



Prof. Dr. Joachim Jahn

Happy birthday, AGG!

Der Erfolg eines Gesetzes bemisst sich nicht unbedingt an der Zahl der Verstöße dagegen: Wenige Rechtsstreitigkeiten oder Strafverfahren können Ausdruck erfolgreicher Generalprävention sein – oder aber von überflüssigen Regelungen. Somit können sich zum 10. Geburtstag des AGG Befürworter wie Kritiker im Recht sehen.

Diskriminierung sei ohnehin kein verbreitetes Phänomen in Deutschland und vielfach schon jetzt unzulässig, hatten seine Gegner bei der Verabschiedung argumentiert; vor allem Arbeitsrechtler aus dem Arbeitgeberlager waren es und Verfechter der Privatautonomie, die die Vertragsfreiheit eingeschränkt sahen. Als „Meilenstein“ würdigte dagegen Christine Lüders, Chefin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), anlässlich seines runden Festtags jüngst die Einführung des Gesetzes. Ohnehin war sie alternativlos, wie man heute sagen würde: Vier Richtlinien, die die EU mit Zustimmung der deutschen Bundesregierung verabschiedet hatte, harrten ihrer Umsetzung.

Vermutlich hat das AGG tatsächlich dazu beigetragen, dass manch Stellenbewerber und Arbeitnehmer, Mieter oder Kunde nicht aus verwerflichen Gründen benachteiligt wird. Hautfarbe und Herkunft, Geschlecht oder Religion dürfen im Alltag keine Rolle spielen, ebenso wenig wie Weltanschauung und Behinderung, sexuelle Orientierung oder das Alter. Die Zahl der Klagen vor den Arbeitsgerichten ist überschaubar geblieben. Systematischem Missbrauch durch einige wenige Scheinbewerber – die so genannten AGG-Hopper – hat der EuGH jüngst auf Vorlage des BAG einen Riegel vorgeschoben; mit hohen Anforderungen freilich an den Nachweis des subjektiven Tatbestands. Das OLG München hat zudem eine Anklage wegen gewerbsmäßigen Betrugs – nach Ansicht der Strafverfolger vielfach gemeinsam mit einem Angehörigen begangen – gegen einen Protagonisten zugelassen, der bundesweit Personalern ein Begriff ist.

Allerdings sind auch die Schattenseiten nicht zu übersehen. Die Zahl der in den juristischen Datenbanken abrufbaren AGG-Klagen ist nur die Spitze des Eisbergs, denn viele Unternehmen kaufen sich aus Angst vor einem Reputationsverlust und einer Schmutzkampagne in der Presse auch bei ungerechtfertigten und fadenscheinigen Vorwürfen frei. Noch schlimmer: Kein Human-Resources-Verantwortlicher wagt es mehr, abgelehnten Kandidaten eine ehrliche Auskunft (und damit einen guten Ratschlag) darüber zu geben, warum sie gescheitert sind.

Die Vorschriften weiter zu verschärfen, wie es die ADS fordert, wäre daher nicht sinnvoll – etwa dahingehend, dass ein Gastronom für ein Fehlverhalten von Gästen gegenüber einer Kellnerin haftet. Anstand und Moral lassen sich nur begrenzt verordnen. •

Prof. Dr. Joachim Jahn ist Mitglied der Schriftleitung der NJW