



Diskriminierungsverbote im Arbeitsrecht

von Dr. Marcus Soiné
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Das deutsche Arbeitsrecht ist wie viele andere Rechtsgebiete nicht mehr ausschließlich dem nationalen Gesetzgeber überantwortet. Ein großer Teil der Gesetzgebung erfolgt nicht mehr in Berlin, sondern in Brüssel, Straßburg oder Luxemburg, den Arbeitssitzen der EU. Dort werden Verordnungen erlassen, die unmittelbar in den Mitgliedsländern wirken oder Richtlinien (RL) verabschiedet, die wiederum von den einzelnen Mitgliedsstaaten durch nationale Gesetze umgesetzt werden müssen.

Eines der prominentesten Beispiele in den letzten Jahren im Arbeitsrecht war die Schaffung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), durch welches gleich drei RL umgesetzt wurden. Den Inhalt und die sich aus einer Diskriminierung ergebenden rechtlichen Möglichkeiten erläutert dieser Artikel.

1. Ziel und Geltungsbereich des Gesetzes

Das Ziel des Gesetzes ist ungewöhnlich deutlich bereits dem Gesetzestext des § 1 AGG zu entnehmen. Jegliche Benachteiligung von Menschen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität soll verhindert oder beseitigt werden.

Überwiegende Anwendung findet dieses Gesetz auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, wo entsprechende Diskriminierungen nicht selten tatsächlich stattfinden und auch traditionelle arbeitsvertragliche Regelungen immer wieder auf den Prüfstand der Arbeitsgerichte gestellt und hierbei häufig für unwirksam erklärt werden.

Neben dem Arbeitsrecht findet das AGG jedoch grundsätzlich dann Anwendung, wenn es um die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, insbesondere im Rahmen des Mietrechts (vgl. hierzu den Artikel „Diskriminierungsverbote im Mietrecht“).

2. Umfang des Diskriminierungsverbots

Das AGG möchte sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen verhindern. Während unmittelbare Benachteiligungen meist leicht zu erkennen sind, z.B. eine Stellenausschreibung nur für ein Geschlecht oder eine Person unter 25 Jahren, sind mittelbare Benachteiligungen vielfach schwieriger aufzufinden.

Abstrakt geht der europäische Gesetzgeber dann von einer mittelbaren Benachteiligung aus, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen der oben genannten Gründe gegenüber anderen Personen benachteiligen können. So kann beispielsweise bei Kriterien wie Sprache oder Körpergröße durchaus eine mittelbare Benachteiligung wegen der Rasse und/oder Herkunft möglich sein. Gleiches gilt, wenn spezielle Regelungen z.B. nur für Teilzeitverträge in bestimmten Branchen gelten. Da es meist Frauen sind, die eine Teilzeittätigkeit ausüben, kann eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliegen.