

Öffentliche Anhörung des Familienausschusses zum Thema Entgeltgleichheit

6. März 2017

Klageunterstützung durch Verbände

Möglichkeiten einer Prozesstandschaft und eines Verbandsklage- rechts erwägen

Beitrag:

Vera Egenberger - Geschäftsführerin

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)

1. Kurze Einführung in die Möglichkeiten der Unterstützung durch Verbände im deutschen Rechtssystem

a) Beistandschaft

Das deutsche Rechtssystem sieht in mehreren Bereichen (z.B. Zivilrecht, Verwaltungsrecht) die Möglichkeit der Beistandschaft vor. Eine Beistandschaft ermöglicht Einzelpersonen den oder die Kläger_in im Verfahren zu unterstützen. Die Beistandschaft beschränkt sich in der Regel auf die Begleitung in der Verhandlung und sieht keine juristische Vertretung vor.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht in § 23 eine Beistandschaft durch Verbände vor. Auch das Verwaltungsrecht (§ 67 Abs. 7 Verwaltungsgerichtsordnung) und das Strafrecht eröffnen die Möglichkeit einer Beistandschaft.

b) Prozesstandschaft

Eine Prozesstandschaft ermöglicht einem Verband, der durch seine Satzung eine Fachkompetenz im jeweiligen Bereich dokumentieren kann, aktiv eine Klage zu führen, wenn der/die Kläger_in das Klagerecht an den Verband abtritt. Im Rahmen der Prozesstandschaft können Schriftsätze vorgelegt, Zeugen befragt und Anträge gestellt werden. Dies bietet eine individuelle Unterstützung und Begleitung der betroffenen Person im Klageverlauf.

Die Möglichkeit als Kläger_in einem Verband die Klageführung zu übertragen, besteht beispielsweise im Behindertengleichstellungsgesetz (§ 12) oder dem Sozialgesetzbuch IX (§ 63).

c) Verbandsklage

Die Verbandsklage - im Unterschied zur Prozessstandschaft – bedarf keines/keiner in eigenen Rechten verletzten Kläger_in. Hier kann ein Verband selbst eine Klage anstrengen, ohne dass er von Betroffenen beauftragt wird. Es besteht gleichermaßen die Möglichkeit eine Klage zu führen, selbst dann wenn keine Betroffenen bekannt sind.

Der Verband muss für die Inanspruchnahme des Verbandsklagerechtes als Voraussetzung über die jeweilige Fachkompetenz verfügen. Außerdem ist ein Verfahren vorgesehen, das die Registrierung von Verbänden auf einer Liste zur Führung einer Verbandsklage vorsieht.

Der Mehrwert eines Verbandsklagerechtes liegt hier in der Option auch bei Diskriminierungsfällen, die nicht durch Betroffene angezeigt werden (opferlose Diskriminierung), agieren zu können. Gleichermäßen erlaubt es die Bearbeitung diskriminierender Mechanismen von allgemeinem Interesse, die über die individuelle Ungleichbehandlung hinausgeht.

Hier eröffnet beispielsweise das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) ein Verbandsklagerecht für Verbände, die nach einer Prüfung auf der Liste geführt werden. Das BGG beschränkt die Verbandsklage auf Fälle von allgemeinem Interesse, die im Kontext einer Barrierefreiheit liegen.

Im Unterlassungsklagegesetz (UkLaG) können beispielsweise Verbraucherverbände Verbandsklagen führen in Fällen, in denen Geschäftsbedingungen dem Verbraucherschutz zuwider laufen.

Im Bundesnaturschutzgesetz (BNatSchG) steht gleichermaßen Umweltschutzverbänden ein Verbandsklagerecht zur Verfügung. Hier wird die Notwendigkeit besonders augenfällig, da die Natur nicht selbst eine Klage anstreben kann.

Auch das AGG sieht in § 17 (2) ein sehr eingeschränktes - daher ‚kleines Verbandsklagerecht‘ - für Gewerkschaften und Betriebsräte in Fällen von groben Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Diese Möglichkeit wurde in den 10 Jahren des Bestehens des AGG jedoch nur 7-mal genutzt.

Es sollte bei der Entwicklung neuer Möglichkeiten der Verbandsklage im gesetzlichen Rahmen klar bestimmt werden unter welchen Voraussetzungen eine solche Verbandsklage möglich ist. Dies sollte keine gewillkürte Verbandsklage beinhalten. Diese sähe die Klagemöglichkeit von Verbänden vor, ohne jegliche Einschränkungen.

2. Erfahrungen mit Unterstützungsmöglichkeiten durch Verbände

Das BUG führt seit 2010 Beistandschaften im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und dem Verwaltungsrecht durch. Wir sehen, dass es für Betroffene von Ungleichbehandlung äußerst schwierig ist eine Klage alleine mit einem/einer Anwält_in zu führen. Zum einen ist die Rechtsmaterie zumeist äußerst komplex und zum anderen besteht für die Kläger_innen die reale Gefahr oder die Sorge sich einer Viktimisierung oder Repressalien auszusetzen.

3. Warum braucht es sowohl eine Prozessstandschaft als auch ein Verbandsklagerecht?

Bezüglich der Verabschiedung des Transparenzgesetzes erachte ich es für geboten eine Prozessstandschaft und ein Verbandsklagerecht einzuführen. Dies nicht nur um den Betroffenen zu helfen, sondern auch die Rechtsdurchsetzung zur Erreichung der Entgeltgleichheit zu befördern. Rahmenbedingungen hierfür könnten beispielsweise aus dem BGG oder dem Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) von Alexander Klose¹ (siehe Anhang) übernommen werden.

Lassen Sie mich die Problemlage an einem konkreten Beispiel verdeutlichen:

Eine Beschäftigte in einem mittelständischen Betrieb erfährt durch Zufall, dass sie in einer gleichwertigen Tätigkeit wie ein Kollege 15% weniger verdient. Eine Klage einzureichen könnte sowohl von der Geschäftsleitung als auch von männlichen Kollegen sehr negativ aufgenommen werden. Wenn die Beschäftigte ihre Stelle behalten möchte, wird sie in den überwiegenden Fällen diesen Schritt nicht unternehmen.

Das AGG ermöglicht ihr in einem solchen Fall eine individuelle Klage zu führen, um einen Schadensersatz oder eine Entschädigung einzufordern. Der gerichtliche Erfolg wirkt sich jedoch nur auf diesen vorliegenden Fall und nicht auf andere gleichgelagerte Fälle im Betrieb aus.

Nutzt sie das zu verabschiedende Transparenzgesetz hätte sie zwar ein Recht auf Auskunft. Im Klagefall würde ggf. die Nachzahlung des entgangenen Gehaltes eingefordert. Der im Transparenzgesetz eröffnete Rechtsweg erscheint jedoch recht kraftlos.

Beide Rechtswege bleiben, wegen der erwähnten Hürden voraussichtlich eher ungenutzt. Die Möglichkeit einer Prozessstandschaft böte eine persönliche und fachliche Begleitung der Betroffenen im Klageverfahren. Außerdem erlaubt ein Verbandsklagerecht die Bearbeitung diskriminierender Mechanismen von allgemeinem Interesse, die über die individuelle Ungleichbehandlung hinausgeht. Daher bin ich der Überzeugung, dass eine Prozessstandschaft und ein klar definiertes Verbandsklagerecht dringend notwendig sind.

Wer die Verabschiedung eines Gesetzes ernst meint, kann nicht gut heißen, dass bei Rechtsbruch die vorgesehenen Rechtsfolgen nicht effektiv eingeklagt werden können.

¹ Siehe: http://www.diss.fu-berlin.de/docs/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDOCSS_derivate_00000002116/ladg.pdf, Seite 22 ff

Anhang

Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

von Alexander Klose, Berlin

§ 11 Qualifizierte Antidiskriminierungsverbände

(1) Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung führt eine Liste qualifizierter Antidiskriminierungsverbände. Diese Liste wird mit dem Stand zum 1. Januar eines jeden Jahres im Gesetz- und Verordnungsblatt bekannt gemacht.

(2) In die Liste werden auf Antrag Antidiskriminierungsverbände i.S.d. § 23 Abs. 1 AGG eingetragen, die ihren Sitz in Berlin haben, seit mindestens einem Jahr bestehen und auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bieten. Es wird unwiderleglich vermutet, dass Verbände, die mit Landesmitteln gefördert werden, diese Voraussetzungen erfüllen. Die Eintragung in die Liste erfolgt unter Angabe von Namen, Anschrift, Registergericht, Registernummer und satzungsmäßigem Zweck. Sie ist mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben, wenn 1. der Verband dies beantragt oder 2. die Voraussetzungen für die Eintragung nicht vorlagen oder weggefallen sind.

(3) Entscheidungen über Eintragungen erfolgen durch einen Bescheid, der dem Antragsteller zuzustellen ist. Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung erteilt den Verbänden auf Antrag eine Bescheinigung über ihre Eintragung in die Liste. Sie bescheinigt auf Antrag Dritten, die daran ein rechtliches Interesse haben, dass die Eintragung eines Verbands in die Liste aufgehoben worden ist.

(4) Ergeben sich in einem Rechtsstreit begründete Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 2 bei einem eingetragenen Verband, so kann das Gericht die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung zur Überprüfung der Eintragung auffordern und die Verhandlung bis zu deren Entscheidung aussetzen.

(5) Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Einzelheiten des Eintragungsverfahrens, insbesondere die zur Prüfung der Eintragungsvoraussetzungen erforderlichen Ermittlungen, sowie die Einzelheiten der Führung der Liste zu regeln.

§ 12 Rechtsschutz durch Verbände

(1) Wird eine Person in ihren Rechten aus § 1 Abs. 2 oder § 5 Abs. 1 oder 2 verletzt, kann an ihrer Stelle und mit ihrem Einvernehmen ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband, der nicht selbst am Verfahren beteiligt ist, Rechtsschutz beantragen.

(2) Alle Verfahrensvoraussetzungen müssen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch die diskriminierte Person selbst vorliegen.

§ 13 Verbandsklagerecht

(1) Ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage erheben auf Feststellung, dass gegen das Diskriminierungsverbot des § 1 Abs. 2 oder das Maßregelungsverbot des § 5 Abs. 1 oder 2 verstoßen wurde.

(2) Soweit eine betroffene Person selbst Klage erheben kann oder hätte erheben können, ist die Verbandsklage nur zulässig, wenn der Verband geltend macht, dass es sich bei der Maßnahme um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handelt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleich gelagerter Fälle vorliegt.

(3) Eine Verbandsklage ist unzulässig, wenn die Maßnahme auf Grund einer Entscheidung in einem gerichtlichen Verfahren erfolgt ist.