



Professor Richard Bales / Ohio Northern University

Dr. Daniel Hund / Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

„Same but Different – Similarities and Differences between US and German Anti-Discrimination Laws“

Vortrag am 12. Dezember 2019

In diesem Rechtsvergleich legten die Referenten ihren Fokus auf die verschiedenen Rechtsquellen des Antidiskriminierungsrechts, auf Beweisfragen bei der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung sowie auf Rechtsschutzmöglichkeiten. Auffällig seien die Ähnlichkeiten zwischen deutschem und amerikanischem Antidiskriminierungsrecht in Bezug auf Struktur und Dogmatik, nicht hingegen in Bezug auf den Rechtsschutz, in dessen Rahmen deutliche Unterschiede bestünden.

Das Antidiskriminierungsrecht in den Staaten stütze sich auf zwei Säulen: Es resultiere aus einem Nebeneinander von *federal law* und *state law* und finde seine Niederschrift in einer Vielzahl einzelner Gesetze. In Deutschland hingegen sei das Gebot der Antidiskriminierung einheitlich im AGG geregelt. Weil dieses aber auf Richtlinien beruhe, dürfe der Rechtsanwender Europarecht bei der Auslegung nicht außer Acht lassen. Die geschützten Kategorien seien weitgehend ähnlich, hervorgehoben werden müsse aber der Umstand, dass die amerikanischen Antidiskriminierungsgesetze größtenteils bereits Mitte der sechziger Jahre entstanden seien, wohingegen das Diskriminierungsverbot mit dem AGG in Deutschland erst im Jahre 2006 in die private Rechtsordnung aufgenommen worden sei.

Auch das amerikanische Recht unterscheide zwischen mittelbarer („Disparate Impact“) und unmittelbarer („Disparate Treatment“) Benachteiligung, aber auch nach der Frage, ob die Ungleichbehandlung durch den Arbeitgeber vorsätzlich erfolgt sei. Neben dem Vollbeweis (sog. „smoking gun“) lasse sich eine Benachteiligung über Indizien beweisen. Eine vergleichbare Regelung wie § 22 AGG, die dazu führe, dass sich der Arbeitgeber bezüglich der Benachteiligung entlasten müsse, existiere in den Staaten aber nicht. Welche Anforderungen an einen Indizienbeweis zu stellen seien und unter welchen Voraussetzungen sich der Arbeitgeber entlasten könne, unterliege in beiden Rechtsordnungen differenzierten Kriterien, die zwar nicht deckungsgleich, aber vergleichbar seien. Einen eklatanten Unterschied im Beweisrecht mache die Rolle von Statistiken aus. In den Staaten könne der Beweis einer systematischen Diskriminierung auf Statistiken gestützt werden. Die Statistik könne prima facie für eine Diskriminierung herangezogen werden, wenn sich die tatsächliche Zusammensetzung der Belegschaft von der erwarteten Zusammensetzung abweiche („statistical evidence“). In Deutschland könne eine Statistik allenfalls als Indiz für eine Diskriminierung herangezogen werden, keinesfalls aber allein ausreichend sein.

Die Unterschiede zwischen deutschem und US-amerikanischem Antidiskriminierungsrecht zeichneten sich aber vor allem im Umfang der Rechtsschutzgewährung. Während eine Klage aus dem AGG lediglich auf Schadensersatz gerichtet werden könne, der auf die Zahlung von zwei Monatsgehältern gedeckelt sei, könne in den Staaten sogar eine Einstellung bzw. Wiedereinstellung oder Beförderung verlangt werden. Ferner könnten Klagen in Deutschland nur von dem Betroffenen selbst erhoben werden,



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

in den Staaten sei auch die EEOC klageberechtigt und sog. „class actions“ denkbar, in deren Rahmen eine Vielzahl von Betroffenen in einer ähnlichen Situation beteiligt seien. Möglich sei es auch, seine Ansprüche in einem Schiedsverfahren geltend zu machen.

In der Diskussion wurden US-amerikanische Besonderheiten aufgegriffen und vertieft besprochen, auch vor dem Hintergrund der aktuellen MeToo-Dabatte.

Laura Herbst
Wissenschaftliche Mitarbeiterin