Diversität im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**, kurz AGG, **gilt** in Deutschland seit **18. August 2006** und hat das **Ziel**: „**Benachteiligungen** aus Gründen der Rasse oder wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität zu verhindern** oder **zu beseitigen**.“[1)]
Ziel des **AGGs** ist es also, **Diversität** anhand der **sechs** genannten **Dimensionen** zu **fördern** und **schützen**.

Das **Zustandekommen** des Gesetzes war ein **langjähriger Prozess**.
„Das Gesetz setzt vier EG-Richtlinien um, wobei drei von ihnen schon seit Jahren (2002 bzw. 2003) hätten umgesetzt werden müssen. Der **erste Versuch** einer solchen Umsetzung **scheiterte** im Jahr 2002 **nach** nur **wenigen Wochen**, der **zweite Versuch** kam über einen **Vorentwurf** ebenfalls nicht hinaus, und der **dritte Anlauf scheiterte** schließlich am energischen Widerstand der damaligen **Bundestagsopposition** CDU und FDP und der von ihnen geführten Landesregierungen.“[2)]

Das **Gesetz** wurde mit **442 Stimmen verabschiedet**. **Für** das Gesetz stimmten die **SPD** und das **Bündnis 90/Die Grünen** geschlossen. Außerdem votierte ein **Großteil** der **CDU/CSU Fraktion** für die Einführung des Gesetzes. Die **FDP lehnte** den Gesetzesentwurf geschlossen **ab**. Auch die **Mehrheit** der **Linken** stimmte gegen das Gesetz, der **Rest enthielt** sich. [3)]

Aufbau des Gesetzes

Das Gesetz besteht aus **sieben Abschnitten**:

1. In **Abschnitt eins** werden das **Ziel**, die **Anwendungsbereiche**, **Begriffe**, **unterschiedliche Behandlung wegen mehreren Gründen** und **positive Maßnahmen** definiert.
2. **Abschnitt zwei** beschäftigt sich mit dem **Schutz** von **Arbeitnehmer:innen** vor Diskriminierung.
3. **Abschnitt drei** regelt den **Schutz** vor Diskriminierung im **öffentlichen** und **gesellschaftlichen Leben** (Zivilrechtsschutzverkehr).
4. In **Abschnitt vier** wird der **Rechtsschutz** bestimmt.
5. **Abschnitt fünf** definiert **Sonderreglungen** für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.
6. In **Abschnitt sechs** wird die Einrichtung einer **Antidiskriminierungsstelle** erläutert.
7. **Abschnitt sieben** hält die **Unabdingbarkeit** des Gesetzes fest.

Kritik am AGG

Am **AGG** und der darin implizit enthaltenen Konzeption von **Diversität** gibt es **verschiedene Kritikpunkte**.

Gesetzeslücken

Das **Gesetz** hat **Lücken**.
Zum einen ist die **Nennung** an **Diskriminierungsformen unvollständig** und damit können diese **juristisch nicht geahndet** werden. Zum Beispiel wird **soziale Herkunft nicht** als **Diskriminierungsgrund** genannt, obwohl diese einen prägenden Einfluss auf die individuelle Lebensgestaltung hat.[4)]
Außerdem gibt es im AGG das **Kirchenprivileg**. Dieses **erlaubt Kirchen**, ein **Religionsbekenntnis** ihrer **Arbeitnehmer:innen** zu fordern. Die Juristin Eva Maria Andrades kritisiert daran, dass „eine **erhebliche Zahl** von Menschen in Deutschland als Beschäftigte für einen sehr **großen Arbeitsmarkt ausgeschlossen** werden. Darüber hinaus erfahren auch beispielsweise **Homosexuelle** auf Grundlage der ‚Loyalitätsrichtlinien' der **Kirchen Diskriminierungen**."[5)]
Eine **weitere Lücke** im AGG ist der **Schutz** vor **institutioneller Diskriminierung** durch Behörden oder andere staatliche Bereiche. Die Antidiskriminierungsstelle ADA kritisiert, dass „[d]as schwierige Problem **institutioneller Diskriminierung** im AGG **nicht angemessen berücksichtigt** [wird]."[6)]

Kein optimaler Schutz der Betroffenen

Das **AGG** schafft an **mehreren Stellen keinen** optimalen **Schutz** für die **Betroffenen** von Diskriminierung.
Zum Beispiel **fehlt** immer noch ein **flächendeckendes Beratungssystem** für Betroffene.[7)]
Auch die **Fristen** des **AGGs**, um eine Klage einzureichen, sind **zu kurz**. „Erlittene **Schadensersatzansprüche** müssen **innerhalb** von **zwei Monaten** vor Gericht geltend gemacht werden. Diese Fristsetzung ist **zu knapp**, vor allem wenn zunächst einmal eine **außergerichtliche Lösung** angestrebt werden soll."[8)]
Hinzu kommt, dass es **keine** Möglichkeit zur **Verbandsklage** gibt. Eine Verbandsklage hätte den **Vorteil**, dass sich **Betroffene nicht alleine** der Situation stellen müssten, sondern „**Verbände** könnten dadurch auch **Präzedenzfälle** vor Gericht bringen, die nicht nur einen Einzelfall behandeln, sondern **von allgemeinem Interesse** sind und letztlich der **Rechtsfortbildung** und **Rechtssicherheit** dienen."[9)]
Kritikwürdig ist auch, dass die **Beweislast** bei den **Betroffenen** liegt und diese **parallel** dazu **kein Recht** auf eine **Auskunft** haben, wenn sie vermuten, diskriminiert zu werden.[10)]

Fehlende Bekanntheit

Das **AGG** ist **zu wenig bekannt**.
Wenn Menschen ihre **Rechte nicht kennen**, können sie sich auch **nicht** auf diese **berufen**.
Andrades kritisiert, dass **Arbeitgeber:innen verpflichtet** seien, **Arbeitnehmer:innen** über ihre **Rechte** im AGG **aufzuklären** und „[a]us der Beratung wissen wir aber, dass **nur** die **wenigsten Arbeitgebenden Beschwerdestellen eingerichtet**, geschweige denn ein **Beschwerdeverfahren entwickelt** haben. Da die **Einrichtung** einer solchen Stelle **weder überprüft** wird **noch** behördliche **Sanktionen** bei Nichteinrichtung erfolgen […], wird es den Arbeitgebenden **leicht** gemacht, sich über diese Pflicht **hinwegzusetzen**.[11)]

Fehlende Abschreckung

Die **Strafen verfehlen** ihre **abschreckende Wirkung**.
Andrades erklärt, dass „[d]ie **europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien** [vor]sehen […], dass

die **Sanktion** gegen Diskriminierung **angemessen** und **abschreckend** sein muss. Dem wird im Allgemeinen die bisherige **Rechtsprechung** in **Deutschland nicht gerecht**.“[12)]

Keine Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen

Das AGG wird der **Mehrdimensionalität** von **Diskriminierungserfahrungen nicht gerecht**.
Die **Einordnung** in eine von **sechs Kategorien verhindert** es **Diskriminierung** als **mehrdimensional**, also mehrere Diskriminierungskategorien betreffend oder **intersektional** juristisch zu verurteilen. Das ist eine **Schwachstelle**, weil damit **wesentliche Formen** von **Diskriminierungserfahrungen nicht geahndet** werden können.[13)]

Kategorialer Ansatz

Das **AGG** folgt einem **kategorialen Ansatz**. Das bedeutet, dass **Diskriminierungen** anhand von **Kategorien** oder **Merkmalen**, zum Beispiel Geschlecht oder Behinderung, **bestimmt werden**.
Dieser Ansatz ist problematisch, weil **Kategorien essentialistisch** und **homogenisierend** sind. Sie **legen** also **Nahe**, dass es eine **Essenz**/einen **Wesenskern** einer **Kategorie** gibt, der **über alle Personen**, die zu dieser **Kategorie** gehören, **stabil** ist.
Zum Beispiel wäre eine Aussage wie „Alle Menschen mit blauen Augen essen gerne Kuchen“ essentialisierend und homogenisierend, weil es Menschen mit blauen Augen gibt, die keinen Kuchen mögen oder Menschen mit grünen oder braunen Augen, die sehr gerne Kuchen essen.
Die Rechtswissenschaftlerinnen Ulrike Lembke und Doris Liebscher beschreiben im Bezug auf das **AGG**, dass „**Diskriminierungskategorien** zumeist als **Persönlichkeitsmerkmale** konzeptualisiert [werden]. Ein solches Konzept birgt die **Gefahr**, dass **essentialisierende** und **homogenisierende Zuschreibungen** an das **Individuum** im gerichtlichen Verfahren **reproduziert** werden, **statt** sie als Element **sozialer Diskriminierung** zu **benennen** und zu verurteilen.“[14)]
Der **Fokus** auf die **Kategorien** von Diskriminierung führt also dazu, dass diese (im Gerichtsverfahren) im **Mittelpunkt** steht und **nicht** die **Diskriminierung** selbst.

Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht:

Lembke und Liebscher schlagen zur **Verbesserung** des AGGs einen **postkategorialen Ansatz** vor.
„**Postkategorial** bedeutet **nicht antikategorial**. Postkategorialen Ansätzen geht es **nicht** darum, **Diskriminierungskategorien** als **kritische Benennungs-** und **Analysebegriffe** für soziale Ungleichheiten **abzuschaffen**. Die **Prämisse** lautet vielmehr: **Nicht** besondere **Persönlichkeitsmerkmale** oder die **Zugehörigkeit** zu einer **Gruppe** sind das die **Diskriminierung produzierende** und das rechtlich zu adressierende Problem, sondern die **essentialisierende Zuordnung** zu einer oder mehreren hierarchisch angeordneten sozialen Gruppen mit benachteiligender Intention oder Wirkung.[15)]
Ein postkategorialer Ansatz würde zum Beispiel bedeuten, dass **weniger Kategorien** wie Frau, Migrant:in, etc. (im Gerichtsverfahren) im Vordergrund stünden und **mehr** die **Form** der **Diskriminierung**, zum Beispiel Sexismus oder Rassismus.

Merkmale des Diversitätsverständnisses

Aus diesen Ausführungen lassen sich folgende **Merkmale** des **Diversitätsbegriffs** im **AGG** ableiten:

1. Diversität wird **im Individuum verortet**.
2. Diversität ist **schützenswert** und unterliegt **unterschiedlichen Schutzansprüchen** in unterschiedlichen Bereichen.
3. Diversität lässt sich **anhand** der **sechs Kategorien** ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Alter, Behinderung und Religion oder Weltanschauung **bestimmen**.

Der Eintrag **‚Diversität im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz‘** ist einer von **vier Beiträgen**, die sich mit den **Definitionen von Diversität** in **unterschiedlichen Bereichen** beschäftigen.
Eine **Übersicht** über **alle Beiträge** finden Sie hier: **Was ist Diversität?**

Quellen

- Abgeordnetenwatch.de. „Antidiskriminierungsgesetz.“ Letzter Abruf 18. August 2022. https://www.abgeordnetenwatch.de/bundestag/16/abstimmungen/antidiskriminierungsgesetz#:~:text=Juni%202006%20zur%20Abstimmung%20im,gab%20es%20Ablehnungen%20und%20Enthaltungen.
- ADA. „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“. Letzter Abruf 19. August 2022. https://www.ada-bremen.de/bildung/was-ist-das-agg/.
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768) geändert worden ist. https://www.gesetze-im-internet.de/agg/__1.html.
- Andrades, Eva Maria. „Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektiven auf das AGG“. In *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* herausgegeben von IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, 56 - 61. München: 2016. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Andrades.pdf.
- Lembke, Ulrike und Doris Liebscher. „Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik?“. In *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis* herausgegeben von Veronika Apostolovski, Isabella Meier, Simone Philipp, Karin Maria Schmidlechner und Klaus Starl, 261 - 289. Baden-Baden: Nomos, 2014.
- Nickel, Rainer. „Info 05.07 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“. In *Projekt Integration* der Bundeszentrale für politische Bildung. 30. November 2007.https://www.bpb.de/lernen/angebote/grafstat/projekt-integration/134606/info-05-07-das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz/.

1)

„§ 1 Ziel des Gesetzes“, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), https://www.gesetze-im-internet.de/agg/__1.html.

2)

Rainer Nickel, „Info 05.07 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, in *Projekt Integration* der

Bundeszentrale für politische Bildung, 30. November 2007, https://www.bpb.de/lernen/angebote/grafstat/projekt-integration/134606/info-05-07-das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz/.

[3] „Antidiskriminierungsgesetz," Abgeordnetenwatch.de, letzter Abruf 18. August 2022, https://www.abgeordnetenwatch.de/bundestag/16/abstimmungen/antidiskriminierungsgesetz#:~:text=Juni%202006%20zur%20Abstimmung%20im,gab%20es%20Ablehnungen%20und%20Enthaltungen.

[4], [5] Eva Maria Andrades, „Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektiven auf das AGG", in *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* herausgegeben von IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (München: 2016), 58, https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Andrades.pdf.

[6], [8] „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)", ADA, letzter Abruf 19. August 2022, https://www.ada-bremen.de/bildung/was-ist-das-agg/.

[7] Eva Maria Andrades, „Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektiven auf das AGG", in *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* herausgegeben von IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (München: 2016), 58, https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Andrades.pdf.

[9], [12] Eva Maria Andrades, „Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektiven auf das AGG", in *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* herausgegeben von IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (München: 2016), 60, https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Andrades.pdf.

[10] Eva Maria Andrades, „Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektiven auf das AGG", in *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* herausgegeben von IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (München: 2016), 59, https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Andrades.pdf.

[11] Eva Maria Andrades, „Gut. Aber gut genug? Kritische Perspektiven auf das AGG", in *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* herausgegeben von IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (München: 2016), 57, https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Andrades.pdf.

[13] Ulrike Lembke und Doris Liebscher, „Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik?" in *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis* herausgegeben von Veronika Apostolovski, Isabella Meier, Simone Philipp, Karin Maria Schmidlechner und Klaus Starl (Baden-Baden: Nomos, 2014), 273.

[14]

Ulrike Lembke und Doris Liebscher, „Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik?“ in *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis* herausgegeben von Veronika Apostolovski, Isabella Meier, Simone Philipp, Karin Maria Schmidlechner und Klaus Starl (Baden-Baden: Nomos, 2014), 275.

15)

Ulrike Lembke und Doris Liebscher, „Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik?“ in *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis* herausgegeben von Veronika Apostolovski, Isabella Meier, Simone Philipp, Karin Maria Schmidlechner und Klaus Starl (Baden-Baden: Nomos, 2014), 282f.

From:
https://institut.soziologie.uni-freiburg.de/dokuwiki/ - **Institut für Soziologie - Lehrwiki**

Permanent link:
https://institut.soziologie.uni-freiburg.de/dokuwiki/doku.php?id=lv-wikis-oeffentlich:divtheo22:diversitaet_im_allgemeinen_gleichbehandlungsgesetz

Last update: **2023/03/28 22:51**