

Mögliche Lösung zur Stellenanzeige (E-Mails)

Fall 1:

Wir benötigen eine Empfangsdame für unseren Unternehmenssitz in Köln. Da hier viele Kunden empfangen werden, ist das Erscheinungsbild sehr wichtig. Wir haben genaue Vorstellungen, die Sie unbedingt berücksichtigen müssen. Die Mitarbeiterin sollte zwischen 20 und 35 Jahre alt sowie blond sein und eine repräsentative Figur haben.

Lösungsskizze

- Unmittelbare Benachteiligung
 - durch Stellenanzeige werden bestimmte Personengruppen benachteiligt
- Die Benachteiligung hat einen Grund
 - Alter, Rasse oder ethnische Herkunft
 - Mitarbeiterin soll unter 35 Jahre alt sein und eine festdefiniertes Erscheinungsbild haben
- Die Benachteiligung hat keine Rechtfertigung

Fall 2:

Dann suchen wir einen Abteilungsleiter für unsere Vertriebsabteilung. Suchen Sie hier bitte auch einen jüngeren Kollegen (max. 40 Jahre alt). Wichtig ist, dass es ein Abteilungsleiter und keine Abteilungsleiterin ist. Männer sind einfach durchsetzungsstärker.

Lösungsskizze

- Unmittelbare Benachteiligung
 - durch die Stellenanzeige werden bestimmte Personengruppen benachteiligt
- Die Benachteiligung hat einen Grund
 - Alter und Geschlecht
 - Mitarbeiter soll unter 40 Jahre alt und männlich sein
- Die Benachteiligung hat keine Rechtfertigung

Mögliche Lösungen zu den Chancen und Risiken des AGG

Chancen

- Gleichbehandlung
- Toleranz
- Augenmerk auf Leistung und Qualität
- gute Bewerber fallen nicht unten durch
- mehr Bewerber, größere Auswahl
- durch Vielfalt wird Kreativität erhöht
- Imagegewinn, da Vielfalt im Unternehmen

Risiken

- Klagen
- Geldstrafen
- „AGG-Hopping“
- Imageschaden
- nicht jeder Benachteiligte kann klagen (Ressourcen, Wissen)
- Unternehmen können Gesetz umgehen

Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass dies die hier angegebenen Aspekte mögliche Lösungen Ihrer Schülerinnen und Schüler darstellen können. Diese Auflistung ist daher keine vollständige bzw. abschließende Bewertung der Chancen und Risiken des AGG.

Lösungen zu den Übungsfällen

Fall 1:

Zunächst ist man geneigt anzunehmen, dass jemand, der nur fälschlicherweise für einen Ausländer gehalten wird, nicht geschützt sein kann. Hier liegt scheinbar lediglich eine Diskriminierung wegen des Namens und der Wohnortherkunft vor. Die Wohnortherkunft ist nicht geschützt. Auch der Name Wiglef (althochdeutsch: Wig = Kampf; Lef = Nachkomme) scheint auf den ersten Blick kein geschütztes Merkmal zu sein. Allerdings ist Herr Zabeth tatsächlich diskriminiert worden. Eine Benachteiligung liegt nämlich auch dann vor, wenn der Benachteiligte das Vorliegen eines Merkmals nur annimmt und dementsprechend handelt (§ 7, Abs. 1, 2. Halbsatz). Herr Zabeth genießt also den ethnischen Schutz bzw. auch den Rassismusschutz wegen seines fremdländischen Aussehens.

Fall 2:

Der Fall ist nicht ganz eindeutig zu lösen. Den Kirchen wird durch das Grundgesetz ein weitgehendes Selbstbestimmungsrecht zugestanden. Das Kirchenrecht der katholischen Kirche (Kodex Juris Canonici) bestimmt, dass Männer, „die aufgrund ... ihrer physischen und psychischen Gesundheit ... fähig erscheinen, sich dauernd geistlichen Ämtern zu widmen“ für die Weihe zugelassen werden können (Can. 241). Da § 8 AGG ja auch auf die Fähigkeit abstellt, eine Arbeit überhaupt auszuüben, dürfte kein Grund gegen die Zulassung zum Priester vorliegen, so lange Herr Roller objektiv fähig ist das Priesteramt auszuüben. Unserer Einsicht nach schließt das auch ein Diskriminierungsverbot für Rollstuhlfahrer mit ein, denn § 9 erlaubt nur die Ungleichbehandlung in Bezug auf die religiöse Überzeugung. Auf § 9 darf sich die Kirche also nicht berufen.

Fall 3:

Die Kündigung ist nicht gerechtfertigt. Es gilt zunächst das Recht auf freie Entfaltung der Person. Die nur angenommene Gefahr der Geschäftsschädigung rechtfertigt die Kündigung nicht.