

Merx, Andreas / Vassilopoulou, Joana

Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven

1. Einführung

Seit dem 18. August 2006 gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das umfassend Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft oder einer rassistischen Diskriminierung, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen soll.

Ein Schwerpunkt des Gesetzes liegt dabei im Arbeitsrecht. Das AGG wird deutliche Auswirkungen auf sämtliche Personalprozesse von Unternehmen und Organisationen haben.

Der folgende Beitrag bietet insbesondere eine Übersicht über zentrale arbeitsrechtlich relevante Regelungen des AGG und diskutiert, wie Ansätze eines Managing Diversity in der Erfüllung dieser arbeitsrechtlichen Herausforderungen längerfristig eine entscheidende Rolle spielen können.

Darüber hinaus leistet er eine umfassende Einführung, die neben dem europarechtlichen Hintergrund auch die ungewöhnlich langwierige und kontroverse Entstehungsgeschichte des AGG skizziert. Die zentralen Diskussionspunkte im Gesetzgebungsprozess werden dabei vertiefend beleuchtet.

2. Entstehungskontext und europarechtlicher Hintergrund der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien

Das AGG soll die Umsetzung von vier europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland sicherstellen. Das politische Ziel der Gleichbehandlung ist dabei Kern des Selbstverständnisses der Europäischen Union als Werte- und Wirtschaftsgemeinschaft und hat eine lange Tradition im europäischen Integrationsprozess.

Die Entwicklung des EU-Antidiskriminierungsrechts lässt sich grundsätzlich als Bogen vom Verbot der ethnischen Diskriminierung zum Schutz gesellschaftlicher Vielfalt beschreiben. Aufgrund der wachsenden ökonomischen Verflechtung der EWG-Mitgliedstaaten in den Gründungsjahren der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft stand zunächst die Durchsetzung eines diskriminierungsfreien Marktzugangs unabhängig

von der Nationalität und somit ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit im Mittelpunkt der Genese eines europäischen Antidiskriminierungsrechts. (vgl. Mahlmann, 2005, S.1) Im Zusammenhang mit der zunehmenden Integration Europas wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz fortan als zentral für die Entwicklung einer europäischen Sozialordnung erachtet. Das EU-Antidiskriminierungsrecht hatte dann basierend auf der Vertragsnorm des Artikels 119 EGV (später erweitert in Artikel 141 EG) lange Jahre seine stärkste Ausformulierung im Bereich des Verbots der Geschlechterdiskriminierung. Es entfaltete sich dabei insbesondere durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), die ein gemeinschaftsrechtliches Grundrechtsverständnis entwickelt und den Gleichbehandlungsgrundsatz dabei zu einem allgemeinen Grundprinzip des europäischen Gemeinschaftsrechts erklärt hat.

Das Anwachsen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Ländern der EU Anfang der 90er Jahre, das Erstarken rechter Gruppierungen und Parteien sowie insbesondere die Regierungsbeteiligung der rechtsradikalen FPÖ unter Jörg Haider in Österreich 1999 waren - nicht zuletzt hinsichtlich der bevorstehenden EU-Osterweiterung - Gründe dafür, dass die EU eine deutliche Ausweitung des Diskriminierungsschutzes vorsah. Diese betraf sowohl die Anzahl der als schutzbedürftig erachteten Diskriminierungsmerkmale als auch eine Ausdehnung der Regelungen auf den Bereich des Zivilrechts.

2.1 Die vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien

Eine Konkretisierung erfuhr dieses Ziel 1997 durch die Aufnahme des Artikels 13 in den Amsterdamer Vertrag:

„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Diese Ausweitung des Merkmalskatalogs wurde zurecht als „turning point in EU-antidiscrimination law“ (Bell, 2002, S.143) bezeichnet. Hinsichtlich der Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen gab es mit Artikel 141 EG des Amsterdamer Vertrages eine weitere rechtliche Grundlage für entsprechende Maßnahmen.

Auf der Grundlage dieser beiden Artikel wurden seit 2000 vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien beschlossen:

- die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000, die Antirassismusrichtlinie. Diese Richtlinie war bis zum 19. Juli 2003 umzusetzen.
- die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. November 2000, die Rahmenrichtlinie. Diese Richtlinie bezweckt die Bekämpfung von Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Die Rahmenrichtlinie musste von den Mitgliedstaaten bis zum 2. Dezember 2003 umgesetzt werden.
- die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 23. September 2002, die Genderrichtlinie Arbeitsrecht. Sie war bis zum 5. Oktober 2005 umzusetzen.
- und zuletzt die Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vom 13. Dezember 2004, die Genderrichtlinie Zivilrecht. Für diese Richtlinie läuft die Umsetzungsfrist noch bis zum 21. Dezember 2007.

Diese umfassende Ausweitung des europäischen Antidiskriminierungsrechts entspricht zugleich einer Verdichtung des Schutznetzwerks als auch einer Vereinheitlichung auf dem Stand der Rechtsprechung des EuGH und der wissenschaftlichen Diskussion. (vgl. Mahlmann, 2005, S.2) Mit den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien betont die Europäische Union die elementare Bedeutung des Gleichbehandlungsgebots und nimmt eine grundlegende Ausdehnung des individuellen Rechtsschutzes bei Diskriminierungen in allen Bereichen vor. Die größte Neuerung besteht darin, dass dieser Schutz nicht mehr nur Diskriminierungen durch den Staat betrifft, sondern die Mitgliedstaaten auch zu einem Rechtsschutz vor Diskriminierungen durch Private verpflichtet, insbesondere in der Arbeitswelt. Mit der Rahmenrichtlinie sind nun auch sämtliche in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags genannten Diskriminierungsmerkmale Teil des arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutzes.

In ihrem sachlichen Anwendungsbereich weisen die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien allerdings sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf. Die Antirassismusrichtlinie, die Rahmenrichtlinie und die Genderrichtlinie Arbeitsrecht haben den Zugang, die Ausgestaltung, Durchführung und Beendigung unselbständiger Tätigkeit, die selbständige Tätigkeit, die Koalitionsmitgliedschaft und die berufliche Bildung als gemeinsamen Anwendungsbereich. Erforderlich ist damit vor allem eine Umsetzung im Arbeitsrecht.

Die Antirassismusrichtlinie erstreckt darüber hinaus ihren sachlichen Anwendungsbereich auf soziale Vergünstigungen, den Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit, die Gesundheitsdienste, die Bildung sowie den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Die Genderrichtlinie Zivilrecht schreibt schließlich im Hinblick auf Güter und Dienstleistungen einen der Antirassismusrichtlinie vergleichbaren Anwendungsbereich für das Merkmal Geschlecht vor. (vgl. Franke/Merx, 2007, S.3)

„Die Richtlinien sind also ein Flickenteppich“ (Nickel, 2006, S.3), mit teils ähnlichen und teils unterschiedlichen Ausformulierungen der Anwendungsbereiche und insbesondere im zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz noch nach Merkmalen abgestuften Schutzniveaus. Das EU-Antidiskriminierungsrecht hat hier bisher nur für das Merkmal „Geschlecht“ sowie für rassistische oder ethnische Diskriminierungen weitgehende zivilrechtliche Diskriminierungsverbote formuliert. Hier dürfte „das Ende der Fahnenstange“ (Flohr/Ring, 2006, S.37) für weitere Rechtsakte allerdings noch nicht erreicht sein.

2.2 Der Diversity-Ansatz der EU-Antidiskriminierungspolitik

Auch wenn die EU für die Diskriminierungsmerkmale Alter, Behinderung, sexuelle Identität sowie Religion oder Weltanschauung noch keine expliziten zivilrechtlichen Richtlinien erlassen hat, verfolgt sie insgesamt doch konsequent einen so genannten horizontalen bzw. Diversity-Ansatz. Dieser besagt, dass die unterschiedlichen Diskriminierungstatbestände aufgrund der verschiedenen Diskriminierungsmerkmale in rechtlichen Regelungen und Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen gemeinsam angegangen werden sollen. Der Diversity-Ansatz findet in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags als Grundlage der Richtlinienumsetzung seine grundlegende Verankerung.¹ Das die Richtlinienumsetzung

¹ In der auf dem EU-Gipfel von Nizza 2000 verabschiedeten Charta der Grundrechte der Europäischen Union findet dabei in Artikel 21 noch eine weitere Er-

begleitende Aktionsprogramm der Gemeinschaft zu Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) wählt ebenfalls einen Diversity-Ansatz und strebt an, wo immer es möglich erscheint, die unterschiedlichen Diskriminierungsgründe gemeinsam und nicht getrennt zu betrachten. Das langfristige gesellschaftspolitische Ziel der europäischen Antidiskriminierungspolitik ist die Perspektive einer „gleichwertigen Vielfalt“, einer „non-hierarchical diversity in general“ (Council of Europe, 1998, S.25). Die EU-Kommission rät den Mitgliedstaaten daher, eine „kohärente und integrierte Vorgehensweise“ zu entwickeln: „Diese Vorgehensweise besteht darin, dass in größtmöglichem Ausmaß gemeinsame Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Nutzung des Austauschs von Erfahrungen und bewährte Verfahren bei den verschiedenen Diskriminierungsgründen stattfinden soll. Auf diese Weise lässt sich eine wirksamere Grundlage finden, um Mehrfachdiskriminierungen in Angriff zu nehmen. Gemeinsame juristische und strategische Ansätze zur Abdeckung der verschiedenen Diskriminierungsgründe sind möglich, einschließlich von gemeinsamen Definitionen des Begriffs Diskriminierung. Wohl wird anerkannt, dass verschiedene Gruppen sich mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert sehen, die integrierte Vorgehensweise beruht jedoch auf der Voraussetzung, dass Gleichbehandlung und Achtung vor der Vielfalt im Interesse der Gesellschaft insgesamt sind.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2004, S.7).

2.3 Die zentralen Beweggründe der Europäischen Union für die neuen EU-Gleichbehandlungsrichtlinien

2.3.1 Die europäische Beschäftigungsstrategie

Als ein zentrales Motiv für die Erweiterung des Merkmalkatalogs ist die Entwicklung einer gemeinsamen europäischen Beschäftigungsstrategie zu sehen, deren längerfristiges Ziel ist, Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Diese Strategie sieht die Schaffung von Märkten vor, die die soziale Eingliederung fördern. Nicht zuletzt aufgrund der demographischen Entwicklung wird dabei angestrebt, alle auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden (Human-) Ressourcen optimal zu nutzen, die vorhandene Vielfalt wertzuschätzen und zu fördern und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit

gänzung längerfristig zu schützender Merkmale statt. Alle Formen von Diskriminierungen „insbesondere wegen des Geschlechts, der „Rasse“, der Hautfarbe, der ethnischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung...“ sind danach aufzuheben.

der Unternehmen zu stärken (vgl. Wendeling-Schröder, 2005, S.2). Die Diskriminierung und Ausgrenzung einzelner Gruppen behindert dabei das Ziel, lebens- und wettbewerbsfähige Gesellschaften zu formen. Ziel ist es, das alle Menschen ihre individuellen Talente und Potentiale frei von Vorurteilen, Diskriminierungen und Belästigungen entfalten und einbringen können. Das EU-Antidiskriminierungsrecht soll diese Beschäftigungsstrategie unterstützen und insgesamt zu wirtschaftlichem Wachstum beitragen.

2.3.2 Gleichbehandlung als europäischer Wert – die EU als Wertegemeinschaft

Nach Artikel 6 EGV beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit. Das EU-Antidiskriminierungsrecht wurde dabei insgesamt insbesondere als wichtiger Bestandteil eines umfassenden Menschenrechtsschutzes betrachtet. Der „...Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht“ heißt es dementsprechend in den Erwägungsgründen zu den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien.² Die Verwirklichung des Grundrechts auf gleiche und faire Behandlung, das im Mittelpunkt der Gleichbehandlungsrichtlinien steht, ist ein zentraler Baustein bei der Erreichung des grundlegenden Ziels der Europäischen Union, sich zu einem „Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts“ zu entwickeln. Hiermit sollen weitere im EG-Vertrag festgelegte Ziele erreicht werden. Diese sind neben der Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus insbesondere ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.³ Das politische Ziel der Gleichbehandlung und des Schutzes der zunehmenden Vielfalt der Lebens- und Arbeitsformen in den europäischen Mitgliedstaaten ist insofern als zentraler Bestandteil der grundlegenden Werte der Europäischen Union zu betrachten und war Leitbild bei der EU-Osterweiterung sowie bei der Entwicklung gemeinsamer europäischer Verfassungsprinzipien.

3. Die Entstehungsgeschichte des AGG

Dem AGG ging ein sehr langwieriges und kompliziertes Gesetzgebungsverfahren voraus, das über drei Legislaturperioden, zwei unterschiedliche Regierungslager und drei fehlgeschlagene Umsetzungsversuche bis

² Text aus Erwägungsgrund 3 RL 2000/43/EG; Erwägungsgrund 4 RL 2000/78/EG, Erwägungsgrund 2 RL 2002/73/EG und RL 2004/113/EG

³ Text aus amtl. Begr. BT- Drs. 16/1780, S.20f.

zur letztendlichen Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in deutsches Recht andauerte und dabei von heftigen Kontroversen sowie wiederholt drohenden Strafverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) begleitet war.

Bereits in der 14. Legislaturperiode hatte das Bundesministerium der Justiz unter Führung der damaligen Bundesjustizministerin Däubler-Gmelin am 10. Dezember 2001 den Diskussionsentwurf eines „Gesetzes zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht“ vorgestellt.⁴ Der Entwurf sah ein zivilrechtliches Diskriminierungsverbot aus Gründen des Geschlechts, einer rassistischen Diskriminierung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität vor und sollte in einem weit gefassten sachlichen Anwendungsbereich in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) integriert werden. Das Bundesministerium der Justiz führte am 19. Februar 2002 eine Anhörung zu diesem Gesetzentwurf durch. Da der Entwurf mehr Diskriminierungsmerkmale vorsah, als in der zivilrechtlichen Antirassismusrichtlinie beinhaltet sind, löste der Entwurf massive Kritik insbesondere von Seiten der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und der Kirchen aus. Er wurde angesichts des bevorstehenden Bundestagswahlkampf im Sommer 2002 nicht weiter verfolgt.

Die neue Bundesjustizministerin Zypries verlautbarte zu Beginn der 15. Legislaturperiode, dass an dem vorliegenden Entwurf nicht festgehalten werde und stattdessen eine 1:1-Umsetzung der Antirassismusrichtlinie erfolgen soll. Im Dezember 2003 kündigte die Europäische Kommission wegen Nichtbeachtung der Umsetzungsfristen der Antirassismusrichtlinie und der Rahmenrichtlinie die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen Deutschland an. Im Juni 2004 stellte die Bundesjustizministerin die grundlegende Konzeption des unter koordinierender Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entstandenen (inoffiziellen) Entwurfs für ein Antidiskriminierungsgesetz (ADG-E) vom 6. Mai 2004 vor.⁵ Der Entwurf entsprach weitestgehend einer engen 1:1-Umsetzung der Richtlinien. Aufgrund erheblicher Differenzen zwischen den Koalitionspartnern der rot-grünen Bundesregierung und begleitet von einer heftigen öffentlichen Debatte erfuhr dem inoffiziellen Entwurf das gleiche Schicksal wie seinem Vorgänger. Am 29. Juli 2004 reichte die Europäische Kommission vor dem EuGH Klage gegen Deutschland wegen Nichtumsetzung der Antirassismusrichtlinie ein. In der Folgezeit verständigten sich die Koalitionsfraktionen der rot-

⁴ Abrufbar unter: http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/lb_adg_chronologie/bmj_zivilantidiskg_diskuss.pdf

⁵ Abrufbar unter: http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/lb_adg_chronologie/adg_entwurf_mai_2004_bmfsfj_euri.pdf

grünen Bundesregierung über die verbliebenen strittigen Punkte des ADG-E und stellten am 15. Dezember 2004 den „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ als gemeinsamen Fraktionsentwurf vor. Neben der Umsetzung der arbeitsrechtlichen Anforderungen aus der Rahmenrichtlinie sah der Entwurf, der in einem einheitlichen Gesetz alle vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien umsetzen sollte, auch umfassende und über die Anforderungen der Richtlinien hinausgehende zivilrechtliche Diskriminierungsverbote vor. Dies betraf insbesondere die Aufnahme aller Diskriminierungsmerkmale aus der Rahmenrichtlinie in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz. Am 21. Januar 2005 wurde der Gesetzentwurf⁶ in erster Lesung im Deutschen Bundestag beraten und daraufhin in die Ausschüsse überwiesen. Am 3. Februar 2005 reichte die Europäische Kommission vor dem EuGH Klage gegen Deutschland wegen Nichtumsetzung der Rahmenrichtlinie ein. Am 07. März 2005 führte der Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine öffentliche Anhörung zum ADG-E durch. In der Folgezeit wurde die Kritik, insbesondere von Seiten der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, aber auch von Seiten der Opposition aus CDU/CSU und FDP immer massiver. Selbst SPD-Bundesminister, die Gesetzesteile in ihren eigenen Häusern hatten erarbeiten lassen, waren sogar bereits vor der Anhörung mit zum Teil deutlicher Ablehnung des Entwurfs in die Öffentlichkeit gegangen. Zentrale Diskussionspunkte waren insbesondere der durch die Aufnahme aller Diskriminierungsmerkmale aus der Rahmenrichtlinie in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz vorgesehene Diversity-Ansatz und vor dem Hintergrund der Debatten um „Deregulierung“ und „Bürokratieabbau“ das Spannungsverhältnis zwischen (Vertrags-) Freiheit und dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Im Arbeitsrecht waren die Hauptstreitpunkte das Klagerecht des Betriebsrats, aber auch das unklare Verhältnis zu den Regelungen im Kündigungsschutz. Um diesen Kritikpunkte sowie Einwänden des Bundesrats entgegenzukommen wurden, auf Grundlage von aus der Anhörung resultierenden Korrekturvorschlägen, dann Mitte März 2005 Änderungen des Gesetzentwurfs vorgenommen. Am 28. April 2005 stellte der EuGH durch Urteil eine Vertragsverletzung der Bundesrepublik Deutschland wegen Nichtumsetzung der Antirassismusrichtlinie fest. Zunehmend drohten Strafzahlungen, die die Europäische Kommission wegen der nicht fristgerechten Richtlinienumsetzungen beim EuGH beantragt hatte.

Am 17. Juni 2005 wurde der Entwurf für ein ADG in 2. und 3. Lesung mit der Mehrheit der rot-grünen Koalition im Deutschen Bundestag be-

⁶ BT-Drs. 15/4538

geschlossen⁷. Das Gesetz war im Bundesrat nicht zustimmungspflichtig. Im Juli 2005 beschloss der Bundesrat den Vermittlungsausschuss anzurufen. Da das Vermittlungsverfahren aufgrund der vorgezogenen Bundestagswahlen nicht in der 15. Legislaturperiode abgeschlossen werden konnte, galt das Gesetz für den Deutschen Bundestag als nicht erledigt. Das ADG war somit gescheitert.

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen brachte das Gesetz als Entwurf in unveränderter Form unmittelbar nach Beginn der 16. Legislaturperiode im Dezember 2005 wieder in den Deutschen Bundestag ein. Die erste Lesung im Deutschen Bundestag erfolgte am 21. Januar 2006. Am 23. Februar 2006 stellt der EuGH durch Urteil eine Vertragsverletzung der Bundesrepublik Deutschland wegen Nichtumsetzung der Rahmenrichtlinie fest. Im Mai 2006 veröffentlichte das Bundesjustizministerium einen „Gesetzesentwurf zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“⁸, der im wesentlichen dem Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG-E) aus der 15. Legislaturperiode entsprach. Die große Koalition hatte sich kurzfristig auf einen Kompromiss über noch strittige Punkte geeinigt. Hintergrund waren die drohenden Strafzahlungen an die EU. Durch den Kompromiss kam es zu einer im Vergleich zum ADG geringfügigen Abschwächung des Diskriminierungsschutzes in einigen Anwendungsbereichen, gleichzeitig wurde am grundlegenden Diversity-Ansatz festgehalten, alle Diskriminierungsmerkmale aus der Rahmenrichtlinie in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz aufzunehmen.

Am 18. Mai 2006 leitete die Bundesregierung den Gesetzesentwurf dem Bundesrat zur Stellungnahme zu. Der Entwurf für ein AGG wurde ebenso kritisiert wie sein beinahe identischer Vorgänger. Nun waren es insbesondere einige Länderregierungen und der unionsdominierte Bundesrat, die auf weitere gesetzliche Änderungen drängten. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände wiederholten ihre seit langem bekannten Vorbehalte gegenüber einigen arbeitsrechtlichen Regelungen. Als Reaktion auf die anhaltende Kritik erfolgte beim zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot u.a. eine Streichung des Merkmals „Weltanschauung“. Im Arbeitsrecht wurde das Klagerecht des Betriebsrats eingeschränkt und die ausschließliche Geltung der Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz wurde für Kündigungen klargestellt. Am 20. Juni 2006 beriet der Deutsche Bundestag in 1. Lesung über den Regierungsentwurf des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Am 29. Juni 2006 hat der Deutsche Bundestag mit großer Mehrheit

⁷ BT-Drs. 15/5717

⁸ „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ – AGG. Abrufbar unter: http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/lbs_adg_chronologie/agg_e_bmj_koalitionsentwurf_2006.pdf

durch die Stimmen der Regierungsfractionen CDU/CSU und SPD sowie der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen das (AGG)⁹ beschlossen. Aufgrund einer zu kurzfristigen Weiterleitung und redaktioneller Fehler – in letzter Sekunde waren noch einige weitere Korrekturen vorgenommen worden, die so aber nicht vom Deutschen Bundestag beschlossen worden waren - hielt das Bundespräsidialamt das AGG, das ursprünglich am 1. August in Kraft treten sollte noch einige Tage zur Prüfung zurück. Das AGG wurde dann am 17. August im Gesetzblatt verkündet und ist am 18. August 2006 in Kraft getreten. Der Deutsche Bundestag hat am 26. Oktober 2006 im Rahmen eines Korrekturgesetzes die notwendig gewordenen „Änderungen von Vorschriften im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und anderen Gesetzen“ (BT-Drucksache 741/06) beschlossen. Diese Änderungen sind am 12. Dezember 2006 in Kraft getreten¹⁰.

4. Das arbeitsrechtliche AGG

Das AGG ist Art. 1 und Kernstück des als Artikelgesetz konzipierten „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“. Der Gesetzgeber hat dabei an dem Grundsatz festgehalten, in einem einheitlichen, umfassenden und eigenständigen Gesetz mit einem grundsätzlichen Diversity-Ansatz, den arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Schutz vor Benachteiligungen zu regeln. Das ist insgesamt anwenderfreundlicher und übersichtlicher als eine Regelung, bei der in verschiedenen verstreuten Gesetzen einzelne Teile geändert werden und erleichtert somit den Rechtsschutz für Betroffene.

Das AGG selbst ist in sieben Abschnitte gegliedert:

Abschnitt 1 enthält in den §§ 1-5 einen „Allgemeinen Teil“ mit Bestimmungen, die für alle vom Gesetz betroffenen Rechtsgebiete gleichermaßen gelten.

Abschnitt 2 (§§ 6-18) beinhaltet unter der Überschrift „Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung“ den Schwerpunkt des AGG und die für unsere Interessen einschlägigsten Regelungen, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Abschnitt 3 (§§ 19-21) regelt den zivilrechtlichen Benachteiligungsschutz und enthält einen abgestuften Diversity-Ansatz, der zwar alle Diskriminierungsmerkmale (bis auf die „Weltanschauung“) aufnimmt, dann aber

⁹ BT-Drs. 16/1780

¹⁰ BGBl. Teil I, Nr. 56, S. 2745f

nach unterschiedlichen Schutzniveaus differenziert.

Abschnitt 4 (§§ 22 u. 23) enthält zwei für einen wirksamen Diskriminierungsschutz zentrale Regelungen: die Beweislast erleichterung und die neu geschaffene Unterstützungsmöglichkeit durch so genannte Antidiskriminierungsverbände.

In den weiteren Abschnitten (§§ 24-33) folgen noch Regelungen über öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, die neue Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Schlussvorschriften.

Im Folgenden werden nun die für die Diskussion um die arbeitsrechtlichen Anforderungen des AGG relevanten Teile des Gesetzes vorgestellt.

4. 1 Der Allgemeine Teil

§ 1 legt das Hauptziel des Gesetzes fest: es soll Benachteiligungen „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen“.

Die EU weist in ihren Erwägungsgründen zur Antirassismusrichtlinie sämtliche Argumentationen, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen zurück und betont, dass die Verwendung dieses Begriffs nicht die Akzeptanz solcher Argumentationen bedeutet. Das AGG versucht dieser Begründung Rechnung zu tragen. Es spricht von einem Verbot „von Benachteiligungen aus Gründen der Rasse“ und meint damit das Verbot rassistischer Diskriminierungen.

In § 2 werden die sachlichen Anwendungsbereiche des AGG festgelegt. Beinhaltet sind der Zugang zu Beruf und Beschäftigung (einschließlich selbständiger Tätigkeit) und die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, die Berufsbildung und –ausbildung, die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und beruflichen Vereinigungen, der Sozialschutz und soziale Leistungen, die Bildung sowie der „Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum“.

Unklar bleiben hier die Bestimmungen zum Kündigungsschutz. Einerseits gilt das Benachteiligungsverbot des AGG nach § 2, Abs. 1 Nr.3 auch für die Bedingungen zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. In Abs. 4 desselben Paragraphen wird dann aber geregelt, dass bei Kündigungen, das Kündigungsschutzgesetz gilt, was de facto eine Abschwächung des zuvor umfassender geregelten Diskriminierungsschutzes bei Kündigungen bedeuten würde. Es wird hier noch zu klären

sein, ob dieser Widerspruch europarechtskonform ist.

§ 3 enthält die eng an den EU-Vorgaben orientierten Begriffsdefinitionen. Definiert werden die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung sowie die einer Benachteiligung gleichgestellten Diskriminierungstatbestände der Belästigung, der sexuellen Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung. Mit der mittelbaren Diskriminierung werden nun auch die sog. indirekten Diskriminierungen umfasst: „Standardbeispiele sind diskriminierende Sprachtests oder die statistisch auffällige Nichtbeförderung von Frauen oder Personen mit Migrationshintergrund auf leitende Positionen in Unternehmen bzw. im öffentlichen Dienst.“ (Nickel, 2006, S.5). Das aus den EU-Richtlinien resultierende Verbot der Anweisung zu Diskriminierungen stellt durchaus eine neue Qualität im Diskriminierungsschutz dar. „Hier ist beispielsweise der Fall gemeint, dass ein Arbeitgeber seinen Personalchef anweist, künftig keine Frauen, behinderte Menschen oder über Fünfzigjährige Bewerber/innen mehr einzustellen.“ (Franke/Merx, 2007, S.7).

§ 4 zielt auf die zunehmenden Fälle von Mehrfachdiskriminierungen ab. Nach der Regelung dürfen Benachteiligungen nicht mit einem Grund gerechtfertigt werden, der sich nur auf eines der Diskriminierungsmerkmale bezieht.

§ 5 erlaubt so genannte positive Maßnahmen. Sie sind dann gerechtfertigt, wenn bestehende Nachteile aufgrund eines der in § 1 genannten Merkmale verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Somit sind etwa betriebliche Maßnahmen zur Frauenförderung oder zum Abbau der Unterrepräsentation von MigrantInnen in verschiedenen Bereichen weiterhin möglich.

4.2 Das arbeitsrechtliche AGG

Das arbeitsrechtliche AGG (§§ 6-18) ist der zentrale Schwerpunkt des Gesetzes.

§ 6 Abs.1 legt den zu schützenden Personenkreis mit dem Begriff des „Beschäftigten“ fest. Der Begriff ist weit gefasst. Hierunter fallen alle ArbeitnehmerInnen, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten, BewerberInnen für ein Beschäftigungsverhältnis sowie ehemalige Beschäftigte.

In § 7 ist das generelle arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot festgelegt: „Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden.“ Auf Grundlage dieser zentralen Norm „dürften die folgenden Verhaltensweisen gegen das AGG verstoßen:

- Stellenanzeigen: „Dynamischer Anwalt“, „Sekretärin gesucht“, „Verstärkung für junges deutsches Team“, „bis 35 Jahre“.
- Einstellung: Frage nach Behinderung, Schwangerschaft, sexuelle Identität, Nichteinschalten der Schwerbehindertenvertretung.
- Belästigung: Unerwünschte körperliche Berührungen, anzügliche Bemerkungen, Witze mit sexuellem Einschlag.
- Beförderung: Ablehnung einer weiblichen Bewerberin auf eine Führungsposition, strukturelle Benachteiligung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund beim beruflichen Aufstieg.“ (Nickel, 2006, S.6).

In den §§ 8-10 werden Ausnahmen wegen ‚wesentlicher und entscheidender‘ beruflicher Anforderungen (§ 8), aufgrund der Religion oder Weltanschauung (§ 9) und wegen des Alters (§ 10) geregelt.

§ 8 soll verhindern, dass sich etwa ein Sehbehinderter auf eine Stelle als Gerüstbaumeister oder ein weißer Schauspieler auf die Rolle des Othello bewerben und sich dann bei einer Ablehnung auf das AGG berufen.

Die Kirchen und die ihnen nachgeordneten Verbände haben nach § 9 das Recht, von den Beschäftigten in den „ihnen zugeordneten Einrichtungen“ (z. B. der Caritas und der Diakonie) ein „loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses“ verlangen zu können. Diese Regelung, die auch aus den europäischen Vorgaben resultiert, soll die grundrechtliche Gewährleistung der Glaubensfreiheit (Art.4 GG) und die sie ergänzende Verfassungsgarantie für das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften (Art. 140 GG) sichern. Sie gilt allerdings auch für Stellen, bei denen die religiöse Gesinnung des Angestellten, z.B. als Hausmeister, nicht unbedingt eine „wesentliche und entscheidende“ Anforderung darstellen dürfte. Da die christlichen Kirchen im Bereich der Wohlfahrtspflege und sozialer Dienste sehr große Arbeitgeber sind, wurde hier ein recht großer Bereich mit weit gefassten Ausnahmeregelungen vom generellen Diskriminierungsverbot des AGG versehen. Insbesondere Frauenorganisationen, Lesben- und Schwulenverbände sowie die Gewerkschaften zeigten hier zum Teil starke Vorbehalte. (vgl. Roßocha, 2006)

§ 10 beinhaltet eine weitreichende Aufzählung von Ausnahmeregelungen in Bezug auf Altersdiskriminierungen. Prinzipiell ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist (§ 10 S.1 AGG). Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen außerdem angemessen und erforderlich sein (§ 10 S.2). Da Arbeitsrecht und Renten- und Sozial-

versicherungsregelungen in vielen EU-Ländern stark von altersbezogenen Regelungen durchzogen sind, hatte die EU hier Übergangsregelungen erlaubt. Auch andere Länder hatten in diesem Bereich zum Teil massive rechtstechnische Probleme.

Die §§ 11 und 12 regeln die Organisationspflichten des Arbeitgebers.

In § 11 ist dabei die Pflicht des Arbeitgebers zu „merkmalsneutralen“ Stellenausschreibungen festgelegt. Diese Regelung wird von entscheidender Relevanz für die zukünftigen Personalrekrutierungsprozesse von Unternehmen und Organisationen sein. In vielen Stellenanzeigen waren bisher insbesondere häufig direkt („junger Betriebswirt gesucht“) oder indirekt („junges Unternehmen sucht“) formulierte Altersvorgaben gang und gäbe.

§ 12 verpflichtet ArbeitgeberInnen zu präventiven und reaktiven Organisationspflichten. Dazu zählen die Pflicht, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen zu treffen, die Möglichkeit, im Rahmen von Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen (Seminare, Schulungen, Workshops, Antidiskriminierungstrainings, etc.) auf die Verhinderung von Diskriminierungen hinzuwirken sowie eine Bekanntmachungs- und Informationspflicht. Ein gutes Beispiel für eine umfassende Informationspolitik zu betrieblichen Antidiskriminierungsmaßnahmen und Gleichbehandlungsprogrammen schon lange vor dem AGG findet sich etwa bei der Volkswagen AG, die unter dem Titel „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ (vgl. Volkswagen AG, 2002) umfangreiche Informationen für Betroffene und Beteiligte veröffentlicht hatte.

Hat einer der Beschäftigten gegen das allgemeine Diskriminierungsverbot verstoßen, ist der Arbeitgeber nach § 12 dazu verpflichtet, die im Einzelfall „geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen“ zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Solche arbeitsrechtlichen Maßnahmen können eine Abmahnung, Umsetzung oder Versetzung sein und bis zur Kündigung gehen. Diese Regelung gilt auch, wenn die Benachteiligung von Vorgesetzten oder von Dritten ausgeht. Hier nennt die amtliche Begründung das Beispiel der Benachteiligung eines Auslieferungsfahrers wegen seiner ethnischen Herkunft, bleibt aber darüber hinaus relativ unbestimmt.

Die Rechte der Beschäftigten sind in den § 13-16 geregelt.

Nach § 13 Abs. 1 haben Beschäftigte ein Beschwerderecht bei den zuständigen Stellen des Betriebs, Unternehmens oder der Dienststelle, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten

wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.

§ 14 gibt Beschäftigten in Fällen der Belästigung oder der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung dieser Belästigungen ergriffen hat, ein Leistungsverweigerungsrecht. Diese Regelung dürfte in der betrieblichen Praxis allerdings nur wenig Bedeutung haben. Zunächst muss dem Arbeitgeber Gelegenheit gegeben werden, die Benachteiligung abzustellen. Des Weiteren ist die Beweisführung in solchen Fällen häufig schwierig und die Beweispflicht liegt überdies bei der betroffenen Person, die darüber hinaus die Lasten (z.B. in Form einer Abmahnung oder gar Kündigung) eines irrtümlich in Anspruch genommenen Leistungsverweigerungsrecht voll zu tragen hätte.

Weitaus größere Relevanz könnten die in § 15 geregelten Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche der Betroffenen als Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot erlangen. Die Ansprüche richten sich gegen den Arbeitgeber, sie müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Ein Einstellungsanspruch ist damit nicht verbunden. Stattdessen kann eine Entschädigung in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern gefordert werden.

§ 16 regelt das von den Richtlinien vorgegebene Viktimisierungsverbot. Beschäftigte, die Rechte aus dem AGG geltend machen, dürfen nicht aufgrund einer solchen Beschwerde benachteiligt werden. Dies gilt auch für Beschäftigte, die Betroffene in ihren Anliegen unterstützen oder als Zeugen im Beschwerdeverfahren auftreten.

In den §§ 17 und 18 sind Bestimmungen zur sozialen Verantwortung der Beteiligten und zur Mitgliedschaft in Berufsorganisationen geregelt.

§ 17 Abs. 1 beinhaltet eine Aufforderung an die Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigten und deren Vertretungen im Rahmen des sozialen Dialogs, an der Verwirklichung des generellen Ziels des AGG, also der Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen, mitzuwirken. Die Gesetzesbegründung weist darauf hin, dass das AGG z.B. als Begründung herangezogen werden kann, um die Personalprozesse in Betrieben und Unternehmen zu überprüfen, sie ggf. neu zu definieren oder sog. Verhaltenskodizes zu vereinbaren.¹¹

§ 17 Abs. 2 sieht vor, dass der Betriebsrat oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaften bei massiven und fortgesetzten Verstößen gegen das

¹¹ BT.- Drs. 16/1780 S. 39

generelle Benachteiligungsverbot durch den Arbeitgeber das Recht auf Unterlassungsklage bei Arbeitsgerichten haben. Dies gilt unter den Voraussetzungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Beschäftigte können die Geltendmachung von Ansprüchen dabei nicht mit den Klagemöglichkeiten von Betriebsrat und Gewerkschaften verbinden.

§ 18 sieht vor, dass für die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Berufsorganisationen, die arbeitsrechtlichen Regelungen des AGG entsprechend gelten.

4.3 Die Regelungen zum Rechtsschutz

Abschnitt 4 enthält zwei wichtige Regelungen zum Rechtsschutz der Betroffenen, die Beweislastregelung (§ 22) und die Möglichkeit der Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 23).

Die in § 22 enthaltene Beweislastregelung wurde in der Debatte um das Gesetz fälschlicherweise oft als „Beweislastumkehr“ bezeichnet. Die EU hat mit der in den Richtlinien geforderten Beweislaste erleichterung letztendlich der Tatsache Rechnung getragen, dass von Diskriminierungen Betroffene sehr häufig ihre Recht nicht geltend machen, weil sie den Beweis für die Diskriminierung (z.B. über eine Dokumentation aller Bewerbungsunterlagen eines Auswahlverfahrens) oft nur sehr schwer erbringen können. Außerdem fehlt ihnen für eine Klage gegen den Diskriminierenden, zu dem sie häufig in einem hierarchischen oder abhängigen Verhältnis (ArbeitgeberIn/Angestellte(r), VermieterIn/MieterIn) stehen, oft der Mut.

Die Regelung in § 22 lautet nun: „Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“ Ein Indiz für eine vermutete Benachteiligung kann beispielsweise eine offensichtlich nicht merkmalsneutrale Stellenausschreibung sein. Die hier getroffene Formulierung weicht indes in einem entscheidenden Punkt von der Formulierung der Richtlinien ab, diese haben davon gesprochen, „das Tatsachen glaubhaft gemacht werden müssen“, was eine ganz andere Qualität hat als ein Indizienbeweis. Ob diese abgestufte Beweislaste erleichterung in der betrieblichen Praxis zu einer nennenswerten rechtlichen Unterstützung von Betroffenen wird, bleibt abzuwarten. Schon am Tage des Inkrafttretens des AGG kommentierte die FAZ hierzu: „Das wird sich totlaufen“ (FAZ vom 18. August 2006).

Nach § 23 können sich Betroffene durch Antidiskriminierungsverbände in Gerichtsverfahren ohne Anwaltszwang aktiv unterstützen zu lassen. Wurde hier anfänglich über eine echte Verbandsklage mit umfassenden Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffenenverbände nachgedacht so hat sich der Gesetzgeber dann doch zunächst nur die schwächere Variante einer Prozessstandschaft entschieden. Die in letzter Sekunde auf Druck des Bundesrats vorgenommenen Änderungen führten zu einer weiteren Abschwächung dieser für Betroffene relevanten Unterstützungsfunktion. Demnach können die Verbände in gerichtlichen Verfahren ohne Anwaltszwang nun mehr nur als „Beistände“ Benachteiligter in der Verhandlung auftreten: „Auch hier handelt es sich um einen scheinbar kleinen, in der Praxis aber sehr bedeutenden Unterschied: Die Verbände können weder für die Betroffenen einspringen, noch können sie den Prozessverlauf durch Anträge usw. (d.h. wie ein Anwalt) beeinflussen, noch können die Verbände den Betroffenen das Prozessrisiko (Kosten!) abnehmen. Allerdings bleibt noch die Möglichkeit, dass die Betroffenen ihre Ansprüche auf Schadensersatz oder Unterlassung einer bestimmten diskriminierenden Handlung an die Verbände abtreten. Dabei kann auch vereinbart werden, dass im Erfolgsfall der Schadensersatz an den Betroffenen weitergereicht wird.“ (Nickel, 2006, S.12).

Im Folgenden werden nun die zentralen Diskussionspunkte der Debatte, die den Gesetzgebungsprozess begleitete, vertiefend vorgestellt. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere die arbeitsrechtlich relevanten Argumentationen.

5. Die Diskussion um das ADG/AGG. Schwerpunkt arbeitsrechtlicher Teil

„Aus diesem Gesetz ist kein gutes Gesetz geworden, aber immerhin ein tragfähiges“ (CDU/CSU- Fraktion im deutschen Bundestag. Dr. Jürgen Gehb, Juni 2006). Mit dieser und anderen diskussionswürdigen Aussagen, ging die über Jahre anhaltende, und zwei Regierungen überdauernde Debatte um das AGG, unter der Beteiligung der allgemeinen- und Fachöffentlichkeit, im Juni 2006 dem Ende zu. Das gesamte Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien in nationales Recht wurde von einer kontroversen Diskussion begleitet. Sowohl die Entwürfe der rot-grünen Koalition wie auch zuletzt der Großen Koalition stießen auf vehementen Widerstand, vor allem von Seiten der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände.¹²

¹² Im Folgenden wird eine generelle Vorstellung der Hauptkritikpunkte vorgenommen. Ob diese sich auf die Entwürfe der rot-grünen oder der Großen Koalition beziehen, bleibt dabei unbeachtet.

Im Mittelpunkt der Kontroversen stand maßgeblich die über eine 1:1-Umsetzung hinausgehende Aufnahme aller Diskriminierungsmerkmale aus der Rahmenrichtlinie in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz. Die in diesem Zusammenhang prognostizierten horrenden Kosten, die erwartete Überbürokratisierung sowie der angebliche Verlust der Privatautonomie und (Vertrags-) Freiheit begründeten den Widerstand und wurden darüber hinaus als schädlich für den Wirtschaftsstandort Deutschland erachtet. Gleichzeitig versicherten vor allem letztgenannte, dass Vorurteile nicht zu dulden seien und dass die Gleichbehandlung aller Menschen gefördert werden müsse. Die in dieser Haltung implizierte Widersprüchlichkeit liegt auf der Hand und führt geradewegs zum Kritikpunkt, der Gesetzesentwurf ginge über eine 1:1-Umsetzung der Richtlinien hinaus. Dies ist in einigen Punkten zutreffend.

Bereits nach dem Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (ADG) der früheren rot-grünen Bundesregierung sollten alle acht Diskriminierungsmerkmale auch in den zivilrechtlichen Schutz des ADG aufgenommen werden, bis auf das Merkmal Weltanschauung¹³ wurde dies, nunmehr im Rahmen des AGG, umgesetzt. Die europäischen Vorgaben fordern dies für das Zivilrecht hingegen nur für zwei Merkmale: das Geschlecht und Ethnie. Diese Lösung geht zwar über die Anforderungen der Richtlinien hinaus, ist aber, will man die gleiche Behandlung aller Menschen fördern, unabdingbar. Da die Richtlinien der Europäischen Union den Gesetzgeber dazu verpflichten, den Diskriminierungsschutz für alle Merkmale ins geltende Arbeitsrecht zu implementieren, kann die Ausweitung auf das Zivilrecht nur als logische Konsequenz betrachtet werden. Es wäre kaum sachlich zu rechtfertigen gewesen im Arbeitsrecht alle Merkmale als schützenswert zu erklären und im Zivilrecht den Schutz ausschließlich auf zwei Merkmale zu beschränken. Deutschland hat somit, wie auch weitere europäische Mitgliedsländer, den von der Europäischen Union verfolgten horizontalen bzw. Diversity-Ansatz im Kampf gegen Diskriminierung aufgegriffen (vgl. Cormack/Bell, 2005). Die horizontale Ausrichtung ermöglicht daneben Mehrfachdiskriminierungen in ihrer ganzen Breite zu erfassen und zu bekämpfen (vgl. Dokumentation der Europäischen Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit, 2004). Überdies wurde in der Debatte vernachlässigt, dass der horizontale Ansatz bereits, mittels des Konzeptes Diversity Management, in einigen Unternehmen Einzug genommen hat. Unternehmen wie beispielsweise die Telekom, die Deutsche Bank, Ford und Luft-

¹³ Diese Änderung wurde mit der Befürchtung begründet, dass etwa rechtsradikale Gruppierungen sich über die Regelungen Zugang zu Rechtsansprüchen verschaffen könnten, die unerwünscht sind (z.B. sich Zugang zu Versammlungsräumen in Gaststätten gerichtlich zu erstreiten) und mit dem Kerngedanken des AGG unvereinbar sind, sie dürfte aber auch als Zugeständnis zur Kritik aus dem Bundesrat gedeutet werden.

hansa betreiben zur Verhinderung von Diskriminierung schon seit Jahren, den proaktiven Ansatz Diversity Management. Sie haben sich somit der Herausforderung gestellt, personale Vielfalt als Chance zu betrachten. Zudem haben bereits in der Vergangenheit eine Vielzahl von Unternehmen mannigfaltige Anstrengungen unternommen (Betriebsvereinbarungen, etc.), um in ihren Organisationsstrukturen Diskriminierungen zu verhindern.

Aufgrund der Ausweitung aller Merkmale auf das Zivilrecht prognostizierten, neben den Kirchen, insbesondere die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden das „Ende der Privatautonomie“ (vgl. Baer, 2002, S. 24) und das damit einhergehende Ende der Vertragsfreiheit. Die Privatautonomie ist begründet in der grundgesetzlich garantierten allgemeinen Handlungsfreiheit und findet Ausdruck in der Vertragsfreiheit. Diese gewährleistet, „für alle Beteiligten“, die Freiheit, Verträge abzuschließen wann, wie und, in diesem Zusammenhang besonders relevant, mit wem man will. Das AGG hingegen hat nicht das Ziel, die Vertragsfreiheit an sich, sondern die Freiheit zu benachteiligen einzuschränken. Darüber hinaus existierten schon bereits vor dem AGG Regelungen, welche die Vertragsfreiheit begrenzen. Dazu zählen beispielsweise: Verbraucherschutzgesetze, Allgemeine Geschäftsbedingungen und der Kündigungsschutz.

Als Folge der anhaltenden Kritik insbesondere von Seiten der christlichen Kirchen erfolgte mit der Einführung der so genannten „Kirchenklausel“ eine weitgefasste Ausnahmeregelung für die Kirchen und Verbände. Infolgedessen wurde dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Tendenzbetriebe (Diakonie etc.) Rechnung getragen. Diese dürfen somit weiterhin Beschäftigte mit Rücksicht auf deren Weltanschauung oder Religion auswählen.

Aus gutem Grund wurde der Schwerpunkt des AGG auf den Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf gelegt¹⁴. Denn nach wie vor, kann nicht von einem „auf gleichen Rechten integrativen Arbeitsmarkt gesprochen werden“ (Europäische Kommission, 2006: Gleiche Rechte in der Praxis, S.8). Die damit verbundenen Neuregelungen für die betriebliche Praxis verursachten seitens der Wirtschaft massive Gegenwehr.

Als Reaktion auf diesen Widerstand und insbesondere um dem Vorwurf der „Überbürokratisierung“ durch die über die 1:1-Umsetzung der Richtlinien hinausgehenden Regelungen entgegenzuwirken, wurden einige

¹⁴ Diese ergibt sich zwangsläufig aus dem, im Rahmen der zuvor genannten Richtlinien, von der Europäischen Union gelegten Schwerpunkt auf den Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf.

Regelungen im Arbeitsrecht so präzisiert, dass damit weitgehend eine 1:1-Umsetzung der Richtlinien erfolgt ist. Im Arbeitsrecht wurde u. a. die Haftung des Arbeitgebers für benachteiligende Handlungen Dritter beseitigt, sowie die Möglichkeit Antidiskriminierungsverbände als Prozessbevollmächtigte der Betroffenen auftreten zu lassen und für Kündigungen gelten weiterhin ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz (vgl. CDU/CSU, 2006: AGG/Änderungen. Informationen in 8 Punkten). Darüber hinaus wurde die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von sechs auf zwei Monate reduziert. Damit soll unnötiger bürokratischer Aufwand vermieden werden. Insbesondere die häufig behaupteten Dokumentationslasten sollen mittels dieser Regelung schon im Vorfeld umgangen werden. Dem ist allerdings hinzuzufügen, dass die Herabsetzung dieser Frist konträr zu schon bestehenden gesetzlichen Regelungen steht.¹⁵ Unter Umständen stellt die Herabsetzung dieser Frist einen Verstoß gegen das Verschlechterungsverbot der Rahmenrichtlinie dar (vgl. DGB, 2006, S.10). Der äußerst kurze Zeitraum zur Geltendmachung dürfte zudem in der Praxis dazu führen, dass Betroffene ihre Ansprüche oft überhaupt nicht geltend machen werden. Da für eine (oft wünschenswerte) außergerichtliche Lösung kaum Zeit bleibt, wird außerdem der Druck, den vollen Rechtsweg sofort ausschöpfen zu müssen, stark erhöht. Außerdem kann kein Einstellungsanspruch erhoben werden und stattdessen eine Entschädigung in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern gefordert werden. Solche Höchstgrenzen verhindern einerseits unbotmäßige Strafsummen, wie sie von Diskriminierungsfällen in den USA bekannt sind. Sie sind allerdings im Antidiskriminierungsrecht europarechtlich nicht unumstritten

Die über die 1:1-Umsetzung der Richtlinien hinausgehende Regelung, welche Arbeitgeber dazu verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen zu ergreifen, wurde hingegen beibehalten. Laut § 12 Abs. 2 impliziert dies ausdrücklich Aus- und Fortbildungsveranstaltungen. In welchem Umfang diese Schulungen zu leisten sind wurde allerdings nicht festgesetzt (DGB, 2006, S.8). Dem Vorwurf, diese Regelung verursache zusätzliche Bürokratie und Kosten, die die Wirtschaft unnötig belasten, wurde somit nicht nachgegeben.

Allerdings gingen nicht alle kritisierten Regelungen tatsächlich über die 1:1-Umsetzung der Richtlinien hinaus. Die Regelung zum Leistungsverweigerungsrecht beispielsweise ist eine seit langer Zeit bestehende Regelung im Beschäftigungsrecht. Die vieldiskutierte Beweislastumkehr, bei

¹⁵ § 611a BGB sieht eine gesetzliche Ausschlussfrist zur Geltendmachung, von Ansprüchen, von 6 Monaten vor. §61 b AbGb sieht für Entschädigungen eine Klagefrist von 3 Monaten vor.

der es sich ausschließlich um eine Beweislast erleichterung handelt, geht ferner nicht über die Umsetzungspflicht aus Brüssel hinaus und existiert bereits im § 611 a BGB bei der Geschlechterdiskriminierung, welche am Rande bemerkt auch keine Klageflut auslöste (119 Klagen in 25 Jahren). Ebenfalls verkannt wurde das vermeintliche Klagerecht des Betriebsrates. Zwar beinhaltet § 17 Abs.2 AGG die Regelung, dass der Betriebsrat bzw. eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Recht hat, den Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht zur Unterlassung drohender oder bereits erfolgter grober Verstöße gegen das AGG zu veranlassen, Schadenersatzklagen und die Entschädigung Einzelner fallen allerdings nicht in diese Regelung. Mit dem Klagerecht besteht somit ausschließlich die Möglichkeit eine Verhaltensveränderung, in Bezug auf Diskriminierung und Gleichbehandlung seitens des Arbeitgebers, herbeizuführen. Die Voraussetzungen für eine Klage beim Arbeitsgericht sind ferner durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt, daran hat das AGG nichts geändert. Zwar wurde dem § 17 Abs.2 AGG auf Wunsch des Bundesrates der Satz hinzugefügt, dass in Betrieben mit weniger als fünf wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen der Betriebsrat nicht gegen den Arbeitgeber vorgehen kann, dem ist allerdings entgegenzubringen das laut Betriebsverfassungsgesetz ein Betriebsrat erst ab fünf Wahlberechtigten Personen überhaupt existieren kann. (vgl. DGB, 2006, S.11/ Düwell, 2006, S.2). Das Klagerecht gilt überdies nur bei groben und fortgesetzter Missachtung des Benachteiligungsverbots, wie z.B. bei einer Anweisung eines Arbeitgebers künftig „keine Türken“ mehr einzustellen. Die Klagemöglichkeiten von Betriebsrat und Gewerkschaften sind nicht mit der Geltendmachung von Ansprüchen von Beschäftigten verbunden. Diese müssen ihre Rechte selbst wahrnehmen oder können sich nach § 23 AGG außerbetrieblich an Antidiskriminierungsverbände wenden.

Als unwahrscheinlich ist fernerhin die prognostizierte „Prozesslawine“ von Einzelpersonen einzuschätzen. Insbesondere Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände befürchteten „Klagewellen amerikanischen Ausmaßes“ (Pressemitteilung des Bundesverbandes junger Unternehmer vom 20.01.2005). Es sollte davon abgerückt werden, sich diesbezüglich an US-amerikanischen Erfahrungen mit dem Antidiskriminierungsrecht zu orientieren. Eine Klagewelle, wie sie in den USA entstanden ist und die damit einhergegangen horrenden Schadenersatzansprüche sind für Deutschland nicht vorstellbar. Im deutschen Schadensersatzrecht ist, im Gegensatz zu den USA, kein privater Schadensersatz verankert. Zudem liegt das Kostenrisiko zunächst immer beim Kläger bzw. der Klägerin. Das wirkt bei unbegründeten Klagen abschreckend. Zu empfehlen wäre überdies eine Orientierung an europäischen Ländern wie beispielsweise Frankreich, Österreich und den Niederlanden. Dort ist infolge der zum Teil noch wesentlich umfassenderen Antidiskriminierungsrechte ebenfalls keine Klagewelle eingetreten.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Aussage „Das Antidiskriminierungsgesetz galt und gilt als eines, das nicht zu den „Siegertypen-Gesetzen“ gezählt wird...“ (Kahlweit, 2002, S.241), durch die zuvor vorgenommene Beschreibung der Debatte um das AGG, durchaus Bestätigung findet. Außer Acht lässt diese Aussage allerdings, dass das nunmehr geltende AGG, neben den neuen Anforderungen an die unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteure, auch Chancen für alle Beteiligten impliziert.

6. Diversity Management als proaktiver Ansatz zur Erfüllung der arbeitsrechtlichen Anforderungen des AGG

In der Debatte um das AGG standen die angeblichen Nachteile maßgeblich im Vordergrund. Im Rahmen dieser Kontroverse wurde allerdings übersehen, dass das AGG nur einen Ausschnitt der veränderten Rahmenbedingungen darstellt. Unter anderem durch wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen hat sich eine personale Vielfalt in den Belegschaften herausgebildet, auf die ArbeitgeberInnen notwendigerweise eingehen müssen, AGG hin oder her. Eine nicht wertschätzende Haltung gegenüber dieser Vielfalt kann weitaus höhere ökonomische Nachteile mit sich ziehen, als die im Zusammenhang mit dem AGG behaupteten. Wenn Organisationen und Unternehmen erfolgreich sein möchten, müssen sie dazu übergehen die vorhandene personale Vielfalt richtig zu managen und nicht diese zu uniformieren oder gar zu beseitigen. So können beispielsweise Kosten entstehen, wenn Personen, die nicht zur dominanten Gruppe gehören, nicht in das Unternehmen integriert sind. Eine nicht gelungene Integration beeinflusst negativ die Motivation der MitarbeiterInnen und damit verbunden die Produktivität. Nicht allein das AGG macht es somit nötig, sich mit der Vielfalt seiner MitarbeiterInnen auseinander zu setzen. Die Globalisierung der Märkte, der demographische Wandel sowie weitere nicht oder kaum zu beeinflussende Faktoren machen es zu einer Notwendigkeit, sich auf eben diese Entwicklungen einzustellen. Über das AGG hinaus ergeben sich daraus eine Vielzahl von neuen Anforderungen an personalwirtschaftliche Prozesse. Das AGG sollte dabei allerdings nicht als Zwang, sondern vielmehr als ein Anstoß verstanden werden, Vielfalt wertzuschätzen und als eine mögliche Antwort auf veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu erkennen. Mit dem Diversity Management Ansatz bekommen ArbeitgeberInnen die Möglichkeit, den arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsauftrag ins Positive zu wenden.

Die Europäische Union hat diesen Perspektivwechsel schon 1997 mit

dem Vertrag von Amsterdam und dem damit verbundenen Artikel 13 vorgenommen. Mit der Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt ist die Europäische Union dazu übergegangen, Antidiskriminierung als eine ganzheitliche Aufgabe anzugehen.¹⁶ Das Vorhandensein der Diskriminierungsmerkmale „Rasse“ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung und Religion und Weltanschauung in den europäischen Richtlinien verweist deutlich auf den von der EU verfolgten horizontalen Politikansatz. Zielgruppenübergreifende so genannte, horizontale Diversity-Antidiskriminierungsansätze stehen somit im Mittelpunkt der Europäischen Gleichstellungspolitik. Im Gegensatz zum herkömmlichen vertikalen Ansatz, welcher eine zielgruppenorientierte Ausrichtung hat, zielt der horizontale Ansatz auf die Strukturen von Diskriminierung ab (vgl. Forum gegen Rassismus, 2002).¹⁷ Somit rückt die Europäische Union deutlich von zielgruppenspezifischen, defizitorientierten Lösungsansätzen ab, welche überdies aufgrund gesellschaftlicher Wandlungsprozessen nicht mehr als ausreichende Werkzeuge im Kampf gegen Diskriminierung gelten können. „Die Umsetzung der Richtlinien in einen Diversity-Ansatz bietet hingegen eine zukunftsweisende Lösung, die eine „Gleichheit in der Verschiedenheit“ (Simone de Beauvoir) fördert und gesellschaftliche Vielfalt nicht als Belastung sondern als Chance für Entwicklung und Fortschritt begreift.“ (Merx, 2006, S.2)

Individualisierung und Wertewandel, sozioökonomischer und demographischer Wandel, wie auch Einwanderung haben höchst differenzierte Gesellschaften entstehen lassen, für die Vielfalt grundlegend ist. Individuen können nicht mehr anhand einzelner Merkmale unterschieden werden. Ein Mensch kann gleichzeitig beispielsweise die Merkmale Geschlecht, Behinderung und einen Migrationshintergrund aufweisen. Einfacher gesagt, eine Frau kann sowohl einer ethnischen Minderheit angehören und eine Behinderung haben, etc.

¹⁶ Neben den vier Gleichbehandlungsrichtlinien initiiert die Europäische Kommission beispielsweise eine fünfjährige Informationskampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, von Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ informiert die Menschen über die neuen Rechte und Pflichten unter der EU Antidiskriminierungsgesetzgebung und macht auf die Vorteile von Vielfalt am Arbeitsplatz aufmerksam. Weitere Informationen zur Kampagne unter www.stop-discrimination.info

¹⁷ Für einen horizontalen Ansatz sprechen laut Birgit Fischer folgende Vorteile: der horizontale Blickwinkel bietet die Möglichkeit generelle Ursachen von Diskriminierung zu erhellen und infolgedessen präventive Maßnahmen in den Vordergrund zu stellen; der Umgang mit Mehrfachdiskriminierung wird ermöglicht; die Bündelung von Kräften sowie Erfahrungen wird möglich; alle Diskriminierungstatbestände erhalten den identischen Stellenwert, es findet somit keine Hierarchisierung dieser statt, die Zusammenfassung der Zielgruppen und der vergleichbaren Tatbestände ermöglicht ein alle Gruppen schützendes Antidiskriminierungsgesetz. vgl.: Fischer, Birgit, 2004, S. 4

Tatsache ist, dass Vorurteile und Diskriminierung weiterhin ein anhaltendes Problem darstellen. Nach wie vor liegen die Arbeitslosenzahlen ethnischer Minderheiten, überall in der EU, weit über denen der ethnischen Mehrheitsgruppe (vgl. EUMC, 2006). Auch finden sich kaum Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen wieder. Mit dem AGG sind Unternehmen nun aufgefordert, genau gegen derartige Missstände vorzugehen.

Schon in der Vergangenheit haben zahlreiche Unternehmen, neben den staatlichen Regelungen, Anstrengungen unternommen, in ihren Betrieben Vorurteile und Diskriminierung abzubauen. Dabei hat es sich zu meist um einzelne defizitorientierte Maßnahmen gehandelt, wie beispielsweise Frauenförderung, Integration von Behinderten oder Betriebsvereinbarungen zur Verhinderung von Fremdenfeindlichkeit. Andere Unternehmen haben darüber hinaus, schon vor Inkrafttreten des AGG und ganz ohne gesetzliche Verpflichtung erkannt, dass die gezielte Nutzung einer vielfältigen MitarbeiterInnenschaft, mit Hilfe des zielgruppenübergreifenden ressourcen- und potentialorientierten Diversity Management, eine Reihe von Vorteilen birgt. Der aus der US-amerikanischen Human Rights-Bewegung entstandene Diversity Management-Ansatz wurde in einigen Konzernen schon vor Inkrafttreten des AGG implementiert. Dies erfolgte überwiegend durch einen „Import“ von Diversity Management durch die Töchter amerikanischer Muttergesellschaften, wie z.B. bei Motorola oder Ford oder auch durch Fusionen wie beispielsweise bei Daimler Chrysler oder der Deutschen Bank. Konzerne wie die Lufthansa und die Telekom hingegen handelten eigeninitiiert. Wegweisend ist schließlich auch die EU, die entsprechende Projekte fördert (vgl. Schwarz-Wölzl/Maad, 2004). Mit der am 13.12.2006 unterzeichneten „Charta der Vielfalt“ ist nunmehr auch die Bundesregierung impulsgebend. Unternehmen wie Daimler Chrysler, Deutsche Bank, Deutsche BP und Deutsche Telekom starteten als Erstunterzeichner eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Die Bundesregierung befürwortet und unterstützt die Initiative. Bei der Unterzeichnung im Kanzleramt sagte die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Frau Maria Böhmer: „Mit der Charta der Vielfalt setzt die Wirtschaft ein Zeichen“ (Pressemitteilung der Bundesregierung vom 13.13.2006).

In Anbetracht des AGG müssen sich nun künftig alle ArbeitgeberInnen neuen personalwirtschaftlichen Anforderungen stellen. „Insbesondere die arbeitsrechtlichen Anforderungen des AGG werden dabei vielen Unternehmen Anlass dazu geben, den gesetzlichen Antidiskriminierungsauftrag durch ein proaktives Managing Diversity positiv zu wenden“ (Merx, 2006). Doch was genau meint dies, und warum erscheint gerade der Diversity Management Ansatz in diesem Zusammenhang als geeignetes Instrument?

Zunächst einmal greift der Diversity Management-Ansatz zur Erfassung und Strukturierung der verschiedenen Faktoren von Unterschiedlichkeit unter anderem auf die von der EU in den Richtlinien genannten Diskriminierungsmerkmale zurück. Die als praktisch unveränderbar anzusehenden sechs Differenzierungsmerkmale: Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, und physische oder psychische Befähigung, bilden die so genannten Kerndimensionen des Diversity Management-Ansatzes. Über die „sichtbaren“ Kerndimensionen hinaus, bezieht sich das Diversity-Konzept auf insgesamt vier Dimensionen, welche weitere vielfältige Faktoren, die für die Konstitution einer Persönlichkeit grundlegend sein können (vgl. Loden/Rosener, 1991). Bei diesen Faktoren handelt es sich um veränderbare Eigenschaften, wie beispielsweise Religion und Weltanschauung, Familienstand und Elternschaft, geographische Lage, (Aus-) Bildung, Einkommen aber auch spezifisch organisationale Dimensionen wie z.B. die Funktion und Einstufung, sowie der Status innerhalb einer Organisation, die Arbeitsinhalte/-feld, vorherige ArbeitsgeberInnen oder auch die Dauer der Zugehörigkeit. All diese Facetten sind maßgeblich, will man ein Individuum in seiner ganzen Persönlichkeit erfassen. Allerdings sollen diese zahllosen Faktoren keinen trennenden Mechanismus auslösen. Im Gegenteil, einerseits verweist die Diversity-Perspektive darauf, dass sich Menschen angesichts der zahlreichen Faktoren unterscheiden, gleichzeitig wird betont dass es verbindende Gemeinsamkeiten gibt, ganz nach der europäischen Maxime „Unity in Diversity“.

Als Managementinstrument hat Diversity Management, zur Steigerung des Erfolges eines Unternehmens, die Nutzung der Potenziale und Fähigkeiten seiner vielfältigen MitarbeiterInnenschaft zum Ziel. Möglich wird dies ausschließlich über die bewusste Berücksichtigung, Förderung sowie Wertschätzung dieser. Zuallererst ist Diversity Management also eine Strategie zur Verbesserung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Der Weg zu diesen Zielen führt allerdings im Wesentlichen über die Mitarbeiter. Durch die Anerkennung von Vielfalt kann sich in Unternehmen ein Klima der Wertschätzung entfalten, welches es den Mitarbeitern erlaubt sich, ohne Angst vor Diskriminierung und Belästigung, in ihrer vollständigen Persönlichkeit, mit all den damit verbundenen Fähigkeiten und Potenzialen zum Wohle des Unternehmens, einzubringen. Die positiven Effekte für das Unternehmen, zeigen sich in einer kreativeren und produktiveren Arbeitsumgebung, welche es ermöglicht auf die ebenso weit differenzierte Markt- und Kundenstruktur einzugehen. Diversity Management kann dabei helfen, Unternehmensstrukturen flexibel und zukunftstauglich zu gestalten. (vgl. Schwarz-Wölz, 2005)

Eine steigende Zahl von europäischen Unternehmen hat dies schon frühzeitig erkannt. Die Europäische Union untersuchte im Jahr 2005 495

Unternehmen in 25 Mitgliedstaaten. Die daraus resultierende europäische Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt: Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz“ nennt über ethische und rechtliche Gründe hinaus, folgende wirtschaftlichen Beweggründe für ein Diversity Management: eine verstärkte Bindung von ArbeitnehmerInnen aus einem größeren Kreis von hoch qualifiziertem Personal, ein besseres Firmenimage nach innen und außen, größere Innovation und bessere Vermarktungschancen. Insbesondere der Zugang zu neuen Arbeitskräften wird seitens der Unternehmen als wichtigster Nutzen genannt. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung werden Unternehmen zukünftig neue Wege in der Personalrekrutierung und auch Personalentwicklung beschreiten müssen. Viele Unternehmen „... werden in den kommenden Jahren gezwungen sein (...), aufgrund ihres Arbeitskräftebedarfs eine größere Vielfalt bei den Einstellungen in Erwägung zu ziehen, wozu auch grenzübergreifende Lösungen zählen. Bereits jetzt dient der demografische Wandel in manchen Branchen als Katalysator für die Entwicklung altersbezogener Strategien für die personelle Vielfalt.“ (Europäische Kommission, 2006: Geschäftsnutzen von Vielfalt, S.4).

Die an der Umfrage beteiligten Unternehmen sind vom wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt überzeugt. 83% der 495 befragten Unternehmen konnten aufgrund von Maßnahmen für Vielfalt am Arbeitsplatz positive Effekte verzeichnen. Beispielsweise konnten die laufenden Kosten aufgrund niedrigerer Krankenstände und weniger anfallenden Kündigungen gesenkt werden. Zum Beispiel „TNT Österreich, das einige Auszeichnungen für personelle Vielfalt gewonnen hat, schätzt, dass es aufgrund wirksamer Bewältigung von Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz eine jährliche Verringerung der Personalfuktuation von 25% im Jahr 2000 auf 10% im Jahr 2003 und eine ähnliche Verringerung des Krankenstandes erreicht hat. Außerdem hat es wegen der Beschäftigung von Personen mit Behinderung 15 000 EUR weniger Steuern zahlen müssen.“ (Europäische Kommission, 2006: Geschäftsnutzen von Vielfalt, S.13-14). Dieses und viele weitere Beispiele dieser Untersuchung zeigen auf, dass ein erfolgreiches Diversity Management durchaus seinen wirtschaftlichen Nutzen hat. Dieser nachgewiesene wirtschaftliche Nutzen, kann den durch das AGG eher in einem geringeren Maße entstehenden Kosten entgegengestellt werden. Somit zeigen die Erfahrungen einer Vielzahl von europäischen Unternehmen, das über die ethischen Gründe hinaus, harte betriebswirtschaftliche Argumente für den durch Diversity Management ins positive gekehrten Antidiskriminierungsauftrag sprechen.

Deutschland steckt diesbezüglich, im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, noch in den Kinderschuhen. Europäische Länder wie Frankreich, die Niederlande, Großbritannien, Schweden, und Irland haben den Wandel von der Minderheitenperspektive zum Diversity-Ansatz,

auch gesellschaftspolitisch, schon vorgemacht. Die damit verbundenen Erfahrungen und auch Erfolge könnten durchaus, für Deutschland, richtungweisend sein. Denn laut Iris Koall ist „Managing Diversity (...) kein Konzept, das jetzt und gleich eine gesellschaftliche Veränderung von Dominanzverhältnissen bewirkt. Vielmehr setzt es eher auf die langfristigen und zähen Prozesse der Förderung von organisationaler Toleranz und Offenheit.“ (Koall, 2002, S.3). Es bedarf somit einiger Anstrengungen und Maßnahmen, eine Gesellschaft, ein Unternehmen oder auch eine Organisation auf den Weg hin zu einer wertschätzenden Haltung gegenüber Vielfalt zu führen. Die Regelungen des AGG, mit ihren Anforderungen an z.B. Personalmanagementprozesse/-Instrumente und die jeweilige Organisationskultur, legen nun einen Grundstein für diesen langwierigen Prozess.

Folgende arbeitsrechtliche Anwendungsbeispiele sollen aufzeigen, wie die positive Wendung des Antidiskriminierungsauftrages, mittels Diversity Management, erfolgen kann. Beispielsweise verweist § 1 unter anderem deutlich auf den präventiven Charakter des AGG. Präventiv meint in diesem Zusammenhang, dass sich nicht ausschließlich auf die Beseitigung der Folgen von Diskriminierung konzentriert wird, sondern Ungleichbehandlung von vornherein verhindert werden soll. Um dies zu erreichen sind die Optimierung der verschiedenen Personalprozesse, unter anderem zur Verhinderung eines Organisationsverschuldens, sowie die Schaffung einer generell diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung unerlässlich.

Unternehmen sind sich meist ihrer verdeckten Diversity-Potenziale nicht bewusst und es besteht überwiegend Unkenntnis darüber, wie man mit der vorhandenen Vielfalt sinnvoll umgehen könnte (vgl. Schwarz/Wölzl, 2005, S. 24). Um den präventiven Charakter des AGG Folgezuleisten müssen Diskriminierungspotenziale im Rahmen von Personalprozessen und Organisationskultur aufgedeckt (Risiko Audit) und eliminiert werden. Ein erfolgreiches Diversity Management macht dies möglich und führt darüber hinaus, zum Nutzen aller Beteiligten, zu einer wertschätzenden Haltung gegenüber Vielfalt.

Eine zusätzliche Basis legen, mit den darin enthaltenen Organisationspflichten des Arbeitgebers, die §§ 11 und 12, welche überdies den präventiven Charakter von § 1 konkretisieren. § 11 beinhaltet beispielsweise die vorgeschriebene Pflicht des Arbeitgebers zur merkmalsneutralen Stellenausschreibung. Die im Rahmen der europäischen Studie befragten Unternehmen haben insbesondere den Zugang zu neuen Arbeitskräften als wichtigsten Nutzen von Diversity Management genannt. Merkmalsneutrale Stellenausschreibungen bilden einen Schritt in die richtige Richtung, um auf zukünftige personalwirtschaftliche Herausforderungen reagieren zu können.

Darüber hinaus weist § 12 Abs. 1 ausdrücklich darauf hin, dass weitere vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen sind. Dies umfasst beispielsweise die ausdrückliche Ablehnung von Diskriminierung und Benachteiligung seitens des Arbeitgebers. Somit verfolgt das AGG ebenso wie Diversity Management eine Top-Down Strategie. Denn auch Diversity Management kann nur erfolgreich sein, wenn sich die Unternehmensführung verbindlich zu Diversity bekennt und die Führung übernimmt. Diversity Management kann strategisch nur von oben nach unten implementiert werden. Zur Erreichung der gesamten Belegschaft sind dann Maßnahmen nötig, die ebenfalls mit den Organisationspflichten des § 12 übereinstimmen. Beispielsweise müssen Arbeitgeber einer Bekanntmachungs- und Informationspflicht nachgehen.¹⁸ Auch im Zuge der Implementierung von Diversity Management spielt die interne Kommunikation von Diversity eine wichtige Rolle. Diversity-Leitlinien, Diversity-Kommunikation sowie ein so genannter Code of Conduct können nachhaltigen Einfluss auf die Organisationskultur hin zu einer diskriminierungsfreien Umgebung haben. Mit Hilfe von Vorträgen, Betriebsversammlungen, Aktionstagen oder auch Broschüren, Plakaten, Aushängen, Newsletters, Intranet, etc. kann das „neue Leitbild“ und das Verständnis für Diversity gefördert werden.

Über die interne Kommunikation von Diversity hinaus bilden insbesondere, Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen, welche laut § 12 ebenfalls verpflichtend sind (Seminare, Schulungen, Workshops, Antidiskriminierungstrainings etc.) wichtige Motoren zur Sensibilisierung der MitarbeiterInnenschaft. Diese Chance sollte genutzt werden, den Wandel der Organisationskultur, hin zu einer wertschätzenden Haltung gegenüber Vielfalt, zu unterstützen. Diversity-Trainings bilden einen wichtigen Beitrag zur Implementierung von Diversity Management. Alle Beschäftigten müssen miteinbezogen werden, das betrifft Führungskräfte gleichermaßen wie MitarbeiterInnen und Interessensvertretungen. „Die Trainings sollen bewusst machen, dass Vielfalt eine Chance ist und dass die Vielfalt an MitarbeiterInnen ein hohes Potenzial birgt, das zum Nutzen des gesamten Unternehmens eingesetzt werden kann. (...) Dabei geht es vor allem um die Wertschätzung des Anderen. (...) Die bewusste Verhaltensweise bezüglich Diversity soll aber auch Diskriminierungen entgegenwirken. Diskriminierungen sollen bewusst wahrgenommen werden und es sollte überlegt werden, wie ihnen begegnet werden und wie Lösungen gefunden werden können“ (Penz/Sanz, 2005, S. 4). Diversity Management geht somit über die bloße Ablehnung von Diskriminierung hinaus, hin zu einer wertschätzenden Haltung gegenüber Vielfalt. Somit

¹⁸ Es muss beispielsweise bekannt sein welche Rechte die Betroffenen haben und wo sie im Falle von Diskriminierung (auch innerbetrieblich) Hilfe finden können.

wird ferner dem § 17 Abs. 1 Rechnung getragen.¹⁹

Als letztes Beispiel dienen die §§ 14 und 15, welche die Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche der Betroffenen als Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot regeln. Über die möglichen Ansprüche der Betroffenen hinaus muss beachtet werden, welche weiteren Schäden durch das Auftreten von Diskriminierungsfällen entstehen können. Eine nicht zu unterschätzende Folge kann ein schlechtes Unternehmensimage sein. Dies kann insbesondere Probleme bei der Personalgewinnung erzeugen, was die Rekrutierung von hochqualifiziertem Personal, zusätzlich erschweren würde. Dies wäre allerdings unter den gegebenen und besonders unter den zukünftigen Umständen fatal. Diversity Management kann hier ebenfalls vorgreifen. Denn auch die externe Diversity-Kommunikation gehört zu einem erfolgreichen Diversity Management.

Anhand dieser Beispiele konnte deutlich gemacht werden, dass die „Pflichten“ des AGG durchaus zum Nutzen der Unternehmen und MitarbeiterInnen umgesetzt werden können.

7. Fazit und Ausblick

Der Gesetzgebungsprozess zum AGG war äußerst zäh und langwierig, doch schlussendlich wurde es, wenn auch in abgeschwächter Form nach nahezu fünf Jahren intensiven Diskussionen, verabschiedet. Die Umsetzung des Gesetzes in die Praxis wird nun aufzeigen müssen, ob aus dem AGG ein gutes Gesetz geworden ist. Auf diesen ersten Schritt müssen nun weitere Folgen.

Die ADS wurde entsprechend den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bereits mit seinem Inkrafttreten am 18.08.2006 gegründet. „Seitdem verzeichnete die ADS mehr als 900 Kontakte: etwa 40 Prozent Anfragen von Betroffenen und rund 60 Prozent Anfragen von Verbänden, Arbeitgebern und aus der Wissenschaft. (...) Bei Arbeitgebern besteht insbesondere eine Unsicherheit über den Inhalt von Stellenausschreibungen, den Ablauf von Bewerbungsverfahren sowie die zu benennenden Stellen, die in Betrieben und Behörden Beschwerden entgegennehmen sollen.“ (Pressemitteilung BMFSFJ, Nr. 156 Berlin, 1. Februar 2007).

Die Anzahl der Anfragen an die ADS zeigt zumindest auf, dass das AGG nicht unbeachtet bleibt. Doch welche Bedeutung dem AGG zukünftig zu-

¹⁹ § 17 Abs. 1 beinhaltet eine Aufforderung an die Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigten und deren Vertretungen im Rahmen des sozialen Dialogs, an der Verwirklichung des generellen Ziels des AGG, also der Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen, mitzuwirken.

kommen wird bleibt offen.

Insbesondere die Frage, wie Unternehmen mit den neuen arbeitsrechtlichen Anforderungen des AGG umgehen werden bleibt spannend.

Es bleibt zu hoffen, dass es nicht ausschließlich bei einer reinen Pflichterfüllung bleibt, sondern dass das AGG, wie zuvor beispielsweise in Ländern wie den USA und Großbritannien, dazu führt den Antidiskriminierungsauftrag mit Hilfe von Diversity-Management ins Positive zu wenden. Die im diesen Beitrag enthaltenen Handlungsempfehlungen zum proaktiven Umgang mit den arbeitsrechtlichen Anforderungen des AGG, können in diesem Zusammenhang als Anregungen verstanden werden.

In welchem Maße Betroffene Gebrauch vom AGG machen werden bleibt ebenfalls abzuwarten. Zum jetzigen Zeitpunkt kann allerdings die, im Rahmen der um das AGG geführten Debatte prognostizierte Klageflut nicht verzeichnet werden.

Insgesamt sind noch wenige Diskriminierungsfälle an deutsche Gerichte herangetragen worden, von daher hat sich bisher wenig konkrete Rechtsprechung in der Auslegung des Gesetzes entwickelt. Wie Arbeitsgerichte zu arbeitsrechtlichen Diskriminierungsfällen entscheiden werden, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch kaum eingeschätzt werden. Abzuwarten bleibt schließlich auch, ob die vom deutschen Gesetzgeber getroffene Umsetzung der EU- Gleichbehandlungsrichtlinien in nationales Recht in allen Punkten tatsächlich europarechtkonform ist. RechtsexpertInnen prognostizieren hier bereits punktuellen Nachbesserungsbedarf in Folge erwartbarer Gerichtsurteile des EuGH.

Das AGG allein wird nicht ausreichen, die in Deutschland weitgehend fehlende Antidiskriminierungskultur herzustellen. Es bedarf der ernsthaften Umsetzung der neuen Regelungen und darüber hinaus weitere Maßnahmen. Eine umfassende Antidiskriminierungskultur sowie eine wertschätzende Haltung gegenüber Vielfalt sind jedoch nötig um Deutschland, das längst eine vielfältige Republik geworden ist, zukunftsfähig gestalten zu können.

Literaturverzeichnis:

- Baer, Susanne (2005): „Ende der Privatautonomie“ oder grundrechtliche fundierte Rechtsetzung? Zur deutschen Debatte um Antidiskriminierungsrecht. In: Forum gegen Rassismus. Info-Brief 6. Berlin, S.24-31
- Bell, Mark (2002): Anti-Discrimination Law and the European Union, Oxford University Press, Oxford.
- CDU/CSU (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Informationen in 8 Punkten. Wesentliche Änderungen am Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Abrufbar unter: www.cducsu.de/upload/AGG060629.pdf
- Cormack, Janet/Bell, Mark (2005): Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa. Ein Vergleich der 25 Mitgliedsstaaten. Abrufbar unter: <http://www.stop-discrimination.info/1182.0.html#19263>
- Council of Europe (1998, Hrsg.): Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practice. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Straßburg.
- DGB Bundesvorstand (2006, Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen. Berlin
- Düwell, Josef (2006): Das AGG – Ein neuer Versuch zur Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in das Arbeitsrecht. In: Juris, Praxis Report. Sonderausgabe zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Abrufbar unter: www.juris.de/jportal/jp_js1_p/content/home/center/Featuring/Sonderausgabe_AGG/PRextra_AGG.pdf
- EUMC (2006, Hrsg.): Jahresbericht zur Situation im Hinblick auf Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedstaaten der EU. Abrufbar unter: eumc.europa.eu/eumc/material/pub/ar06/AR06-sum-DE.pdf.
- Europäische Kommission (2005): Geschäftsnutzen von Vielfalt - Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft.
- Europäische Kommission (2006): Gleiche Rechte in der Praxis. Ausgabe 5. Abrufbar unter: ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/news/nl6_06_de.pdf –
- Fischer, B. (2004): Antidiskriminierungspolitik in NRW – ganzheitlich gestalten. In: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW (2004, Hrsg.): Dokumentation der Europäischen Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit. Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung. Abrufbar unter: www.nrwgendiskriminierung.de/de/docs/pdf/ungleich-besser.pdf -

- Flohr, Eckhard / Ring, Gerhard (2006, Hrsg.): Das neue Gleichbehandlungsgesetz, ZAP-Verlag für die Rechts- und Anwaltspraxis, Münster.
- Franke, Bernhard / Merx, Andreas (2007, Hrsg.): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Textausgabe mit Einführung, Kommunal- und Schul-Verlag, Berlin.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 18. August 2006
- Gehb, Jürgen, CDU/CSU Bundestagsfraktion Meldung (2006): AGG – Tragfähiger Kompromiss, aber kein gutes Gesetz. Abschließende Lesung im Bundstag. Abfuhrbar unter: http://www.cducsu.de/section_1/subsection_5/id_1747/Meldungen.aspx
- Kahlweit, Cathrin (2002): Benachteiligt sind wir irgendwie alle. Das Antidiskriminierungsgesetz ist gescheitert. In: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 1. Suhrkamp, Frankfurt a. M., S. 240-243.
- Koall, I./Bruchhagen, V. /Höher, F. (Hg): (2002): Vielfalt statt Lei(d)tkultur – Managing Gender & Diversity LIT Verlag, Münster
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004, Hrsg.): Grünbuch. Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union, Brüssel.
- Loden, Marilyn,/Rosener, Judy (1991): Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource. Homewood, IL: Business One Irwin.
- Mahlmann, Mathias (2005): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschussdrucksache 15 (12)440-F.
- Merx, Andreas (2006): Von Antidiskriminierung zu Diversity. Online Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Ansätze in der Praxis. Abrufbar unter: www.migration-boell.de/web/diversity/48_825.asp (Stand: 23.01.2007)
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW (2004, Hrsg.): Dokumentation der Europäischen Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit. Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung. Abrufbar unter: www.nrwggendiskriminierung.de/de/docs/pdf/ungleich-besser.pdf
- Nickel, Rainer (2006): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Einführung und Würdigung, veröffentlicht unter: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_804.asp. In: Online-Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung (http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_533.asp).
- Penz, A./Sanz, G. (2005): Diversity – Ein Thema für MitarbeiterInnen in Betrieben? Leitfaden für die Trainingskonzeption. Abrufbar unter: www.managing-diversity.at/opencms/opencms/md/de/topNav/Download.html (Stand: 28.01.2007)

- Pressemitteilung BMFSFJ, Nr. 156 Berlin, 01. 02. 2007. Abrufbar unter: www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen.did=93608.html
- Pressemitteilung der Bundesregierung vom 13.13.2006. Abrufbar unter: www.bundesregierung.de/nn_56546/Content/DE/Artikel/2006/12/2006-12-13-bundesregierung-unterst_C3_BCtzt-charta-der-vielfalt.html
- Pressemitteilung des Bundesverbandes Junger Unternehmer vom 20.01.2005. Abrufbar unter: http://www.bju.de/www/faad1b29c35021dbd2bb8ef59d3c70c6.php?year=2005&presse_id=249
- Roßocha, Volker (2006): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der arbeitsrechtlichen Praxis - ein Baustein für Chancengleichheit, veröffentlicht unter: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_812.asp. In: Online-Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung Abrufbar unter: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_533.asp
- Schwarz-Wölzl, M. /Maad, C. (2004): Diversity und Managing Diversity. Teil 2: Fallbeispiele und Good Practice. Abrufbar unter: http://www.managing-diversity.at/opencms/ex_port/download/MDAllgemein/Diversity_teil2_Fallbeispiele.pdf (Stand: 28.01.2007)
- Schwarz-Wölzl, M. /Maad, C. (2005): Der Vielfalt eine Chance geben. Wegweiser für Managing Diversity im Betrieb. Abrufbar unter: www.managing-diversity.at/opencms/opencms/md/de/topNav/Download.html (Stand: 28.01.2007)
- Sehrbrock, Ingrid (2006): Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. DGB Bundesvorstand. Abrufbar unter: www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/n/news_letter2_06.pdf/view?s_howdesc=1 –
- Volkswagen AG, Zentrales Personalwesen (2002, Hrsg.): Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Wendeling-Schröder, Ulrike (2005): Schriftliche Stellungnahme zur Sachverständigenanhörung im Bundestag am 07.03.2005 zum ADG-E, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschussdrucksache 15(12)440-G.