

Merkblatt 10

Diskriminierung in der Arbeitswelt

Mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 schaffte der Gesetzgeber erstmalig eine Regelung in Deutschland, die vor Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch private Akteure wie z. B. Arbeitgebende, Vermietende oder Anbietende von Waren und Dienstleistungen schützt. Im Bereich der Arbeitswelt umfasst der Diskriminierungsschutz den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg, die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen, Maßnahmen der Berufsbildung sowie die Mitgliedschaft in beruflichen Vereinigungen.

? Was wird allgemein unter Diskriminierung verstanden?

- Diskriminierung kann definiert werden als ...
 - "illegitime Ungleichbehandlung von Menschen oder Gruppen aufgrund der Zuschreibung eines spezifischen Merkmals bzw. einer Kategorienzugehörigkeit"¹ oder auch
 - "Verwendung gesellschaftlich etablierter kategorialer Unterscheidungen von Personenkategorien und sozialen Gruppen zur Begründung und Rechtfertigung von Positionierungspraktiken"²

Wie entsteht Diskriminierung?



- Vorurteile erfüllen wichtige Funktionen für die Informationsverarbeitung: es geht nicht darum, vorurteilsfrei zu sein, sondern sich die eigenen Vorurteile bewusst zu machen und zu hinterfragen
- Vorurteilsbewusstes Handeln ist die Basis, um die eigene Handlungsmacht zu erkennen und Diskriminierungen vermeiden zu können.
- Diskriminierung setzt immer Handlungsmacht voraus; diskriminierende Haltungen an sich müssen auf der anderen Seite nicht zwangsläufig zu diskriminierenden Handlungen führen

1 Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft, Jena (IDZ).

2 Albert Scherr (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse.

? Welche gesetzlichen Regelungen sind zu beachten?



- Europa³: z. B. Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), Gender-Richtlinie Zivilrecht (2004/113/EG) sowie Gender-Richtlinie Arbeitsrecht (2006/54/EG)
 - Deutsches Recht: z. B. Grundgesetz (Art. 3, Abs. 2 und 3), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Sozialgesetzbücher (u. a. § 19a SGB IV), Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG), Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BBG)
 - Thüringen: z. B. Thüringer Gaststättengesetz (ThürGastG), Thüringer Gleichstellungsgesetz (GleichstG TH)
- der in diesen internationalen, europäischen und nationalen Rechtsnormen verankerte Diskriminierungsschutz unterscheidet sich in vielen Aspekten (z. B. Anwendungsbereiche, geschützte Merkmale)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

? Auf welche Bereiche findet das AGG Anwendung?

- das AGG findet auf verschiedene Bereiche Anwendung: Erwerbstätigkeit, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (§ 2 Abs. 1 AGG); innerhalb dieser Bereiche ist der Diskriminierungsschutz sehr unterschiedlich geregelt und wird nicht für alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen gewährt
- Erwerbstätigkeit: Hier ist jegliche Form der Diskriminierung/Benachteiligung⁴ wegen der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale in Bezug auf den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg, die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen, Maßnahmen der Berufsbildung sowie die Mitgliedschaft in beruflichen Vereinigungen verboten (§ 7 AGG Benachteiligungsverbot)
 - Beschäftigte sind Arbeitnehmende, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen, in Heimarbeit Beschäftigte und die ihnen Gleichgestellten; Das AGG gilt auch für Bewerber*innen und ehemalige Arbeitnehmende, sofern es noch nachwirkende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis gibt
- Für die Bereiche soziale Vergünstigungen, Bildung oder Zugang und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gilt das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot in § 19 AGG

? Was stellt im rechtlichen Sinne nach dem AGG eine Diskriminierung dar?

- Im rechtlichen Sinne handelt es sich bei einer Diskriminierung um eine Ungleichbehandlung (auch Schlechterbehandlung) einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungsmerkmale bzw. -kategorien, ohne dass ein sachlicher Grund vorliegt, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann sich dabei z. B. durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme äußern.



Diskriminierung = Benachteiligung + geschütztes Diskriminierungsmerkmal/-kategorie + kein sachlicher Grund

? Welche Diskriminierungsmerkmale bzw. -kategorien gibt es nach dem AGG?

- Nach dem § 1 AGG gibt es folgende sechs Merkmale, die geschützt sind: Alter, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität, ethnische Herkunft/Rasse sowie Behinderung
- Auf das Vorhandensein tatsächlicher Merkmale kommt es für das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des AGG nicht an. Zentral für Diskriminierungen sind Zuordnungen von Menschen zu bestimmten Gruppen und damit verbundene (diskriminierende) Zuschreibungen. **Beispiel:** *Ein Mann, der am Arbeitsplatz benachteiligt wird, weil er für homosexuell gehalten wird, obwohl dies nicht zutrifft, kann sich auf das AGG berufen.*

³ Daneben existieren auf europäischer Ebene noch weitere Regelungen, z. B. Art. 8, 10, 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union), Art. 2,3 EUV (Vertrag über die Europäische Union) oder die Grundrechtecharta. Gleiches gilt auf internationaler Ebene (Völkerrecht).

⁴ Das AGG spricht nicht von Diskriminierung, sondern von Benachteiligung.

- § 4 AGG schützt zudem vor Mehrfachdiskriminierungen; Diskriminierung geschieht häufig nicht nur aufgrund eines Merkmals, sondern aufgrund mehrerer Kategorien, häufig wirken mehrere Merkmale zusammen (mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierung), **Beispiel:** *Frauen mit einem Kopftuch sind auf dem Arbeitsmarkt häufig Benachteiligungen ausgesetzt, zumeist sind sie dort einer Kombination an diskriminierenden Zuschreibungen ausgesetzt (Geschlecht, Religion)*

? Welche Formen der Diskriminierung/Benachteiligung gibt es nach § 3 AGG?

- (1) **Unmittelbare bzw. direkte Benachteiligung:** Diese liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. **Beispiel:** *Eine Person mit Migrationshintergrund erhält trotz gleicher Qualifikationen keine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch.*
- (2) **Mittelbare bzw. indirekte Benachteiligung:** Diese liegt vor, wenn eine - dem Anschein nach - neutrale Regelung eine Person wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechterstellt. **Beispiel:** *Ein Auswahlverfahren für eine offene Stelle als Reinigungskraft beinhaltet einen Deutsch-Test für alle Bewerber*innen, obwohl Deutschkenntnisse für die Tätigkeitsausübung keine Rolle spielen. Von dieser Regelung sind meist Migrant*innen betroffen.*
- (3) **Belästigung:** Diese liegt vor, wenn eine unerwünschte Handlungsweise bewirkt oder bezweckt, die Würde einer anderen Person zu verletzen und infolgedessen ein Umfeld mit Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen entsteht. **Beispiel:** *Ein Mitarbeitender wird von Kolleg*innen permanent wegen seiner afrikanischen Herkunft rassistisch beschimpft.*
- (4) **Sexuelle Belästigung:** Diese liegt vor, wenn unerwünschte, sexuell bestimmte Handlungen, eine Verletzung der Würde beabsichtigen oder bewirken. **Beispiel:** *Eine Mitarbeitende erhält von Kolleg*innen anzügliche Bemerkungen und E-Mails mit anstößigen Inhalten.*
- (5) **Anweisung zur Benachteiligung:** **Beispiel:** *Führungskräfte eines Unternehmens weisen die Verantwortlichen der Personalabteilung an, trotz zahlreicher Bewerbungen Älterer, nur Mitarbeitende unter 35 Jahren einzustellen. Beide Verhaltensweisen (Führungskräfte, Personalabteilung) sind diskriminierend und verstoßen gegen das AGG.*

? Welche Pflichten ergeben sich für Arbeitgebende aus dem AGG?

- Benachteiligungsverbot (§7 Abs. 1 AGG): "Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden"
- Organisationspflichten von Arbeitgebenden geregelt in den §§ 11 - 13 AGG
 - Neutralität von Stellenausschreibungen (§ 11 AGG): kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot; gilt für jede öffentliche und innerbetriebliche Ausschreibung; bei Weitergabe an Dritte (z. B. Personalberatung, Bundesagentur für Arbeit) werden etwaige Pflichtverletzungen des Dritten dem Arbeitgebenden zugerechnet
 - Maßnahmen zum Schutz von Benachteiligten (§ 12 Abs. 1 AGG): Generalklausel, Arbeitgebende sind verpflichtet erforderliche Maßnahmen zu treffen, Pflicht umfasst auch vorbeugende/präventive Maßnahmen
 - Hinwirken auf das Unterbleiben von Benachteiligungen (§ 12 Abs. 2 AGG): Hinweispflicht auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen z. B. durch Rundschreiben oder Aushänge über das Intranet und/oder während Betriebsversammlungen; Betriebsvereinbarung zum Diskriminierungsschutz, Schulungen der Beschäftigten
 - Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen durch Beschäftigte (§ 12 Abs. 3 AGG): bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot durch Beschäftigte (§ 7 Abs. 3 AGG beachten) hat der Arbeitgebende, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen z. B. durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung (Frage der Verhältnismäßigkeit)
 - Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen durch Dritte (§ 12 Abs. 4 AGG); der Arbeitgebende hat die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen (Frage der Verhältnismäßigkeit), z. B. durch Umsetzung, Aufforderung an Dritten Verhalten zu ändern
 - Bekanntmachungspflicht (§ 12 Abs. 5 AGG), Verpflichtung des Arbeitgebenden das AGG und § 61b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) bekannt zu machen ebenso wie die zuständige Beschwerdestelle, z. B. durch Aushang
 - Beschwerdestelle (§ 13 AGG): keine gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Ausgestaltung

? Wann ist eine ungleiche Behandlung nach dem AGG möglich?

- § 8 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen, **Beispiel:** *Besetzung einer männlichen/weiblichen Hauptrolle*
- § 9 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, **Beispiel:** *Einstellung einer Person mit Kirchengliederung durch Kirche in einer zugehörigen Einrichtung*
- § 10 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, **Beispiel:** *Einstellung einer Person mit Berufserfahrung, wenn die Arbeitsstelle es sofort erfordert und eine Einarbeitung nicht möglich ist*
- Positive Maßnahmen (§ 5 AGG) = Rechtfertigung für Ungleichbehandlungen, Nachteilsausgleich
 - Unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen "bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen"
 - Maßgeblich: Zweck (= Verhinderung bestehender Nachteile und dessen Ausgleich) und Verhältnismäßigkeit (= Abwägen zwischen den faktischen Benachteiligungen und den nachteiligen Auswirkungen auf die Personen, die zurückstecken müssen)
 - **Beispiele:** *bevorzugte Einstellung benachteiligter Personengruppen bei gleicher Eignung, Betriebsvereinbarungen zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen, Quotenregelungen*

? Welche Rechte haben Beschäftigte bei einer Benachteiligung nach dem AGG?

- Beschwerderecht (§ 13 AGG): "bei den zuständigen Stellen des Betriebs", "wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis (...) benachteiligt fühlen"; Benachteiligung wegen eines der genannten Merkmale kann von Arbeitgebenden, Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten ausgehen
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG): Einstellen der Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes, soweit dies zum eigenen Schutz nötig ist
- Entschädigung und Schadenersatz: § 15 Abs. 1 AGG Ersatz des materiellen Schadens sowie § 15 Abs. 2 AGG Ersatz des immateriellen Schadens (Entschädigung), Frist: 2 Monate ab Zugang der Ablehnung bzw. ab Kenntnis der Benachteiligung durch den Beschäftigten (§ 15 Abs. 4 AGG); Kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses bei Verstoß des Arbeitgebenden gegen Benachteiligungsverbot (§ 15 Abs. 6 AGG)

? Wo finden sich weitere Informationen zum Thema?

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, **www.antidiskriminierungsstelle.de**
 - umfangreiche Informationen zum Thema, u. a. Rechtssprechungsübersicht zum Antidiskriminierungsrecht, Expertisen mit arbeitsrechtlichem Schwerpunkt, diverse Veröffentlichungen wie z. B. "Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz - Grundlagen und Praxisbeispiele" oder "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?" Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte.
- Thüringer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS), Thüringer Staatskanzlei
 - **www.staatskanzlei-thueringen.de/arbeitsfelder/lads**

Das Merkblatt wurde mit höchster Sorgfalt erarbeitet. Die Aussagen beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Korrektheit, Vollständigkeit und Aktualität wir allerdings keine Gewähr übernehmen.

Empfehlungen und Anregungen bitte an: Servicestelle KMU, IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH
 Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt, T 0361 6759-245, service-kmu@iw-thueringen.de

Stand: Juni 2021