

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
19(13)133b



Per Mail: familienausschuss@bundestag.de

Frau
Sabine Zimmermann (Zwickau) MdB
Vorsitzende des Familienausschusses
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Arbeitsrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1211
F +49 30 2033-1205

6. April 2021

Sehr geehrter Frau Vorsitzende,

ergänzend zu unserem Schreiben vom 29. März 2021 erhalten Sie unsere Stellungnahme „Fachliche Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sicherstellen“ zur öffentlichen Anhörung am 12. April 2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“ (BT-Drs. 19/24431).

Mit freundlichen Grüßen

gez. Roland Wolf

gez. Tabea Benz

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

www.arbeitgeber.de

Fachliche Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sicherstellen

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 12. April 2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken

April 2021

Zusammenfassung

Der Diskriminierungsschutz ist für Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen. Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Umfeld tragen zur Arbeitszufriedenheit und damit zur Motivation der Beschäftigten bei. Die Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen stellt sicher, dass sich alle vorhandenen Talente bestmöglich entwickeln und entfalten können. Das bewusste Eintreten des Arbeitgebers für ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld ist nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Vernunft und der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Sie ist für die Wirtschaft eine Frage des Anstands t.

Neben der Unterstützung der Betroffenen ist der Ausbau geeigneter Präventionsmaßnahmen entscheidend. Aufklärung und Sensibilisierung stehen an erster Stelle. Gerade vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung und des schon heute bestehenden gesetzlichen Schutzniveaus im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Strafgesetzbuch bedarf es keiner weiteren gesetzlichen Regulierungen. Zwangsmaßnahmen und immer schärfere gesetzliche Kontrollmechanismen helfen nicht, innere Haltungen zu verändern.

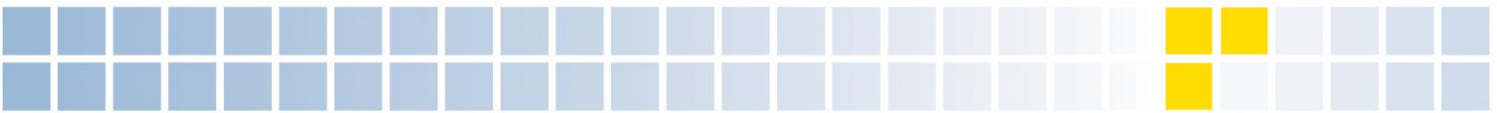
Die BDA wird daher weiterhin dafür eintreten, Spielräume für ein gesellschaftliches Klima der Offenheit und Toleranz zu erhalten, das nicht mittels weiterer gesellschaftlicher Regulierung auf Angst vor Strafen, sondern auf positive Erfahrungen setzt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) berät und führt wissenschaftliche Studien, vgl. § 27 AGG. Den größtmöglichen Wirkungsgrad erreicht die ADS, indem ihre fachliche Unabhängigkeit sichtbar besteht. Hierfür bedarf es eines transparenten Ernennungsverfahrens der ADS-Leitung.

Im Einzelnen

I. Verfahren zur Leitungsbesetzung transparent ausgestalten

Die ADS-Leitung soll künftig auf Vorschlag einer Fraktion oder der Bundestagsabgeordneten in Fraktionsstärke durch den Deutschen Bundestag gewählt werden. Sie soll durch den/die Bundespräsidenten/-in ernannt und vereidigt werden. Die Amtszeit soll fünf Jahre betragen, eine einmalige Wiederwahl soll zulässig sein.



Bewertung: Die Wahl durch den Deutschen Bundestag kann die Gefahr einer Nichtbesetzung der ADS-Leitung im Falle einer Konkurrentenklage (Art. 33 Abs. 2 GG) ausräumen. Damit in einer Amtszeit nicht zwei Berichte erstellt werden, sollte es allerdings bei einer Amtszeit von vier Jahren bleiben, vgl. §§ 26 Abs. 3 S. 1 Nr. 1, 27 Abs. 4 S. 1 AGG. Die ADS legt turnusgemäß alle vier Jahre ihren Bericht an den Deutschen Bundestag vor.

II. „Aufwertung“ der ADS nicht geboten

Nach dem angestrebten Gesetzentwurf soll die ADS künftig als oberste Bundesbehörde errichtet werden. In diesem Zusammenhang soll die finanzielle und personelle Ausstattung der ADS deutlich aufgestockt werden.

Bewertung: Es besteht kein Anlass zur Neupositionierung der ADS im Behördengefüge. Der nationale Gesetzgeber hat sich mit § 25 Abs. 1 AGG dafür entschieden, die ADS als eine selbstständige und fachlich unabhängige Organisationseinheit des BMFSFJ einzurichten. Dies entspricht den EU-Vorgaben bzw. geht sogar darüber hinaus: Der Gesetzgeber hätte die Kompetenzen einer bestehenden Behörde lediglich erweitern können.

Die maßgebliche fachliche Unabhängigkeit wird über die Weisungsunabhängigkeit des ADS-Leiters sichergestellt. Der Leiter ist ausschließlich dem Gesetz unterworfen und kann nur aus den in § 26 Abs. 3 AGG genannten Gründen abberufen werden. Eigene Personal- und Haushaltsbefugnisse tragen nicht zur fachlichen Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle bei. § 25 Abs. 2 AGG garantiert die notwendige Personal- und Sachausstattung.

Auch bedarf es keines eigenen Zutritts- und Anhörungsrechts vor dem Deutschen Bundestag oder einer Beteiligung bei der Verabschiedung von Vorhaben/Gesetzesvorlagen der Bundesregierung, die das Thema Antidiskriminierung direkt oder indirekt behandeln. Die ADS findet über regelmäßige Vorlagen der Empfehlungen und Berichte an den Deutschen Bundestag ausreichend Gehör. Soweit Vorhaben/Gesetzesvorlagen der Bundesregierung das Thema Diskriminierungsschutz tangieren, kann es sinnvoll sein, die jeweilige (Fach-) Stelle in das Gesetzgebungsverfahren mit einzubeziehen. Aufgrund ihrer jeweiligen Sachnähe bringen sie die größte Expertise ein. § 27 Abs. 2 S. 2 AGG unterstreicht in diesem Kontext, dass die ADS mitunter nur vermittelnd tätig wird.

III. Unzulässige Regelungsvorschläge (AGG)

Der angestrebte Gesetzesentwurf soll ein umfassendes Verbandsklagerecht, verlängerte Klagefristen und die Streichung der wohnungsrechtlichen Ausnahmetatbestände im AGG vorsehen.

Bewertung: Ein Verbandsklagerecht ist mit dem deutschen Rechtssystem grundsätzlich inkompatibel und europarechtlich nicht geboten ist. Ein öffentliches Rechtsschutzbedürfnis aufgrund einer zugrundeliegenden Diskriminierung ist nicht definierbar. Das nationale Recht gewährleistet die individuelle Rechtsdurchsetzung umfassend und berücksichtigt, dass es keinen Rechtsschutz gegen den Willen des Beschwerdeführers geben kann. Zudem sollte ein Beklagter den Klägerkreis prinzipiell überblicken können.

Eine Verlängerung der Klagefristen im AGG führt zu Rechtsunsicherheit und belastet die Arbeitsbeziehung unverhältnismäßig. Anstatt neue Rechtsunsicherheit zu schaffen, sollten die bestehenden Rechtsunsicherheiten – etwas im Bereich des Recruitings - beseitigt werden. Der Gesetzgeber hat die Anforderungen des AGG so unbestimmt formuliert, dass Arbeitgeber im Einzelfall auf die vergangene Rechtsprechung angewiesen sind. Daneben sind sie gezwungen, die aktuelle Rechtsprechung genauestens zu verfolgen und beispielsweise Stellenausschreibungen bzw. Stellenbeschreibungen fortlaufend entsprechend anzupassen.



Eine rechtssichere Ausgestaltung des AGG kann einen Beitrag für dessen Akzeptanz leisten. In diesem Kontext würde sich beispielsweise eine gesetzliche Klarstellung anbieten, dass sich sog. „AGG-Hopper“, die gezielt nach Fehlern in Stellenanzeigen suchen, um abgelehnt zu werden und anschließend eine Entschädigung einfordern, nicht auf den Schutz des AGG berufen können. Ihnen geht es nicht um den Vertragsschluss. Sie wollen allein unberechtigt Entschädigungen einklagen. Diese Vorgehensweise ist rechtsmissbräuchlich und unterfällt auch nach europäischer Rechtsprechung nicht dem Schutzbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.