



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Wenn ein Mitarbeiter wegen Diskriminierung klagt, ...

Fühlt sich ein Mitarbeiter oder Stellenbewerber beispielsweise aufgrund seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts oder seiner Weltanschauung benachteiligt, kann er rechtlich dagegen vorgehen und sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen. Doch ist ein Arbeitgeber nicht in jedem Fall gegen (unberechtigte) Forderungen wegen Diskriminierung geschützt. Sogenannte AGG-Versicherungen wollen dahingehend Sicherheit geben.

Seit dem 18. August 2006 gilt in Deutschland das AGG, das auch **Antidiskriminierungsgesetz** genannt wird. Im § 1 AGG steht: „Ziel dieses Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ Der Anwendungsbereich erstreckt sich unter anderem auf das Einstellungs- und Weiterbildungsverfahren von Mitarbeitern sowie auf bestehende Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Auch bei großer Sorgfalt und Rücksicht im Umgang mit seinen Beschäftigten und potenziellen Mitarbeitern ist ein Arbeitgeber nicht dagegen gefeit, dass bei einem Arbeitnehmer der **Eindruck der Benachteiligung** entsteht. So kann sich ein erfahrener Experte seines Fachs durch eine Stellenbeschreibung „junge, dynamische Mitarbeiter gesucht“ benachteiligt fühlen. Ist dies der Fall, kann er Ansprüche gegenüber dem Unternehmen, das gesamtschuldnerisch haftet, auf **Schmerzensgeld und Schadenersatz** geltend machen.

Bei einer **AGG-Versicherung** handelt es sich um eine Haftpflichtversicherung von Ersatzansprüchen aufgrund von Diskriminierung nach dem Antidiskriminierungsgesetz (AGG). Hat der Unternehmer eine AGG-Versicherung abgeschlossen, schützt diese bei solchen Forderungen. Dabei werden berechtigte Schadenersatzansprüche gedeckt, Gerichts- und Anwaltskosten übernommen sowie unbegründete Ansprüche abgewehrt.

Die AGG-Versicherung als Absicherung gegen Diskriminierungsforderungen kann als Komponente zu bzw. in Kombination mit einer Betriebshaftpflichtversicherung abgeschlossen werden.