



Antidiskriminierungsstelle des Landes SH • Postfach 7121 • 24171 Kiel

Innen- und Rechtsausschuss des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Vorsitzende Barbara Ostmeier, MdL

- im Hause -

Ihr Zeichen: L 21
Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen: B
Meine Nachricht vom:

Telefon (0431) 988-1233
Telefax (0431) 988-1239
Dennis.Bunge@landtag.ltsh.de

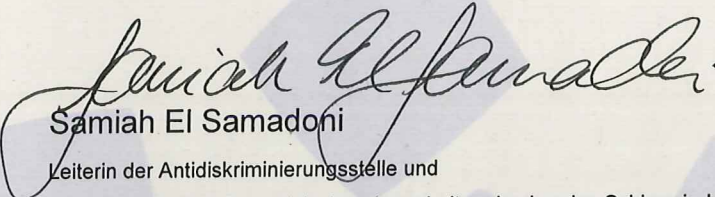
23.09.2015

Replik auf die bisher eingegangenen Stellungnahmen zum Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2013/2014 (Drucksache 18/2912)

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Ostmeier,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

bisher sind insgesamt elf Stellungnahmen zu den im Tätigkeitsbericht meiner Dienststelle genannten Änderungsvorschlägen eingegangen. Ich möchte hiermit die Möglichkeit nutzen, um diese zu kommentieren.

Mit freundlichen Grüßen



Samiah El Samadoni

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle und
Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein

Anlage

Sprechzeiten
Montags - freitags von 9.00 bis 15.00 Uhr
zusätzlich mittwochs von 15.00 -18.30 Uhr
Außerdem Termine nach Vereinbarung.

Telefon
0431 988 -1240
Telefax
0431 988 -1239

E-Mail
Antidiskriminierungsstelle@landtag.ltsh.de

Besucheranschrift
Karolinenweg 1
24105 Kiel

Postanschrift
Postfach 7121
24171 Kiel

1. Abschaffung der Deckelung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 S. 2 AGG

§ 15 Abs. 2 AGG normiert: „Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer NichtEinstellung **drei Monatsgehälter nicht übersteigen**, wenn der oder die Beschäftigte auch bei **benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre**.“

Die Begrenzung des Entschädigungsanspruchs in Höhe von drei Monatsgehältern steht im Widerspruch zu den Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien¹, die „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“ Sanktionen fordern.

<p>Stellungnahme</p> <p>Der DEHOGA Schleswig-Holstein (Umdruck 18/4757) lehnt die Forderung ab, da die klein- und mittelständischen Betriebe (i.d.R. 2-5 Mitarbeiter) mit der aktuellen Regelung (max. drei Monatsgehälter) <u>bereits ausreichend abgeschreckt</u> werden würden. Etwas anderes könne man nur akzeptieren, wenn entsprechende <u>Statistiken</u> belegen würden, dass hier Probleme bestünden.</p>	<p>Replik Antidiskriminierungsstelle</p> <p>Die von dem DEHOGA Schleswig-Holstein geforderten Statistiken gibt es nicht. Auch hierfür setzt sich die Antidiskriminierungsstelle des Landes ein. AGG-relevante Entscheidungen, die es zweifelsfrei gibt, müssen auch zugänglich gemacht werden</p>
<p>Prof. Dr. Oetker (CAU Kiel) (Umdruck 18/4707) verweist darauf, dass diese Regelung den Sonderfall betreffen würde, „dass der Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Anstellern konfrontiert wird, da der Anspruch jedem Bewerber zusteht, der auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre“. Daher trägt die Deckelung dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz Rechnung. In anderen Konstellationen, insbesondere der Nichtberücksichtigung des bestqualifizierten Bewerbers, greift die Deckelung nicht ein, so dass die vom Gericht als „angemessen“ erachtete Entschädigungshöhe auch die drei Monatsgehälter übersteigen könne. Ferner verweist Prof. Oetker darauf, dass die Deckelung nur die in § 15 Abs. 2 S. 1 AGG genannten Schäden („NICHT VERMÖGENSSCHADEN“) betrifft. In anderen Fällen, insbesondere bei schwerwiegenden Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, existiere keine Deckelung. Daher werde die Forderung der ADS abgelehnt.</p>	<p>Richtigerweise hat der EuGH in seiner Entscheidung vom 22.04.1997 (Az. C-180/85) eine gleich lautende Regelung in § 611a BGB a.F. nicht beanstandet. Dies heißt im Umkehrschluss aber nicht, dass diese Haltung vor dem Hintergrund der in den letzten 18 Jahren stattgefundenen Rechtsentwicklung auf dem Gebiet des Antidiskriminierungsrechts noch Bestand haben muss. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein sieht aber auch in diesen Fällen eine Begrenzung auf drei Monatsgehälter nicht für verhältnismäßig an. In Anbetracht der in Deutschland vorherrschenden Praxis und dem Niveau der ausgeteilten Schadensersatzansprüche, gibt es nach unserer Auffassung keine unangemessene Benachteiligung der Arbeitgeber. Der Wortlaut könnte beispielsweise dahingehend geändert werden, dass von „Verhältnismäßigkeit“ die Rede ist. Eine pauschale Deckelung ist jedenfalls nicht zweckdienlich.</p>
<p>Der Schleswig-Holsteinische Richterverband (Umdruck 18/4751) schließt sich inhaltlich im Wesentlichen den Ausführungen Prof. Dr. Oetkers an.</p>	
<p>Auch die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Umdruck 18/4834) sieht die gegebenen Regelungen im AGG in diesem Punkt als ausreichend an. Bei Änderungen befürchtet sie vermehrte Fälle von AGG-Hoppem.</p>	<p>Es gibt im Übrigen keinen statistischen Nachweis dafür, dass es in Schleswig-Holstein „AGG-Hopper“ gibt.</p>

¹ Vgl. Anti-Rassismurichtlinie (RL 2000/43/EG – 29.06.2000), Rahmenrichtlinie Beschäftigung (RL 2000/78/EG – 27.11.2000), Gender-Richtlinie Arbeitsrecht (RL 2002/73/EG – 23.09.2002) und Gender-Richtlinie Zivilrecht/Unisex-Richtlinie (RL 2004/113/EG – 13.12.2004).

2. Verlängerung der Anzeigefristen in den §§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG

Die bisher in den §§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG vorgesehenen Fristen, innerhalb derer die benachteiligte Person beim Diskriminierenden die Benachteiligung angezeigt haben muss, sind mit zwei Monaten zu kurz bemessen.

In der Praxis zeigte sich vielfach, dass in den Fällen, in denen die Betroffenen gravierende emotionale Erfahrungen gemacht haben, diese erst verarbeitet werden müssen, bevor später rationale Entscheidungen über die Ahndung von Diskriminierungen getroffen werden können. Vergleichbare Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen, wie etwa bei Verletzungen des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts, gehen deutlich weiter. Selbst in Fällen von Antragsdelikten wie Beleidigung (§ 185 StGB) kann der Täter nach §§ 194 Abs. 1 S. 1 i.V.m. 77b Abs. 1 S. 1 StGB noch innerhalb von drei (!) Monaten angezeigt werden. Für das AGG wäre eine Ausweitung der Anzeigefrist bei Benachteiligungen auf 12 Monate ab dem Kenntnisnahme durch den Betroffenen dringend geboten.

Stellungnahme	Replik Antidiskriminierungsstelle
<p>Der DEHOGA Schleswig-Holstein (Umdruck 18/4757) lehnt die Forderung ab, mag sie „in Einzelfällen“ gerechtfertigt sein. „Eine normale Ablehnung sollte völlig ausreichend innerhalb von zwei Monaten angegriffen werden“.</p>	<p>Sicherlich darf man den Gesichtspunkt der „Rechtssicherheit“ bei dieser Diskussion nicht unberücksichtigt lassen. Fest steht aber - unabhängig davon ob nun eine 12 Monats-Frist gefordert wird -, dass der status quo mit einer Zwei-Monats-Frist nicht haltbar ist. Eben der Hinweis auf die Regelungen zum Beleidigungs-Delikt zeigen, dass hier die emotionale Belastung in einigen Fällen nicht dazu führt, dass innerhalb von zwei Monaten entsprechende rechtliche Beratung eingeholt wird oder werden kann. Im Übrigen wird auch erst ab Kenntnisnahme der u.U. herabwürdigende Charakter der Benachteiligung offenbar, eine Verarbeitung des Geschehens kann damit auch nicht vorher beginnen. Der Rechtsfrieden ist im Übrigen auch nicht in Gefahr, wenn die Frist auf mehrere Monate ausgeweitet werden würde.</p>
<p>Prof. Dr. Oetker (CAU Kiel) (Umdruck 18/4707) lehnt auch diese Forderung ab und verweist auf die EuGH-Rechtsprechung aus 2010, wonach diese Frist „nicht als eine übermäßige Erschwerung für die Geltendmachung von Rechten zu bewerten ist“. Auch sei durch das Abstellen auf die „Kenntnisnahme“ des Betroffenen und dem Umstand, dass auch dauerhafte Benachteiligungen die Frist verlängern würden, eine adäquate Regelung getroffen worden. Darüber hinaus führt er die „Rechtssicherheit“ als Argument gegen die Ausweitung der Frist ins Feld.</p>	<p>Die vom Schleswig-Holsteinischen Richterverband angemerkten Vergleiche auf das Tariffrecht haben in der Diskussion weniger Bedeutung. In diesen Fällen geht es in erster Linie darum, dass im Rahmen der außergerichtlichen Verhandlungen das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt. Das AGG selbst hat keinen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis, sondern gibt daneben nur die Möglichkeit, Benachteiligungen mit der Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen zu sanktionieren. Tarifrrechtliche Bestimmungen helfen im Übrigen einem diskriminierten Bewerber nicht weiter. Ihm bleiben nur die Regelungen des AGG.</p>
<p>Auch der Schleswig-Holsteinische Richterverband (Umdruck 18/4751) sieht unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit keinen Änderungsbedarf. Ferner würden tarifvertragliche Regelungen Vorrang vor gesetzlichen Anzeigefristen genießen. Einige Tarifverträge würden durchaus zweimonatige Ausschlussfristen für die außergerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen vorsehen, z.T. seien lediglich vierwöchige Ausschlussfristen geregelt.</p>	<p>Die vom Schleswig-Holsteinischen Richterverband angemerkten Vergleiche auf das Tariffrecht haben in der Diskussion weniger Bedeutung. In diesen Fällen geht es in erster Linie darum, dass im Rahmen der außergerichtlichen Verhandlungen das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt. Das AGG selbst hat keinen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis, sondern gibt daneben nur die Möglichkeit, Benachteiligungen mit der Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen zu sanktionieren. Tarifrrechtliche Bestimmungen helfen im Übrigen einem diskriminierten Bewerber nicht weiter. Ihm bleiben nur die Regelungen des AGG.</p>

Stellungnahme

Die **Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland** (Umdruck 18/4834) lehnt eine Verlängerung der Fristen mit der Begründung ab, dass die Arbeitgeber verpflichtet wären, die „Akten bzw. Bewerbungsunterlagen über einen sehr langen nicht klar zu begrenzenden Zeitraum aufzubewahren“ hätte. Hier führt sie auch datenschutzrechtliche Bedenken an.

Replik Antidiskriminierungsstelle

Hier wird verkannt, dass aktuell im Anschluss an die hier kritisierte Zwei-Monatsfrist des § 15 Abs. 4 S. 1 AGG (bzw. § 21 Abs. 5 AGG für die zivilrechtlichen Massengeschäfte) eine weitere Frist existiert. Ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Anzeige beim Arbeitgeber gilt die Drei-Monatsfrist des § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), wenn tatsächlich vor Gericht geklagt werden muss. Arbeitgeber sollten also bereits heute Bewerbungsunterlagen sechs bis neun Monate aufbewahren.

Wenn der Arbeitgeber innerhalb der im AGG beschriebenen Anzeigefrist schriftlich eine Rückmeldung erhält, dass eine Benachteiligung stattgefunden haben soll, bedeutet das für ihn, die Unterlagen zu diesem Fall zu archivieren und ggf. eine Klagebegründung abzuwarten. Der hier aufgezeigte Aufwand ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle nicht unverhältnismäßig - insbesondere in Zeiten von Onlinebewerbungen.

3. Sonderregelung des § 9 AGG abschaffen

§ 9 Abs. 1 AGG legitimiert neben § 8 AGG eine ungleiche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religions-gemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen. Diese Praxis ist im sog. „verkündungsnahen Bereich“ grundsätzlich nicht zu beanstanden. Von einem Priester oder eine Erzieherin eines z. B. katholischen Kindergartens darf zu Recht eine entsprechende Glaubenszugehörigkeit verlangt werden, die den Leitlinien des kirchlichen Arbeitgebers entspricht. Allerdings führt diese Regelung zu Streitigkeiten bei Einstellungen von Personen, die eben nicht im „verkündungsnahem Bereich“² beschäftigt sein sollen. Einem muslimischen Gärtner ist z. B. nur schwer zu vermitteln, warum er in einem katholischen Kindergarten nicht als Gärtner tätig sein soll, weil in der Stellenbeschreibung die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingende Einstellungsvoraussetzung ist.

<p>Stellungnahme</p> <p>Prof. Dr. Oetker (CAU Kiel) (Umdruck 18/4707) gibt an, dass der Abschaffung Art. 140 GG i.V.m. Art. 137ff. WRV entgegenstünden. Die im Tätigkeitsbericht beschriebenen Defizite im sog. „verkündungsfernen Bereiche“ seien bei zutreffendem Verständnis von § 9 AGG ohnehin nicht durch diese Norm erfasst, da die Vorschrift nur dann eingreift, wenn die unterschiedliche Behandlung wegen der Religion eine „nach der Art der Tätigkeit gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. Deshalb sei anerkannt, dass der sog. verkündungsferne Bereich nicht in die Privilegierung durch § 9 Abs. 1 AGG einbezogen ist“. Er sieht hier eine Verkennerung der <i>lex lata</i> durch die ADS.</p> <p>Auch der Schleswig-Holsteinische Richterverband (Umdruck 18/4751) geht davon aus, dass § 9 Abs. 1 AGG im verkündungsfernen Bereich keine Anwendung finden würde. Auch verweist er auf die Regelungen des Art. 140 GG i.V.m. Art. 136 ff. WRV</p>	<p>Replik Antidiskriminierungsstelle</p> <p>Die Überschrift „Sonderregelung des § 9 AGG abschaffen“ mag hier zu Missverständnissen geführt haben. Richtigerweise steht Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 ff. WRV dieser Formulierung/Forderung entgegen. Wie in dem Begleittext jedoch deutlich wird, fordert die Antidiskriminierungsstelle des Landes, dass sich kirchliche Einrichtungen für den sog. „verkündungsfernen Bereich“ eben nicht mehr auf § 9 AGG berufen. Wie Prof. Dr. Oetker und auch der Schleswig-Holsteinische Richterverband richtigerweise angemerkt haben, ist dieser nämlich hier gar nicht einschlägig. Dennoch kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass die kirchlichen Einrichtungen der Auffassung sind, dass das Kirchenrecht ihnen eben diese (Diskriminierungs-)Freiheit im verkündungsfernen Bereich erlauben würde. In der Praxis hat sich gezeigt, dass potentielle Kläger sich durch diese Aussagen immer wieder dazu entschlossen haben, gegen kirchliche Einrichtungen auf Rechtsmittel zu verzichten. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein will hier deutlich machen, dass die Regelung nur den verkündungsnahen / verkündungs-unmittelbaren Bereich betrifft. Es bedarf deshalb ein Klarstellungsbedürfnis in der Norm.</p>
---	---

² „Je mehr der Kernbereich der Religionsgemeinschaft, also ihr Verkündungsauftrag, betroffen ist (sog. „verkündungsnaher Bereich“), desto höher ist ihr Schutz“, vgl. Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. Auflage (2012), § 10 Rn. 54. Vgl. ferner die rechtswissenschaftliche Expertise „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben - Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen“ der ADS Bund unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Religion_Weltanschauung_node.html.

<p>Stellungnahme</p> <p>Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Umdruck 18/4834) lässt durch ihre Beauftragte für das Land Schleswig-Holstein mitteilen, dass Religionsgemeinschaften ihre internen Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordnen und verwalten könne. Sie weist darauf, dass der § 9 AGG keine Differenzierung zwischen dem verkündungsnahen und verkündungsfernen Bereich vorsehen würde. Eine solche Unterscheidung sei dem Gesetzgeber durch die Verfassung verwehrt. Die Entscheidung über die interne Abstufung der Loyalitätspflichten unterläge dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht.</p>	<p>Replik Antidiskriminierungsstelle</p> <p>Die Antidiskriminierungsstelle des Landes begrüßt die dem demografischen Wandel geschuldete geänderte Haltung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, in Zukunft ggf. auch andersgläubige Personen einzustellen.</p> <p>Der Auffassung, dass der verkündungsferne Bereich ebenfalls von § 9 AGG umfasst sei, widersprechen die Stellungnahmen von Prof. Oetker und dem Schleswig-Holsteinischen Richterverband (s.o.), die die Anwendbarkeit des § 9 AGG auf diesen Bereich verneinen. Hier wird deutlich, dass kirchliche Einrichtungen in Gänze für sich in Anspruch nehmen, die Personalauswahl mit der Glaubenszugehörigkeitsforderung zu rechtfertigen.</p> <p>Gerade diese Widersprüchlichkeit belegt das Erfordernis einer Klarstellung.</p>
<p>Das Erzbistum Hamburg (Umdruck 18/4842) führt zur Begründung dafür, dass der § 9 AGG eine Daseinsberechtigung habe, diverse Urteile an.</p>	<p>Die genannten Urteile betrafen Fälle, in denen Stellen im weitesten Sinne „verkündungsnah“ waren. Es geht, wie oben bereits beschrieben, auch nicht um die Abschaffung des § 9 AGG für den „verkündungsnahen Bereich“.</p> <p>Die Regelungen können aber aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle keine Rechtfertigung dafür sein, z.B. eine muslimische Küchenhilfskraft im Kindergarten o.ä. aufgrund ihres Glaubens abzulehnen.</p>

4. Maßregelungsverbot des § 16 AGG auf das gesamte AGG ausweiten

Gemäß § 16 Abs. 1 AGG darf der Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG oder wegen der Weigerung, eine gegen das AGG verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

Die Gefahr der Viktimisierung³ besteht aber nicht nur im Arbeitsverhältnis, sondern ebenso in dem vom AGG geschützten Bereich der Massengeschäfte im Zivilrechtsverkehr. Auch bei Dauerschuldverhältnissen wie etwa im Mietrecht müssen Bürgerinnen und Bürger davor geschützt werden, dass die bloße Anzeige von Benachteiligungen zu Sanktionen durch den anderen Vertragspartner führt.

Stellungnahme	Replik Antidiskriminierungsstelle
<p>Prof. Dr. Oetker (CAU Kiel) (Umdruck 18/4707) bestätigt zwar, dass § 16 AGG keine Anwendung auf zivilrechtliche Sachverhalte findet. Jedoch sei die Schlussfolgerung, hier bestünde kein Schutz vor Sanktionen, schlichtweg falsch. Er verweist auf das Schikaneverbot aus § 226 BGB und auf das Verbot eines sittenwidrigen Verhaltens aus § 138 Abs. 1 BGB. Ein darüberhinausgehender Schutz sei nicht erforderlich.</p>	<p>Die ins Feld geführten Vorschriften auf dem BGB wurden von der Antidiskriminierungsstelle des Landes niemals bestritten, sind nach deren Auffassung aber nicht weitgehend genug. Dass hier eine Regelung für den gesamten Bereich des AGG notwendig erachtet wird, wird auch vom Schleswig-Holsteinischen Richterverband bejaht. Im Übrigen steht die Beschränkung des § 16 Abs. 1 AGG nur auf das Arbeitsrecht im Widerspruch zur RL 2004/113/EG⁴ und RL 2000/43/EG⁵.</p>
<p>Der Schleswig-Holsteinische Richterverband (Umdruck 18/4751) begrüßt ebenfalls eine Ausweitung des Maßregelungsverbots des § 16 AGG auf das gesamte AGG. Er geht davon aus, dass die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches den anderen Vertragspartner nicht in gleicher Weise erreichen.</p>	<p>Im Vordergrund steht hier, dass durch eine einfache Änderung eines bestehenden Gesetzes ein deutlich höheres Schutzniveau für Betroffene geschaffen werden soll.</p>
<p>Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Umdruck 18/4834) unterstützt ebenfalls die Forderung der Ausweitung des Maßregelungsverbots auf das gesamte AGG.</p>	

³ „Zum-Opfer-Werden“ / „Zum-Opfer-Machen“.

⁴ Vgl. Art. 2 lit. d) der RL 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004: „Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck [...] d) sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.

⁵ Vgl. Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000: „Viktimisierung: Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen“.

5. Ausweitung der Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften

In § 17 Abs. 2 AGG heißt es: „In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 S. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem **groben Verstoß** des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 S. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 S. 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.“

Die Antidiskriminierungsstelle würde es begrüßen, wenn „jeder Verstoß“ des Arbeitgebers dazu führt, dass sich Betriebsräte oder Gewerkschaften für eine Änderung der Situation einsetzen können.

Dass bei Fragen nach dem AGG diese unnötige und unklare Voraussetzung verlangt wird, steht im Missverhältnis zu den sonstigen Rechten der beiden genannten Organe. Zudem stellt sich die Frage, welchen Sinn diese Differenzierung überhaupt hat.

<p>Stellungnahme</p> <p>Prof. Dr. Oetker (CAU Kiel) (Umdruck 18/4707) bemängelt die unzureichende Wiedergabe der Rechtslage in diesem Punkt, da sie das betriebsverfassungsrechtliche Normengefüge vollständig ausblenden würde. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verfüge der Betriebsrat bereits über entsprechende Überwachungskompetenzen. Hierzu würden auch die Regelungen des AGG fallen. Ferner könne der Betriebsrat nach § 85 Abs. 1 BetrVG den Arbeitgeber unterstützen. Daher könnten Betriebsräte bereits de lege lata zugunsten des Betroffenen für eine Änderung der Situation einsetzen.</p> <p>In diesem Punkt argumentiert der Schleswig-Holsteinische Richterverband (Umdruck 18/4751) ebenfalls analog zu Prof. Dr. Oetker. § 85 BetrVG schaffe für den Betriebsrat bereits ausreichende Rechte.</p> <p>Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB Bezirk Nord) (Umdruck 18/4832) befürwortet ebenfalls die Forderung nach einer Ausweitung der Rechte von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen.</p>	<p>Replik Antidiskriminierungsstelle</p> <p>Richtigerweise bestehen nach § 85 BetrVG bereits bestimmte Rechte seitens des Betriebsrates. Wenn das AGG hierunter fällt, so spricht dies umso mehr dafür, dass dies auch im AGG selbst festgehalten wird und entsprechend umfangreich installiert wird. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Hürde des „groben Verstoßes“ hier gefordert wird, wenn der Betriebsrat bereits bei kleineren Vergehen über das BetrVG gerichtliche Auseinandersetzungen anstreben kann.</p>
--	--

6. Sonstige Anmerkungen aus den Stellungnahmen

<p>Stellungnahme</p> <p>Haus und Grund (Umdruck 18/4817) sind lediglich Fälle aus den Medien bekannt. Eigene Fälle habe es seit 2006 nicht gegeben. Man gehe davon aus, dass Diskriminierung bei der Vermietung von Wohnraum keine Rolle spielen würde.</p>	<p>Replik Antidiskriminierungsstelle</p> <p>Es ist der Antidiskriminierungsstelle des Landes aus der Beratung bekannt, dass sehr Fälle in diesem Bereich bestehen. Diese Fälle sind aber auf Wunsch der Petenten nicht gerichtlich geklärt worden.</p> <p>Benötigt werde hierzu aber generell eine empirische Studie für Schleswig-Holstein.</p> <p>Dem widerspricht im Übrigen auch der Verband Deutscher Sinti und Roma e.V. - Landesverband Schleswig-Holstein (Umdruck 18/4686).</p>
<p>LAG Gleichstellung SH (Umdruck 18/4806) wünscht weitergehende Befugnisse der Dienststelle.</p> <p>DEHOGA Schleswig-Holstein (Umdruck 18/4757) berichtet von „nicht mehr als einer handvoll Streitigkeiten [nach dem AGG] in den vergangenen Jahren“. Inhaltlich bezogen sich dieses auf „neutrale Geschlechterausschreibung“ und einen Kopftuchfall (Klage, Ausgang nicht mitgeteilt). Der DEHOGA verweist auf seine internen Schulungen zum AGG. Gleichzeitig schildert der DEHOGA überraschenderweise aber offenbar bestehende Probleme mit <u>AGG-Hoppnern</u> und bittet um Darlegung, wie diesen zu begegnen sei.</p>	<p>Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein geht aufgrund der Befürchtung vor einer Welle von AGG-Hoppnern davon aus, dass hier ein grundsätzliches Interesse an einem weiteren Austausch über das AGG besteht.</p>
<p>Verband Deutscher Sinti und Roma e.V. - Landesverband Schleswig-Holstein (Umdruck 18/4686) schildert <u>Probleme mit „Behörden, Arbeitsagenturen und Jobcentern“</u>, also Fälle jenseits des AGG. Der Verband schildert insbesondere auch Probleme bei der <u>Vermietung von Wohnraum</u>. Ferner werden Benachteiligungen im Bildungsbereich angesprochen. Er fordert daher eine <u>Ausweitung des AGG auch auf den öffentlich-rechtlich ausgestatteten Bildungsbereich</u>. Auch wird die Erhebung einer <u>AGG-Statistik</u> unterstützt.</p>	<p>Die Forderung nach einer AGG-Statistik wird von der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein unterstützt.</p>
<p>Schleswig-Holsteinischer Anwalt- und Notarverband e.V. (Umdruck 18/4687) sieht ebenfalls <u>grundsätzlichen Handlungsbedarf</u>. Der Bericht „spricht für sich selber“, so dass auf eine Stellungnahme verzichtet werden ist.</p>	

<p>Stellungnahme</p>	<p>Prof. Dr. Oetker (CAU Kiel) (Umdruck 18/4707) rügt die pauschale Aussage, dass Stellenbeschreibungen oft nicht diskriminierungsfrei formuliert seien. Er moniert, dass hierfür Statistiken fehlen würden. Er selbst habe in einer Stichprobe in den Kieler Nachrichten vom 08.08.2015 festgestellt, dass von den 47 Stellenangeboten in 40 Fällen kein Anlass für Beanstandungen vorgelegen hätten, was einer Befolgungsquote von 85% entsprechen würde. In drei Anzeigen sei ein „Kraffahrer“ gesucht worden. In vier Fällen wurden ausschließlich weibliche Bezeichnungen gewählt (u.a. Raumpflegerin für Kindertagesstätte, Altenpflegerin von einer Seniorin gesucht) bzw. es wurden „neue Kolleginnen“ gesucht.</p>	<p>Replik Antidiskriminierungsstelle</p> <p>Die von Prof. Oetker dargelegte Stichprobe zeigt, dass das seit 2006 bestehende Gesetz noch immer nicht von jedem Arbeitgeber umgesetzt wird. Wenn 15% der Anzeigen dieser zufällig ausgewählten Ausgabegabe bereits nicht diskriminierungsfrei aufgegeben worden sind, besteht auch aktuell ein gewisser Aufklärungsbedarf.</p> <p>Eine empirische Studie zu diesem Thema könnte diese Stichprobe weiter verifizieren.</p>
<p>Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB Bezirk Nord) (Umdruck 18/4832) bewertet die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes positiv, insbesondere die Angliederung an das Büro der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten. Der DGB hebt die zahlreichen Aktivitäten der Dienststelle hervor und lobt deren gute Netzwerkarbeit. Verbesserungswürdig sei aber der Internetauftritt. Hier sei der Auftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorbildlich, da er in vielen Sprachen sehr viel Material zur Verfügung stellt.</p> <p>Generell stimme man der Dienststelle zu, dass bei vielen Arbeitgebern das AGG noch nicht angekommen sei. Der DGB fordert ein Verbandsklagerecht, da viele Einzelpersonen - wie in dem Bericht erwähnt - das finanzielle Risiko einer gerichtlichen Auseinandersetzung scheuen würden und deshalb viele Diskriminierungen sanktionslos blieben.</p>	<p>Auch die Antidiskriminierungsstelle würde ein richtiges verbandsklagerecht im AGG begrüßen.</p> <p>Die Ausgestaltung des Internetauftritts und dem Informationsmaterial ist der personellen Ausgestaltung der Dienststelle geschuldet und nicht mit den Möglichkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vergleichbar.</p>	<p>Auch die Antidiskriminierungsstelle würde ein richtiges verbandsklagerecht im AGG begrüßen.</p> <p>Die Ausgestaltung des Internetauftritts und dem Informationsmaterial ist der personellen Ausgestaltung der Dienststelle geschuldet und nicht mit den Möglichkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vergleichbar.</p>
<p>Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Umdruck 18/4834) vermisste einen <u>Gasbeitrag</u> der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der LAG Gleichstellung SH. Auch fordert sie die Erfassung von <u>Statistiken</u> zu diesem Thema.</p>	<p>In dem ersten Bericht der Antidiskriminierungsstelle wurde bewusst zunächst den drei genannten Institutionen des Landes ein Gasbeitrag zuerkannt. Gerne nehmen wir den Hinweis für den nächsten Bericht auf.</p>	<p>In dem ersten Bericht der Antidiskriminierungsstelle wurde bewusst zunächst den drei genannten Institutionen des Landes ein Gasbeitrag zuerkannt. Gerne nehmen wir den Hinweis für den nächsten Bericht auf.</p>
<p>Erzbisium Hamburg (Umdruck 18/4842) kritisiert die Rolle der Antidiskriminierungsstelle im Rahmen des Aktionsplans für Akzeptanz vielfältiger Identitäten für das Land Schleswig-Holstein. Aus ihrer Sicht sei es Aufgabe der Dienststelle, auf eine professionelle Umsetzung und Durchführung von <u>interdisziplinären Expertisen</u> zu achten. Dies habe man in der Vergangenheit vermisst.</p>	<p>Die Forderung nach einer <u>AGG-Statistik</u> wird von der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein unterstützt.</p>	<p>Die Forderung nach einer <u>AGG-Statistik</u> wird von der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein unterstützt.</p>
<p>Die generelle Rolle der Antidiskriminierungsstelle in Bezug auf Publikationen im Rahmen des Aktionsplans ist die rechtliche Beratung von Betroffenen und Institutionen sowie die Öffentlichkeitsarbeit auf den gemeinsamen Veranstaltungen. Bei der Erstellung von Texten bzw. deren Freigaben - insbesondere für Schulen - ist die Dienststelle nicht involviert gewesen.</p>	<p>Die generelle Rolle der Antidiskriminierungsstelle in Bezug auf Publikationen im Rahmen des Aktionsplans ist die rechtliche Beratung von Betroffenen und Institutionen sowie die Öffentlichkeitsarbeit auf den gemeinsamen Veranstaltungen. Bei der Erstellung von Texten bzw. deren Freigaben - insbesondere für Schulen - ist die Dienststelle nicht involviert gewesen.</p>	<p>Die generelle Rolle der Antidiskriminierungsstelle in Bezug auf Publikationen im Rahmen des Aktionsplans ist die rechtliche Beratung von Betroffenen und Institutionen sowie die Öffentlichkeitsarbeit auf den gemeinsamen Veranstaltungen. Bei der Erstellung von Texten bzw. deren Freigaben - insbesondere für Schulen - ist die Dienststelle nicht involviert gewesen.</p>