Auskunftsrechte sowie ihre Befugnisse im Sinne von eigenen Klage- und Sanktionsrechten.
- **Stärkung der Gewerkschaften und Betriebsrät_innen:** § 17 Abs. 2 AGG gibt Gewerkschaften und Betriebsrät_innen die Möglichkeit, Arbeitgebende bei einem „groben Verstoß“ gegen die Vorschriften des AGG zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierungen vor dem Arbeitsgericht zu verklagen. Von der Vorschrift wurde nach bisherigen Praxisberichten nur selten Gebrauch gemacht. Die Einleitung eines Beschlussverfahrens könnte dadurch erleichtert werden, dass es keines „grogen“ Verstoßes bedarf.
- **Flächendeckende Beratungsinfrastruktur aufbauen:** Von sehr großer Bedeutung ist der Aufbau einer flächendeckenden und niedrigschwelligen Beratungs- und Anlaufstruktur durch staatliche Antidiskriminierungsstellen auf Landes- und kommunaler Ebene sowie die Förderung von zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsstellen.



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

idm – Internationale Gesellschaft für Diversity Management

Nürnberger Str. 13
D-10789 Berlin
Tel.: +49 (0)30 6521 6667
Mail: info@idm-diversity.org

Ausblick:

Damit in den nächsten Jahren das AGG zu einem wirksameren Mittel für gerechte Teilhabechancen wird, sind aus Sicht der idm folgende Denk- und Handlungsansätze in den Fokus zu rücken:

1. Auch unbeabsichtigte Diskriminierung ist Diskriminierung und die Gleichbehandlung Aller bedeutet, ungleiche Lebensbedingungen von Personengruppen durch gezielte Maßnahmen auszugleichen.
2. Das AGG ist als Türöffner für ein Diversity-Mainstreaming zu nutzen: Darunter fallen z.B. Diversity-Folgenabschätzungen, positive Verpflichtungen, die Gewichtung von Diversity-Kompetenzen bei der Personalbeurteilung und die Kopplung der öffentlichen Auftrags- und Mittelvergabe an die Einhaltung von AGG-Standards.

Ansprechpersonen für den idm-Vorstand:

Serdar Yazar

E-Mail: serdar.yazar@idm-diversity.org

Tel.: 0176 – 633 620 54

Andreas Merx

E-Mail: andreas.merx@idm-diversity.org

Tel.: 0176 – 293 295 15