SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Rezension: Maria Wersig: Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Einführung in Theorie und Praxis des Antidiskriminierungsrechts in 23 Fällen

Berghahn, Sabine

Veröffentlichungsversion / Published Version
Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Berghahn, S. (2018). Rezension: Maria Wersig: Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Einführung in Theorie und Praxis des Antidiskriminierungsrechts in 23 Fällen. [Rezension des Buches *Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG): eine Einführung in Theorie und Praxis des Antisdiskriminierungsrechts in 23 Fällen*, von M. Wersig]. *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, *27*(1), 171-173. https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v27i1.24

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57642-2

Maria Wersig

Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Einführung in Theorie und Praxis des Antidiskriminierungsrechts in 23 Fällen

SABINE BERGHAHN

Das Buch bietet sowohl für Jurist*innen als auch für juristische Laien mit vier Kapiteln einen leicht verständlichen, fallbezogenen und gleichzeitig systematischen Überblick und Einstieg in das deutsche Antidiskriminierungsrecht. Das schmale Bändchen ist hervorragend geeignet für Lehrende und Studierende der Rechtswissenschaft, der Ökonomie oder der Sozialwissenschaften.

Bevor näheres zum Inhalt erläutert wird, ein paar Worte zum Gesetz selbst: Das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 kennzeichnet einen historischen Einschnitt. Zwar handelte es sich eigentlich nur um die Verbreiterung von Diskriminierungsverboten, die in Bezug auf das Geschlecht im deutschen Arbeitsrecht schon seit August 1980 gegolten hatten (in Form der §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 BGB). Der Geltungsbereich der Diskriminierungsverbote im Verhältnis zwischen Privatrechtssubjekten wurde aber in bedeutender Weise auf insgesamt sechs ‚verbotene' Diskriminierungskategorien ausgedehnt und damit auch der gesellschaftliche Stellenwert der Rechtsinstrumente erweitert. Die Diskriminierungsverbote gelten seitdem für die Kategorien ‚Rasse' und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität/sexuelle Orientierung (§ 1 AGG). Auf der neuen Grundlage konnten z.B. Schwule und Lesben verfassungsrechtlich bedeutsame Rechtsfortschritte erzielen. Für die Kategorie Geschlecht hat sich wenig geändert; die Wahrnehmung von Diskriminierung und das staatlich-gesellschaftliche Antidiskriminierungsbewusstsein haben sich durch das AGG aber erheblich verbreitert.

2016 wurde das zehnjährige Bestehen des AGG offiziell gefeiert, aber auch seine Unzulänglichkeiten wurden evaluiert, Veränderungsvorschläge gemacht – und politisch erst einmal wieder zu den Akten gelegt. Schwer genug war es, dieses Gesetz überhaupt im Bundestag zu verabschieden. Das AGG ist die Umsetzung von zwei europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien des Jahres 2000, also ein ‚Pflichtgesetz', das die EU-Mitgliedstaaten eigentlich binnen drei Jahren hätten verabschieden müssen. Erst 2006 wurde das Gesetz durch die erste Große Koalition unter Angela Merkel als Kompromiss abgesegnet, um Klagen und Sanktionen der Europäischen Kommission bzw. des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zuvorzukommen. Eine Vielzahl von Ausnahme- und Einschränkungsklauseln sorgte für die Befriedung der deutschen Wirtschaft und der christlichen Kirchen. Der ersteren kommen die kurzen Fristen für die Geltendmachung der individuellen Ansprüche zugute, letzteren die Regelung, dass die Kirchen bislang nach Gutdünken festlegen dürfen, ob der

Tätigkeitsbezug oder allein das Ethos der Einrichtung darüber bestimmt, welcher Religion/Konfession die Bewerber*innen angehören müssen. Der Name des Gesetzes wurde in der letzten Phase von „Antidiskriminierungsgesetz" in „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz" umgewandelt, jedoch ist das AGG trotz seines Namens mitnichten ein Gesetz, das „allgemeine Gleichbehandlung" vorschreibt. Weitere benachteiligungsträchtige Kategorien jenseits der sechs Merkmale werden nicht berücksichtigt; abgesehen davon ist das Gesetz von zahlreichen Geltungslücken und Ausnahmen gekennzeichnet.

Kapitel 1 des Bandes von *Maria Wersig* erläutert die Schritte der Fallbearbeitung zum AGG. Hier geht es z.B. um den Aufbau des AGG, die europarechtlichen Hintergründe, den Anwendungsbereich, die Diskriminierungsformen, Ansprüche und Fristen sowie die Beweislast. Kapitel 2 enthält arbeitsrechtliche Fallbeispiele: etwa die Diskriminierung bei einer Bewerbung wegen der „Ossi"-Herkunft, wegen Kopftuchtragens oder Schwangerschaft. Die meisten praktisch relevanten Fälle sind solche, bei denen schon die Bewerbung abgelehnt wird und es nicht zur Einstellung kommt. Natürlich kommen auch Streitfälle im laufenden Arbeitsverhältnis zur Sprache, z.B. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder nach Alter gestaffelte Urlaubstage. Zu den Fällen, die insgesamt die sechs Diskriminierungskategorien des AGG abdecken, werden Lösungshinweise gemäß der Rechtsprechung gegeben, und es werden die Probleme der Auslegung und ggf. die Kritik an der ‚herrschenden' Rechtsprechung angesprochen. Außerdem finden sich systematische Exkurse z.B. zur Lohnungleichheit und zum Gender Pay Gap oder zu den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats. Kapitel 3 erläutert sodann Fälle zum zivilrechtlichen Teil des AGG, z.B. „Stress an der Diskotür", „Kopftuch im Fitnessstudio" oder „Stillen im Café verboten".

Kapitel 4 widmet sich schließlich den Hürden der Rechtsdurchsetzung im Antidiskriminierungsrecht und behandelt dabei Fristen, Beweisprobleme, Entschädigungssummen sowie die „kollektive Rechtsmobilisierung". Um die letztere ist es allerdings im AGG schlecht bestellt, d.h. die wirksamsten Möglichkeiten der Prozessstandschaft und Verbandsklage sind im AGG nicht vorgesehen, da dieses nach dem Konzept eines streng individuellen Rechtsschutzes konstruiert wurde. Rechtsberatung durch Antidiskriminierungsverbände ist zugelassen, sie können u.U. als Beistände der diskriminierten Person auftreten, jedoch nicht an deren Stelle (Prozessstandschaft) oder unabhängig von einer betroffenen Person als Verband vor Gericht gehen (Verbandsklage). Besonders in den allzu kurzen Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen (zwei Monate) und im Fehlen der selbständigen Verbandsklagemöglichkeit sehen die Antidiskriminierungsverbände, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und die Evaluationsgruppe, die 2016 im Auftrag der ADS die Mängel und Wirksamkeitsdefizite analysiert hat, den größten Veränderungsbedarf (vgl. Berghahn/Klapp/Tischbirek 2016, 7f.).

Maria Wersig, 2017: Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Einführung in Theorie und Praxis des Antisdiskriminierungsrechts in 23 Fällen. Opladen, Berlin, Toronto: UTB. 137 S., ISBN 978-3-8252-4870-3.

Literatur

Berghahn, Sabine/**Klapp**, Micha/**Tischbirek**, Alexander, 2016: Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom Büro für Recht und Wissenschaft GbR mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Christiane Brors. Berlin, Baden-Baden.

Sarah De Groof

Work-Life Balance in the Modern Workplace. Interdisciplinary Perspectives From Work-Family Research, Law and Policy

GESINE FUCHS

In diesem Band erkunden insgesamt 34 Autor*innen in 16 Beiträgen und einer kurzen Einleitung, wie die breitgefächerten Erkenntnisse aus Rechtswissenschaft, Politikwissenschaft, Familien- und Organisationssoziologie zur Work Life Balance (WLB) bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu besseren Politiken in diesem Bereich beitragen können. Nur einige können hier vorgestellt werden. Die interdisziplinäre Zusammenstellung macht dabei deutlich, wie wichtig z.B. soziologische Erkenntnisse für das Design wirksamer Policies sind, oder dass sich allein mit dem Fokus auf organisationale Kulturen noch keine breite Veränderung der Praxen erreichen lässt.

Alberto Barrio und *Nuna Zekic* leisten eine Auslegeordnung von Crowdwork, also von Arbeiten, die auf Bestellung von Personen ausgeführt werden, die über Online-Plattformen rekrutiert werden. Sie fassen Forschungsergebnisse zusammen, nach denen die WLB von Crowdworkern wegen unsicheren, nicht kalkulierbaren Arbeitsanfalls, niedriger Entschädigung und aufwändiger Arbeitssuche im Netz eher schlecht ist. Für die weitere Policy-Diskussion zur Regulierung dürfte wichtig sein, ob Crowdworker als Arbeitnehmer*innen, als Selbstständige oder als eine neue Art von Erwerbstätigen gelten. Hierzu liefert der Beitrag wichtige arbeitsrechtliche Überlegungen.

Sarah De Groof geht der Frage nach, wie das Arbeitsrecht zu einer guten WLB beitragen kann. Dazu fasst sie den Forschungsstand zu WLB in Bezug auf Höhe, Lage und Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit, Zeitautonomie sowie Urlaube zusammen und entwickelt daraus Kriterien für das Arbeitsrecht, die an den entsprechenden EU-Richtlinien geprüft werden. Die Richtlinien, so De Groof, erlauben viele Ausnahmen, aber es finden sich zahlreiche WLB-freundliche Regelungen in nationalstaatlichem Arbeitsrecht, z. B. zu kurzfristigem Urlaub wegen dringender Familienangelegenheiten oder ein Recht auf Teilzeit, seltener eines auf Rückkehr in Vollzeit.