

Gesetzliches Schutzniveau ausreichend

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken - Diskriminierungsschutz erweitern“

November 2023

Zusammenfassung

Der Diskriminierungsschutz ist für Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen. Das bewusste Eintreten für ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld ist nicht nur eine Frage der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Sie ist für die Wirtschaft eine Frage des Anstands. Neben der Unterstützung der Betroffenen ist der Ausbau geeigneter Präventionsmaßnahmen entscheidend. Aufklärung und Sensibilisierung stehen an erster Stelle.

Für den Bereich der Arbeitswelt geht es in erster Linie um die Etablierung einer offenen Kommunikationskultur. Die BDA wird daher weiterhin dafür eintreten, Spielräume für ein gesellschaftliches Klima der Offenheit und Toleranz zu erhalten. Wichtige Hebel für einen guten Diskriminierungsschutz sind eine klare und sichtbare Haltung, kluge Argumente und die Kommunikation positiver Erfahrungen. Führungskräfte sind Multiplikatoren und Vorbilder für die erfolgreiche Umsetzung von Diversity Maßnahmen. Breite gesellschaftliche Bündnisse beschleunigen den Kulturwandel.

Auch die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) kann zu mehr Diskriminierungsschutz beitragen. Den größtmöglichen Wirkungsgrad erreicht die ADS, indem ihre fachliche Unabhängigkeit sichtbar besteht. Eine Veränderung der Rechtsstellung der ADS im Behördengefüge hin zu einer obersten Bundesbehörde ist dafür nicht notwendig. Es ist nicht erkennbar, wie eine solche Änderung die Arbeit der Stelle verbessern hilft.

Der Diskriminierungsschutz ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Gerade vor dem Hintergrund 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.

Unternehmen dürfen nicht mit mehr Bürokratie belastet werden. Eine Erweiterung der Diskriminierungsmerkmale im AGG würde dem zuwiderlaufen. Hier muss der Bundestag die vielfältigen Bekundungen - auch im Koalitionsvertrag - zu einem Belastungsmoratorium sowie die Ergebnisse aus der Verbändebefragung zum Bürokratieabbau ernst nehmen und auf unnötige Dokumentationszwänge verzichten. Es darf keine Symbolpolitik einseitig zu Lasten der Unternehmen geben.



Im Einzelnen

Es besteht kein Anlass für eine Neupositionierung der ADS im Behördengefüge. Die Stellung der ADS-Leitung wurde bereits im vergangenen Jahr hinreichend verändert (BT-Drs. 20/1332). Dies führte zu einem Kompetenzzuwachs der ADS-Leitung, die nunmehr bei der Verabschiedung von Vorhaben bzw. Gesetzesvorlagen der Bundesregierung, die das Thema Antidiskriminierung direkt oder indirekt behandeln, zu beteiligen ist. Im Zuge dessen hat der Gesetzgeber auf eine „Aufwertung“ der ADS hin zu einer obersten Bundesbehörde bewusst verzichtet.

I. Stellung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausreichend

Der Gesetzgeber hat sich mit § 25 Abs. 1 AGG dafür entschieden, die ADS als eine selbständige und fachlich unabhängige Organisationseinheit im BMFSFJ einzurichten. Dies entspricht den EU-Vorgaben bzw. geht sogar darüber hinaus: Der Gesetzgeber hätte die Kompetenzen einer bestehenden Behörde auch lediglich erweitern können. Soweit sich auf allgemeine Empfehlungen internationaler oder europäischer Gremien berufen wird, ist zu beachten, dass diese nicht verbindlich sind und daher auch keiner Berücksichtigung bedürfen.

Die maßgebliche fachliche Unabhängigkeit wird über die Weisungsunabhängigkeit der ADS-Leitung sichergestellt. Die Leitung ist ausschließlich dem Gesetz unterworfen und kann nur aus den in § 26c Abs. 4 AGG genannten Gründen aus dem Amt entlassen werden. § 25 Abs. 2 AGG garantiert die notwendige Personal- und Sachausstattung.

Mit einem eigenen Klagerecht könnte die ADS ihrer gesetzlich zugeschriebenen „Vermittler-Funktion“ nicht mehr hinreichend nachkommen. Nach § 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 AGG hat die ADS die Aufgabe, eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anzustreben. Sollte die ADS jedoch in der Lage sein, sich jederzeit zum „Anwalt“ der Betroffenen ermächtigen zu können, führt dies zu einem nicht auflösbaren Interessenkonflikt, der zugleich die Unabhängigkeit der ADS gefährdet. Eine lösungsorientierte und konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten würde dadurch erschwert. Im Übrigen ist nicht ersichtlich, wieso die ADS besser zur Rechtsdurchsetzung geeignet sein soll als die eigens dafür ausgebildete Rechtsanwaltschaft.

Statt einer Änderung der Rechtsstellung der ADS im Behördengefüge sollte geprüft werden, ob das bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebot der ADS ausgebaut und konkretisiert werden kann. Dies hilft den Betroffenen unmittelbar und trägt spürbar zu mehr Diskriminierungsschutz bei. Sinnvoll wäre zum Beispiel der Ausbau der Beratungsstrukturen, soweit es um die informatorische Unterstützung von Betroffenen geht. Daneben sollte es nicht vorkommen, dass Telefonleitungen zusammenbrechen, sobald der Beratungsbedarf - wie es in Pandemiezeiten mitunter der Fall war - innerhalb kurzer Zeit stark ansteigt und das Beratungsangebot der ADS infolgedessen zum Erliegen gerät. Hier muss im Bedarfsfall flexibel reagiert werden können.



II. Diskriminierungsmerkmale nicht ausweiten

Einer Änderung des Gesamtkonzepts des bisherigen AGG stehen wir skeptisch gegenüber; für eine solche Änderung gibt es keine überzeugenden Gründe.

1. Keine Symbolpolitik zu Lasten der Unternehmen

Eine Ausweitung der AGG-Merkmale um das Merkmal „sozialer Status“ ist reine Symbolpolitik und steigert die Gefahr neuer Rechtsstreitigkeiten. Eine Ausweitung ist daher abzulehnen. Das Merkmal des sozialen Status ist zu unbestimmt und bietet Betrieben keine sichere Handhabe. Arbeitgeber würden ohne Grund unter Generalverdacht gestellt und hätten keine sichere Handhabe, Bewerbungsverfahren durchzuführen, ohne sich des Vorwurfs einer vermeintlichen Diskriminierung auszusetzen. Faktisch jeder, der eine Zeit der Arbeitslosigkeit im Lebenslauf vorweist oder aufzeigt, dass er aus einem sog. „Nicht-Akademiker-Haushalt“ stammt, könnte eine Entschädigungsforderung geltend machen. Dadurch wird erfolglosen Bewerbern eine hohe Missbrauchsmöglichkeit geschaffen.

Eine Erweiterung der Diskriminierungsmerkmale in Kombination mit der Beweislastumkehr in § 22 AGG hätte außerdem zur Folge, dass der Dokumentationsaufwand im Rahmen des Bewerbungsverfahrens für Arbeitgeber steigt. Dies liefe den vielfältigen Bekundungen des Bundestags zu einem Belastungsmoratorium zuwider. Das gesetzliche Schutzniveau ist ausreichend und wird dort, wo das AGG nicht greift, insbesondere über das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) und die abgestufte Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess bzw. die Missbrauchskontrolle (§ 242 BGB) sichergestellt.

2. Sprachliche Anpassung des Rassenbegriffs plausibel

Kommt es zu einer Ersetzung des Diskriminierungsmerkmals „Rasse“ durch die Formulierung „Diskriminierung aus rassistischen Gründen“, bedarf es zumindest einer Klarstellung, dass es sich um eine rein sprachliche Anpassung handelt, sodass mit der neuen Formulierung folgerichtig keine inhaltliche Änderung einhergeht. Zu beachten ist außerdem, dass das AGG den Begriff der „Diskriminierung“ nicht kennt. Es sollte daher „Benachteiligung aus rassistischen Gründen“ heißen.

III. Einführung eines Verbandsklagerechts systemfremd

Es gibt keinen Anlass für ein Verbandsklagerecht. Qualifizierte Antidiskriminierungsverbände oder Gewerkschaften sind nicht besser zur Rechtsdurchsetzung geeignet als die dafür ausgebildete Rechtsanwaltschaft. Darüber hinaus wäre ein Verbandsklagerecht mit dem deutschen Recht grundsätzlich inkompatibel. Es widerspricht dem Konzept der Klagebefugnis, das die Geltendmachung einer Verletzung in eigenen Rechten voraussetzt. 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.



Auch europarechtlich ist die Einführung eines Verbandsklagerechts nicht geboten. Das könnte sich allerdings ändern, soweit dies zur Umsetzung der von der Europäischen Kommission geplanten Richtlinien zu Gleichstellungsstellen erforderlich wird. Hier gilt es, die europäischen Entwicklungen abzuwarten.

IV. Verlängerte Klagefristen nicht zielführend

An der 2-Monatsfrist ist festzuhalten. Verlängerte Klagefristen führen zu Rechtsunsicherheit und belasten die Arbeitsbeziehung unverhältnismäßig. Insbesondere das Arbeitsrecht lebt von kurzen Fristen. Dies ist Ausdruck eines hinreichenden Interessenausgleichs, um dem arbeitgeberseitigen Bedürfnis nach Planungssicherheit zu entsprechen. Im Arbeitsrecht finden sich demzufolge häufig kurze Fristen. Möchte sich ein Arbeitnehmer zum Beispiel gegen eine Kündigung wehren, so muss er innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen, § 4 KSchG. Vor diesem Hintergrund scheint die aktuell geltende zwei-Monatsfrist sehr lang. Statt eine Verlängerung zu fordern, wäre deshalb eher eine Verkürzung zu erwägen gewesen.

V. Kein Diskriminierungsschutz für „AGG-Hopper“

Eine rechtssichere Ausgestaltung des AGG kann einen Beitrag für dessen Akzeptanz leisten. Statt Symbolpolitik zu betreiben und neue Belastungen für die Wirtschaft einzuführen, sollten die bestehenden Rechtsunsicherheiten beseitigt werden. In diesem Kontext würde sich beispielsweise eine gesetzliche Klarstellung anbieten, dass sog. „AGG-Hopper“, die gezielt nach Fehlern in Stellenanzeigen suchen, um abgelehnt zu werden und anschließend eine Entschädigung einfordern, sich 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 nach europäischer Rechtsprechung nicht dem Schutzbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien.

Das Bundesarbeitsgericht weicht jedoch vom Missbrauchs begriff des Europäischen Gerichtshofs ab. Der Gesetzgeber sollte dem entschieden entgegenreten. Wer sich auf den Schutz der Rechtsordnung beruft, dem obliegt auch der Nachweis, dass er den Schutz der Rechtsordnung verdient. Das kann folgerichtig nur der klagende Bewerber sein. Nötig ist deshalb eine entsprechende gesetzliche Klarstellung, dass sog. „AGG-Hopper“ sich erst gar nicht auf den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes berufen können.

VI. Barrierefreiheit als gesamtgesellschaftliches Anliegen

Es besteht kein Bedarf für einen einklagbaren, subjektiven Anspruch im Rahmen des AGG. Das Ermöglichen von uneingeschränkter Teilhabe und Barrierefreiheit liegt in der Verantwortung der gesamten Gesellschaft. Nach § 3a Abs. 2 ArbStättV besteht bereits die Verpflichtung, Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange von Beschäftigten mit Behinderungen im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Die ganz überwiegende Mehrheit der Behinderungen sind nicht angeboren, sondern werden im Laufe des Lebens erworben. Diese Menschen sind häufig langjährige, erfahrene Beschäftigte. Gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels haben die Unternehmen ein Interesse daran, diese



erfahrenen Beschäftigten zu halten. Die Arbeitgeber werden daher ohnehin alles ihnen Zumutbare unternehmen, um diesen Menschen ihre Tätigkeit weiterhin zu ermöglichen.

Auch die Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen ist ein wichtiges, gesamtgesellschaftliches Anliegen und dient der Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Belastungen für die Wirtschaft müssen sich aber im Rahmen des Zumutbaren halten. Die vorgeschlagene Regelung würde weitreichende Verpflichtungen für die private Wirtschaft bedeuten. Durch erhöhte Pflichten und Anforderungen käme ein hoher Umstellungsaufwand auf die Unternehmen zu. Zu empfehlen ist deshalb ein Vorgehen mit Augenmaß, auch unter Berücksichtigung von Betriebsgröße und Art der Dienstleistung. Es muss sichergestellt werden, dass keine Überforderungssituation bei den Betrieben eintritt. Gerade für kleinere Unternehmen sollten Barrierefreiheitsanforderungen daher sorgfältig überdacht werden. Zur Förderung von Barrierefreiheit bei Produkten und Dienstleistung findet derzeit ein Dialogprozess zu einer BGG-Reform statt. Hier gilt es, die Entwicklungen des Dialogprozesses abzuwarten.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
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 30 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.