

# Risikoinformationen zu Diskriminierungs- (=AGG) Risiken

## 1. Allgemeines

Über VIII Zif. 2.3 der Entity Deckung kann der Versicherungsschutz optional ausgedehnt werden auf AGG-Risiken **von Unternehmen**.

Diese Regelung verweist auf V Zif. 1.3 des D&O-Teiles, wonach für solche Risiken bereits Versicherungsschutz besteht, soweit es sich handelt um eine Inanspruchnahme D&O-versicherter Personen, somit Organvertreter und leitende Angestellte eines Unternehmens.

Demzufolge ist nachfolgend zu untersuchen:

- **Was bzw. wie groß ist dieses Risiko aus statistischer Sicht (Zif. 2)?**
- **Wie urteilen die Gerichte bei solchen Risiken (Zif. 3)?**
- **Wer kann Anspruchsteller oder Anspruchsgegner sein (=gegen wen richtet sich der Anspruch) und vor welchen Benachteiligungs-/Diskriminierungsarten will das Gesetz schützen (Zif. 4)?**
- **Welcher Versicherungsschutz ist vorgesehen (Zif. 5)?**

## 2. AGG Statistiken

- Gem. einer Umfrage der deutschen Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes aus 2015:
  - Will fast jeder 3. Bewohner in den letzten beiden Jahren Diskriminierungen/ Benachteiligungen im Sinne des AGG-Gesetzes erfahren haben, wie z.B. wegen Religion, Geschlecht, Aussehen oder sexueller Orientierung.
- Trotzdem stellen gerichtliche Verfahren wegen AGG-Verletzungen eher die Ausnahme dar, und zwar:
  - Weniger als 1 % der erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren betrafen Diskriminierungsvorwürfe:
    - Davon wurden mehr als die Hälfte vergleichsweise geregelt;
    - Häufigster Diskriminierungsgrund war die Benachteiligung wegen des Alters, gefolgt vom Geschlecht.

## 3. Gerichtsurteile

(Auszüge aus einer Veröffentlichung des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg)

- Zum Alter  
Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (=BAT), wonach eine reine Anknüpfung an das Alter im Rahmen des Vergütungssystems- und des Förderungsaufstieges unzulässig ist.
- Zum Geschlecht  
Nach dem Arbeitsgericht Stuttgart erhielt ein männlicher Bewerber um eine Stelle als Betreuungskraft in einer Grundschule eine Entschädigung von 1.500 €, weil die Wahl auf Mitbewerberinnen gefallen war, ohne dass der Arbeitgeber dafür eine plausible Begründung geben konnte.
- Zur Ethnie  
Die umfasst Herkunft, Sprache, Abstammung, Hautfarbe und nationale Herkunft. Dazu Beispiele:
  - Ein Arbeitgeber sortiert Bewerber mit ausländisch klingenden Namen von vorneherein aus;
  - Amtsgericht Hannover: Schmerzensgeld von 1.000 €, weil ein Dunkelhäutiger wegen seiner Hautfarbe nicht in eine Diskothek gelassen wurde;
  - Arbeitsgericht Stuttgart: Die Verwendung der Bezeichnung „Ossi“ ist keine Diskriminierung im Sinne des AGG – weil kein Bezug zur ethnischen Herkunft.
- Deutsche Sprachkenntnisse

Gem. Bundesarbeitsgericht kann:

- Die Anforderung deutscher Schriftsprachkenntnisse an ausländische Bewerber eine Diskriminierung darstellen, insbesondere dann, wenn ohne ersichtlichen Grund Deutsch als Muttersprache gefordert wird;
  - Das dann keine Diskriminierung sein, wenn ein reibungsloser Ablauf der Arbeitsabläufe im Unternehmen das rechtfertigt.
- Wohnungssuche
- Gem. dem Oberlandesgericht Stuttgart ist die Bezeichnung als „Neger“ ebenso eine Persönlichkeitsverletzung wie auch die Ablehnung einer Wohnungsbesichtigung wegen der Hautfarbe.  
Dem betroffenen Ehepaar wurde ein Schmerzensgeld in Höhe von 2.500 € zugesprochen.
  - Ein Amtsgericht in Berlin sprach 2 arabischen bzw. türkischen Mietern eine Entschädigung von 15.000 € zu, weil die im Vergleich zu deutschen Mietern kürzere Räumungsfristen hatten und deren Mieten auch erhöht wurden.
- Tragen von Kopftüchern
- Bei öffentlichen Einrichtungen (wie Schule, Kindergärten etc.) unterschiedliche Entscheidungen:
    - Das Landesarbeitsgericht Stuttgart sowie das Bundesarbeitsgericht lehnen eine religiöse Diskriminierung ab, weil z.B. nach dem Schulgesetz bzw. Kindertagesstätten-gesetz der Staat zur religiösen und weltanschaulichen Neutralität verpflichtet sei und das Tragen von Kopftüchern seiner Repräsentanten - wie Kindergärtnerinnen und Erzieherinnen - eine abstrakte Gefährdung dieser Neutralitätspflicht darstellen würde.
    - Dagegen reicht nach einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes aus 2015 die abstrakte Gefährdung des Schulfriedens und der staatlichen Neutralität nicht aus, sondern es muss eine konkrete Gefährdung vorliegen und nachgewiesen werden.
  - Bei privaten Arbeitgebern  
Nach dem Arbeitsgericht Berlin stellt die Bewerbungsablehnung einer kopftuchtragenden Bewerberin eine Benachteiligung wegen der Religionszugehörigkeit dar, weil das Kopftuch nur ein Bekenntnis zum eigenen Glauben darstellt.  
Die Entschädigungshöhe betrug 3 Monatsbruttogehälter, die sie bei Einstellung erhalten hätte.

## **4. Gesetzliche Bestimmungen**

### **4.1 Allgemeines**

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (=AGG) wurde in Deutschland 2006 eingeführt und zwar in Umsetzung einer entsprechenden EU-Richtlinie.

Es findet Anwendung auf die Bereiche:

- Beschäftigung und Beruf sowie
- Alltagsgeschäfte wie Einkauf, Gaststätten-/Diskothekenbesuche, Wohnungssuche, Versicherungs- und Bankgeschäfte;
- Sonstige soziale bzw. staatliche Leistungen wie im Rahmen:
  - Des Gesundheitsschutzes
  - Sozialer Vergünstigungen
  - Bildung
  - Des Zuganges zu sonstigen öffentlichen Leistungen, wie Wohnraum.

### **4.2 Diskriminierungs- bzw. Belästigungsarten**

Das AGG verbietet nicht nur Benachteiligungen, sondern auch Belästigungen aller Art, und zwar aus folgenden Gründen:

- Rasse und ethnische Herkunft  
Dazu gehören Merkmale wie Sprache, Abstammung, Hautfarbe und nationaler Ursprung (Beispiel: Einem Arbeitnehmer wird in der Probezeit wegen seines russischen Akzentes gekündigt.)
- Geschlecht  
Das umfasst nicht nur die Zugehörigkeit zum männlichen bzw. weiblichen Geschlecht, sondern auch die eindeutige Zugehörigkeit zu irgendeinem Geschlecht (intersexuelle Menschen bzw. Menschen, die sich einem anderen Geschlecht als zugehörig empfinden [Transsexuelle].)  
(Beispiel: Eine Mitarbeiterin „outet sich“ wegen Ihrer Transsexualität und wird deshalb von Ihren Arbeitskollegen mit obszönen Sprüchen belästigt.)
- Religion oder Weltanschauung
  - Religion ist durch den Glauben an ein jenseitiges Weltganzes geprägt, während
  - Weltanschauung sich auf innerweltliche Bezüge bezieht.
 (Beispiel: Ablehnung einer Bewerberin, die auch während der Arbeitszeit ein Kopftuch tragen will.)
- Behinderung  
Hier zieht das AGG zur Begriffsbestimmung das 9. Buch des Sozialgesetzbuches heran, wozu dann gehören:
  - Körperliche Behinderungen (z.B.: Blindheit);
  - Geistige Behinderung (z.B.: starke Lernbehinderung);
  - Seelische Beeinträchtigungen (z.B.: Schizophrenie, Depressionen).
 (Beispiel: Eine rollstuhlfahrende Mietinteressentin wird von der Vermieterin abgelehnt wegen des ihr entstehenden möglichen Mehraufwandes.)
- Alter  
Hier ist die Benachteiligung aufgrund des Lebensalters gemeint.  
(Beispiel: Weigerung des Arbeitgebers, eine 45-jährige Stewardess mit Hinweis auf ein statistisch höheres Krankheitsrisiko in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.)
- Sexuelle Identität  
Damit ist die sexuelle Orientierung gemeint, also die Gleichbehandlung von Heterosexuellen, Homosexuellen, Bisexuellen oder Asexuellen (=keine sexuelle Orientierung).  
(Beispiel: In dem Arbeitszeugnis ist ein Verweis auf die lesbische Veranlagung einer Mitarbeiterin enthalten.)

#### 4.3 Inhaltliche Ausgestaltung des AGG-Gesetzes

Dafür gilt nach dem Gesetzestext bzw. nach dessen rechtlicher Interpretation:

- Formen der AGG-Verletzungen sind:
  - Benachteiligung  
Die liegt vor, wenn jemand bei einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als andere;
  - Belästigung  
Die liegt vor, wenn aus Sicht eines objektiven Dritten unerwünschte Verhaltensweisen bewirkt werden, die die Würde verletzen, wie z.B.: Rassistische Beleidigungen und Witze, obszöne Sprüche.
- Allerdings gibt es gerechtfertigte Diskriminierungen  
Nicht jede Benachteiligung führt zu einem Verstoß gegen das AGG, und zwar dann nicht, wenn:
  - Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt; z.B.: Eine wesentliche Stellenanforderung darstellt.

(Beispiel: Beratungsstelle für Zwangsverheiratungen sucht ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund.)

- Konkrete Rechtfertigungsgründe gem. dem AGG-Gesetz vorliegen.  
(Beispiel: So ist bei der Vermietung von Wohnraum eine Ungleichbehandlung im Hinblick auf die Erhaltung stabiler Wohnverhältnisse zulässig.)

#### 4.4 Rechte der Betroffenen

##### 4.4.1 Betroffene Bereiche

Die Rechte hängen davon ab, welche Bereiche betroffen sind. Es gilt bei:

- Arbeitsverhältnissen  
Bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot hat der betroffene Arbeitnehmer bzw. Bewerber einen Anspruch auf:
  - Schadensersatz  
(=Ersatz des materiellen [=finanziellen] Schadens, der durch die Benachteiligung entstanden ist);
  - Entschädigung  
Darunter fallen immaterielle Schäden, (also solche, die nicht Vermögensschäden sind, sondern einen Ausgleich für die Verletzung des Persönlichkeitsrechtes darstellen sollen.)
- Bei Massengeschäften und sonstigen privaten Fallgestaltungen:
  - Wie im Arbeitsrecht auch Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung wegen immaterieller Schäden;
  - Zusätzlich noch Ansprüche auf Beseitigung der Diskriminierung und auf Unterlassung zukünftiger Benachteiligungen.

##### 4.4.2 Einhaltung von Fristen

Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung müssen nach dem diskriminierenden Vorfall:

- Dem Arbeitgeber innerhalb von 2 Monaten mitgeteilt werden und
- Innerhalb von 3 Monaten nach dieser Mitteilung gerichtlich geltend gemacht werden.

## 5. Versicherungsumfang

### 5.1 Hintergrund der Neuregelung

- Diese Neuregelung im Rahmen der Entity Deckung entspricht wortwörtlich den Bestimmungen zu dem Diskriminierungs-Versicherungsschutz gem. Teil C der KUCO Multi Deckung.
- Grund für diese „Zweifachregelung“:  
Da die Abschlussbereitschaft zur Versicherung von AGG-Risiken im Rahmen:
  - Sowohl spezieller AGG-Deckungen (=“stand alone Policen“)
  - Als auch bei der KUCO Multi  
„überschaubar“ ist, wird jetzt ein neuer Versicherungsansatz als Ergänzung zur D&O-Basisversicherung im Rahmen der Entity Ergänzungsdeckung probiert.
- Weiterer Grund dafür ist auch, dass:
  - Im Rahmen der D&O-Basisdeckung bereits D&O versicherte Personen bei einer Inanspruchnahme wegen der Verletzung von AGG-Bestimmungen versichert sind;
  - Die neue KUCO Entity Deckung auch Versicherungsschutz für sonstige, die Reputation/ das Ansehen von Unternehmen schädigende Risiken vorsieht, wie die Versicherung von Rufschädigungen und Ansprüche wegen Datenrechtsverletzungen.

Da es sich dann um eine „Gesamtpaket“ von Risiken handelt, sollen die auch zusammen behandelt werden.

## **5.2 Unterschiede der KUCO Multi zur Entity Deckung**

- Bedingungsmaßig sind beide Deckungen identisch.
- Unterschiede bestehen nur darin, dass die AGG-Deckung im Rahmen der KUCO Multi:
  - Höhere Versicherungssummen vorsieht (bis max. 1 Mio.) und
  - Unterschiedliche Deckungssummen-Varianten beinhaltet sowie
  - Keine Festzuschläge vorsieht, sondern auf Basis prozentualer Zuschläge auf die D&O-Basisprämie konzipiert ist.

## **5.3 Deckungsübereinstimmungen mit der AGG-Deckung im Rahmen der Multi**

- Nochmals: Der ist bedingungsmaßig identisch mit der der Multi AGG-Deckung.
- Deshalb wird im Einzelnen auf beigefügten Überblick verwiesen, der zu dem noch einen Vergleich zu marktüblichen Konzepten enthält. **(Anlage)**.

## **5.4 Grund für den Einschluss von AGG-Risiken im Rahmen der Entity-Deckung**

Als Ergänzung zur D&O Versicherung ist für bestimmte abschließend genannte Sachverhalte auch der Einschluss der VN und ihrer europäischen Tochterunternehmen und (ggf.) deren sonstigen Mitarbeiter vorgesehen.

Der Einschluss von AGG-Risiken im Rahmen der Entity-Deckung bietet sich auch hier an, weil:

- Adressat von Ansprüchen überwiegend die Unternehmen selbst sind (und nur ausnahmsweise D&O-versicherte Personen);
- Der Versicherungsschutz über die Entity Deckung:
  - Konzeptionell und bedingungsmaßig unkomplizierter ist als über die KUCO Multi Version;
  - Zum anderen ein solcher Ansatz aus akquisitorischen Gründen einfacher sein dürfte, weil dessen Einschluss:
    - Ohnehin nur eine Ergänzung zu den über die D&O-Basisdeckung versicherten Risiken darstellt;
    - Auf Basis fester Versicherungssummen und fester Zuschläge vereinbar ist.