

## Antidiskriminierung

Mit dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** sind die vier so genannten Antidiskriminierungsrichtlinien in das deutsche Recht umgesetzt worden. Für die Richtlinien gab es keinen sachlichen Anlass. Hinter den Richtlinien stand allein der Wille, ein politisches Signal zu setzen. Solche **Symbolgesetzgebung** führt zu massiver **Rechtsunsicherheit**. Die Bundesregierung hätte daher allein durch ihr Veto diese Richtlinien verhindern können und müssen. Eingriffe solcher **Regulierungstiefen** sind der deutschen Zivilrechtsordnung fremd und mit der **Vertragsfreiheit** nicht vereinbar. Diskriminierungen sind kein Problem im betrieblichen Miteinander. Arbeitgeber lehnen jede willkürliche Benachteiligung bestimmter Arbeitnehmer ab. Bereits heute ergreifen die Betriebe vielfältige Maßnahmen, die für die Unternehmensgröße und die Branche maßgeschneidert sind, um Vielfalt in den Betrieben zu fördern. Überregulierungen behindern solche freiwilligen Maßnahmen.

### Richtlinienumsetzung übermäßig

Bei der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien wurde der arbeitsrechtliche Anwendungsbereich, der die Kriterien sexuelle Belästigung, Belästigung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung verbietet, auf das gesamte Zivilrecht ausgedehnt, so beispielsweise auch auf den Abschluss von Kauf-, Miet- und

Versicherungsverträgen. Genau hierfür gelten die Richtlinien aber nicht. Dies ist nur ein Beispiel dafür, dass die Richtlinienumsetzung **keine ausgewogene Balance** zwischen der verfassungsrechtlich geschützten **Vertragsfreiheit** und dem **Verbot unrechtmäßiger Diskriminierung** herstellt. Ihre Akzeptanz ist daher gering geblieben.

### Kosten, Bürokratie und Rechtsunsicherheit

Für die Unternehmen ist durch das Gesetz ein **bürokratischer und kostenträchtiger Begründungs- und Argumentationsaufwand** entstanden, der sich allein in den ersten Monaten des AGG auf 1,73 Milliarden € belaufen hat. Die Arbeitsgerichte bekunden, dass das AGG ein **Einfallstor für Rechtsmissbrauch** ist. AGG-Hopper und so genannte Antidiskriminierungsvereine nutzen die entstandene Unsicherheit aus, um auf der Suche nach Entschädigung und Kostenaufwandsersatzungen durch die Lande zu vagabundieren.

### Unsicherheit durch die Rechtsprechung

Der **EuGH** als oberstes Gericht der Gemeinschaft **stärkt die Rechtsunsicherheit** noch. In seinem Urteil in der Rechtssache „Feryn“ vom 10. Juli 2008 (C-54/07) hat der EuGH entschieden, dass eine Diskriminierung auch dann vorliegen kann, wenn es gar **keine Diskriminierten** gibt. In diesem Fall könne

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist am 18. August 2006 in Kraft getreten

Das AGG, mit dem die Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht umgesetzt wurden, ist am 18. August 2006 in Kraft getreten. Das Gesetz geht über die EU-Richtlinien hinaus: Es schafft neue Regulierungen im allgemeinen Zivilrecht, indem es das Benachteiligungsverbot auf das Alter, die Behinderung, die Religion sowie die sexuelle Orientierung ausdehnt. Die EU-Richtlinien fordern ein solches Antidiskriminierungsrecht nur für drei Merkmale: Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht. Neben dem Betroffenen können auch der Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft grobe Verletzungen der Pflichten aus dem AGG gerichtlich geltend machen. Ein Antragsrecht von Betriebsrat und Gewerkschaft sieht jedoch keine Richtlinie vor. Durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes wurden leider nur redaktionelle aber keine grundsätzlichen Fehler im AGG beseitigt.

### Die schwersten Fehler des AGG

- Das AGG geht über eine 1:1-Umsetzung der Vorgaben aus den EU-Richtlinien hinaus
- Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot gilt nicht nur für die aus Brüssel geforderten Merkmale Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht, sondern darüber hinaus auch für die Merkmale Religion, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung – gleiches gilt für die einzurichtende Antidiskriminierungsstelle, die zudem für den Bereich Weltanschauung zuständig ist
- Das Antragsrecht für Betriebsräte und Gewerkschaften ist europarechtlich nicht gefordert
- Die Ausgestaltung der Regelung zu Schadensersatz und Entschädigung ist verfehlt
- Die Rechtsfolgen einer benachteiligenden Kollektivregelung bleiben nebulös

eben der Antidiskriminierungsverein Schadensersatzansprüche haben. In der Rechtssache „**Coleman**“ vom 17. Juli 2008 (C-303/06) hat der EuGH entschieden, dass eine Diskriminierung wegen einer Behinderung auch vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer selbst nicht behindert ist. In der Rechtssache „**Kücükdeveci**“ (19. Januar 2010, C-555/07) hat er entschieden, dass die Gerichte § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB nicht anwenden und Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigen dürfen. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales angekündigte Änderung der Norm sollte dahin erfolgen, dass – ohne auf das Lebensalter abzustellen – die ersten zwei Jahre des Bestehens eines Beschäftigungsverhältnisses bei den Kündigungsfristen nicht mitzählen. Dies ist mit EU-Recht vereinbar und würde die Norm einstellungsfördernd gestalten.

### **Ausweitung der EU-Richtlinien verhindern**

Dessen ungeachtet plant die EU-Kommission die **Ausweitung der Richtlinien**. Vor dem Hintergrund der eingetretenen **Rechtsunsicherheit**, der extremen **Kostenbelastung** sowie einer nicht vorhersehbaren und Rechtsunsicherheit fördernden Rechtsprechung des EuGH muss dies verhindert werden. Die Bundesregierung muss an ihrem berechtigten **Widerstand gegen eine Ausweitung der Richtlinien** unbedingt festhalten.

### **Vertragsverletzungsverfahren**

Die EU-Kommission betreibt gegen die Bundesrepublik Deutschland derzeit die zweite Stufe des **Vertragsverletzungsverfahrens** wegen unvollständiger Umsetzung von drei der vier **Nichtdiskriminierungsrichtlinien** (2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG). Die Kommission hat der Bundesregierung eine mit Gründen versehene Stellungnahme übermittelt, auf die die Bundesregierung Anfang dieses Jahres reagieren muss. Die EU-Kommission kritisiert u.a. die Regelungen zum **Kündigungsschutz** und zu den **Sanktionen** im AGG.

### **Initiativen der BDA**

- Erstellung von Merkblättern für Beschäftigte mit Personalverantwortung und zur Schulung der Mitarbeiter
- Erstellung einer Übersicht über Gerichtsentscheidungen zum AGG, die fortlaufend aktualisiert wird

### **Publikationen**

#### **Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Pflichten – Risiken – Gestaltungsmöglichkeiten**

Hinweise zur praktischen Umsetzung des AGG aus Arbeitgebersicht, Dezember 2006

#### **Vertragsfreiheit bewahren! Antidiskriminierung und deutsches Recht**

Dokumentation zum Symposium der BDA zum Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes, Februar 2005

### **Ansprechpartner**

#### **Abteilung Arbeitsrecht**

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

**BDA** | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

### **kompakt**

*kompakt* ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter [www.bda-kompakt.de](http://www.bda-kompakt.de)

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)