

Antrag

der Abgeordneten Sevim Dağdelen, Karin Binder, Dr. Barbara Höll, Michael Leutert, Dr. Ilja Seifert, Dr. Kirsten Tackmann, Alexander Ulrich und der Fraktion DIE LINKE.

Effektiven Diskriminierungsschutz verwirklichen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt einen unzureichenden Schritt zur Gewährleistung effektiven Schutzes vor Diskriminierung dar. Die bereits während der parlamentarischen Debatte erkennbaren Unzulänglichkeiten bei der Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien wirken sich in der praktischen Anwendung negativ auf die Betroffenen und auf die Arbeit der Antidiskriminierungsverbände aus. Die Regelungen widersprechen zum Teil den europäischen Richtlinien; andere sind schwer handhabbar. Dies konkretisiert das Ziel einer effektiven Verhinderung und Bekämpfung diskriminierender Verhaltensweisen.
2. Der Bundestag schließt sich der Auffassung des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) an, dass das AGG an entscheidenden Stellen nicht angemessen ausgestaltet ist und selbst hinter den Anforderungen der EU- Richtlinien zurückbleibt (vgl. Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes und seiner Mitgliedsorganisationen zum einjährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unter: <http://www.antidiskriminierung.org>. Insbesondere die strukturellen Barrieren, die durch kurze Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen, finanzielle Hürden, das fehlende Verbandsklagerecht und die unzureichende Beweislastregelung hervorgerufen werden, verhindern effektiven Schutz vor Diskriminierung.
3. Die weitgehenden Geltungseinschränkungen des AGG für Diskriminierungsverbote im Bereich des Zivil- und Arbeitsrechts sind nicht zielführend. Sie stellen das uneingeschränkte Bekenntnis des Gesetzgebers für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben aller Menschen in Frage.
4. Eine Erweiterung und Verbesserung des Antidiskriminierungsrechtes, insbesondere des AGG, hat für den Deutschen Bundestag auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung, der Kritik der EU-Kommission, der Antidiskriminierungsverbände und der Betroffenen unter dem Gesichtspunkt eines größtmöglichen Diskriminierungsschutzes besondere Priorität. Maßgabe ist es, ein effektives, an praktischen Bedürfnissen orientiertes und leicht zugängliches Instrumentarium für das Vorgehen gegen Diskriminierung bereitzustellen. Die in den Aufforderungsschreiben der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 17.10.2007 und vom 31.01.2008 vorgebrachte Kritik an der Umsetzung - insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG und der Richtlinie 2000/43/EG - muss daher aufgegriffen werden. Darüber hinaus müssen die weiteren Mängel, die bereits im Gesetzgebungsverfahren erkennbar waren, durch eine zügige Novellierung behoben werden.
5. Die Öffentlichkeitsarbeit zum AGG muss intensiviert werden. Effektiver Diskriminierungsschutz darf nicht vorrangig mit wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen begründet wer-

den. Der Schutz vor Diskriminierung ist zuallererst ein Gebot, das aus der Menschenwürde und der demokratischen Verfasstheit des Gemeinwesens folgt. Diskriminierung ist nicht nur ein Problem der von derartigen Handlungsmustern Betroffenen, sondern ein Problem der gesamten Gesellschaft. Dies zu vermitteln ist Aufgabe des Staates und zugleich wegweisend für die Ausgestaltung des Diskriminierungsschutzes.

6. Der Ansatz des AGG, einen Diskriminierungsschutz grundsätzlich hinsichtlich aller in Art.13 EGV genannten Merkmale nicht nur im Arbeitsrecht, sondern auch im Zivilrecht zu gewährleisten, ist richtig. Die von der EU- Kommission in der jährlichen Strategieplanung für 2008 angekündigten Initiativen, um außerhalb des Arbeitsmarktes Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der vermeintlichen Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität zu verhindern und zu bekämpfen, bedürfen der vollen Unterstützung durch die Bundesregierung. Die Folgemaßnahmen der EU- Kommission zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) zur Ausweitung der Politik der Chancengleichheit sieht der Bundestag als einen notwendigen Schritt zur Intensivierung des Schutzniveaus und zur Durchsetzung der Menschenrechte in der Europäischen Union an.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf:

1. auf nationalstaatlicher Ebene

- a) das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz unverzüglich unter Beachtung der von der EU-Kommission geforderten Änderungen und unter zusätzlicher Berücksichtigung der nachfolgend genannten Gesichtspunkte zu überarbeiten und einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen:
 - Das Gesetz findet grundsätzlich auf alle Rechtsgebiete Anwendung, es sei denn, spezialgesetzlicher Schutz ist weitergehend.
 - Das Merkmal „aus Gründen der Rasse“ ist im gesamten AGG zu ersetzen durch „aus rassistischen Gründen“.
 - Der Anwendungsbereich des AGG wird um die Diskriminierungsmerkmale „Staatsangehörigkeit“ und die „soziale Herkunft oder sozialen Lebensumstände“ erweitert, da diese Merkmale im Alltag zum Ausgangspunkt diskriminierender Verhaltensweisen werden.
 - Verbände, die entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen im Sinne des AGG wahrnehmen, erhalten unabhängig von ihrer Mitgliederzahl und der Tatsache, ob sie gewerbsmäßig arbeiten, ein Verbandsklagerecht und werden als Antidiskriminierungsverbände anerkannt.
 - Die unzureichende Beweiserleichterung im AGG wird durch eine Regelung zur Beweislastumkehr ersetzt.
 - Den Betroffenen bzw. Antidiskriminierungsverbänden wird ein Auskunftsrecht gegenüber der diskriminierenden Stelle oder Person, z.B. gegenüber Unternehmen, im Hinblick auf eine effektive Verfolgung der Rechte nach dem AGG eingeräumt.
 - Die derzeit geltenden Fristen zur Geltendmachung von Rechten nach dem AGG werden verändert. Die Geltendmachung soll zukünftig grundsätzlich innerhalb von drei Jahren erfolgen können. Im Arbeitsrecht soll die Frist 6 Monate betragen.
 - Ausnahmen für die Geltung des Benachteiligungsverbots im AGG werden im zivilrechtlichen Bereich nur für persönliche Nähe- und Vertrauensverhältnisse vorgesehen; daher wird z.B. die Begrenzung des Diskriminierungsschutzes auf Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen in Bezug auf bestimmte Merkmale (§ 19 Abs.1 AGG) aufgehoben. Im Bereich des Mietrechts ist nur beim Zusammenwohnen in sehr engem räumlichen Bezug von einem Näheverhältnis auszugehen. Die Ausnahme hinsichtlich der Vermietung von bis zu 50 Wohnungen (§ 19 Abs. 5 Satz 3 AGG) ist zu streichen.
 - Eine Rechtfertigung unterschiedlicher Behandlung kann für alle Merkmale im zivilrechtlichen Bereich grundsätzlich nur bei Gefahr für Leib oder Leben oder aus ähnlich

schwerwiegenden sachlichen Gründen und bei positiven Maßnahmen (§ 5 AGG) möglich sein; daher wird z.B. die Ausnahme in Bezug auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen bei Vermietung von Wohnraum gestrichen.

- Die unterschiedliche Behandlung im Bereich der Arbeitswelt aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, ist nicht schon allein im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht, sondern nur unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und nur dann zulässig, wenn es sich um eine „wesentliche und entscheidende“ berufliche Anforderung handelt.
- Die Sanktionen werden neu geregelt. Der Schadenersatz wird der Höhe nach nicht begrenzt und es wird geregelt, dass ein Schadenersatzanspruch auch auf die Begründung eines Vertragsverhältnisses gerichtet sein kann. Die Möglichkeit, Diskriminierung als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße zu ahnden, wird eröffnet. Sanktionen wegen Verstößen gegen das AGG greifen, außer im Bereich der Ahndung von Ordnungswidrigkeiten, auch ohne Verschulden.
- Die besonderen Bestimmungen hinsichtlich Beihilfe, Familienzuschlag und Witwen- oder Witwergeld im Beamtenrecht und für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sollen uneingeschränkt auch auf Personen, die in eingetragener Lebenspartnerschaft leben, Anwendung finden.
- Das vor Inkrafttreten des AGG geltende Schutzniveau insbesondere im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht und Behinderung ist vollumfänglich zu erhalten. Daher ist eine unterschiedliche Behandlung zum Beispiel im Hinblick auf das Geschlecht im Arbeitsrecht nur dann zulässig, wenn dies für die Tätigkeit eine „unverzichtbare“ Voraussetzung ist. (vgl. § 611a Abs.1 Satz 2 BGB a.F.)
- Die Entgeltgleichheit ist effektiver zu gewährleisten und dieser Grundsatz daher zu präzisieren (§ 8 Abs.2 AGG).
- Die Einschränkung, derzufolge es bei zulässigen unterschiedlichen Behandlungen wegen des Alters nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts kommen darf, ist in § 10 Satz 3 Nr.4 AGG aufzunehmen.
- Sexuelle Belästigung ist im gesamten Bereich menschlichen Zusammenlebens effektiv als Diskriminierung nach dem AGG zu bekämpfen.

b) einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Streichung des § 622 Abs.2 Satz 2 BGB vorsieht, da diese Regelung eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Alters ermöglicht,

c) die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend abzukoppeln, um deren unabhängige Arbeit sicherzustellen,

d) auf den Aufbau und die Förderung eines flächendeckenden Netzes von Beratungsstellen unter Einbeziehung bereits bestehender Strukturen und darüber hinaus darauf hinzuwirken, dass die unabhängige Beratung durch Antidiskriminierungsverbände gefördert und die finanziell und infrastrukturell angemessene Ausstattung der Beratungsstellen sichergestellt wird,

e) Antidiskriminierungspolitik als Querschnittsaufgabe von oberster Priorität anzuerkennen und eine mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit zur Information über die Rechte aus dem AGG und zur Aufklärung über und zur Verhinderung von diskriminierenden Verhaltensweisen unter Berücksichtigung aller Diskriminierungsmerkmale durchzuführen,

f) im Rahmen ihrer Möglichkeiten gegenüber den Bundesländern darauf hinzuwirken, dass auch im Bildungsbereich die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien zügig und umfassend erfolgt,

2. auf europäischer Ebene

- uneingeschränkt das Vorhaben der Kommission, ein EU-weites, einheitlich hohes Schutzniveau hinsichtlich aller Diskriminierungsverbote mindestens entsprechend dem Niveau der Richtlinie 2000/43/EG zu verwirklichen, zu unterstützen und zu fördern.

Berlin, den 18. Juni 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz widerspricht offensichtlich den europäischen Vorgaben in den Richtlinien für einen effektiven Diskriminierungsschutz. Dem gesamten bisherigen Umgang mit dem Gesetz ist anzumerken, dass es eher aus Pflicht, denn aus wirklicher Überzeugung umgesetzt wurde. Die Kompromisslinie der schwarz-roten Koalition führt dazu, dass Diskriminierungsschutz entweder gar nicht besteht oder nur sehr schwer durchgesetzt werden kann. Das AGG verfehlt dadurch die Vorgaben der europäischen Richtlinien, worauf Expertinnen und Experten und die EU-Kommission in ihren Aufforderungsschreiben an die Bundesrepublik Deutschland verweisen.

Die deutsche Gesetzgebung darf nicht dazu führen, dass die von Diskriminierung Betroffenen unabhängig von den sonstigen tatsächlichen Barrieren auf zusätzliche rechtliche Barrieren durch bewusst unklare und schlecht handhabbare Regelungen treffen. Der Gesetzgeber trägt die Verantwortung dafür, dass die Regelungen zum Diskriminierungsschutz klar und eindeutig sind und nicht zu langwierigen juristischen Auseinandersetzungen um Grundsatzfragen in Bezug auf die Europarechtskonformität oder das Verhältnis zu anderen Gesetzen führen.

Bereits ein Jahr nach dem Inkrafttreten des AGG hat der Antidiskriminierungsverband Deutschland wesentliche Kritik an dem Gesetz geäußert und diese in seiner Stellungnahme anhand von konkreten Beispielfällen nachvollziehbar begründet.

Die unter 1.a) angesprochenen, von der EU-Kommission geforderten Änderungen stellen das Minimum dar, welches der Gesetzgeber bei einer Novellierung mindestens umsetzen muss, um den Richtlinien gerecht zu werden. Der Mindeständerungsbedarf zur vollständigen Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien stellt sich auch aufgrund der Ausführungen der EU-Kommission in den Aufforderungsschreiben vom 17.10.2007 und vom 31.01.2008 wie folgt dar:

1. Die Ausnahmeregelung der Zulässigkeit unterschiedlicher Behandlung bei der Vermietung von Wohnraum „im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen“ in § 19 Abs.3 AGG und die Ausnahmeregelung in § 19 Abs.5 Satz 3 AGG hinsichtlich der Vermietung von nicht mehr als 50 Wohnungen in Bezug auf die Anwendbarkeit der Vorschriften zum Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr i.S.d. § 19 Abs.1 Nr.1 AGG müssen gestrichen werden.

2. Die Regelung in § 2 Abs.4 AGG, wonach für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten sollen, ist aufzuheben.

3. Die ausschließliche Geltung des Betriebsrentengesetzes für betriebliche Altersvorsorge (§ 2 Abs.2 Satz 2 AGG) ist zu streichen.

4. Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb von zwei Monaten in § 15 Abs.4 AGG ist zumindest auf drei Monate anzuheben.

5. Die Beteiligungsrechte von Verbänden im gerichtlichen Verfahren sind in § 23 AGG auszubauen und die Beschränkung von Antidiskriminierungsverbänden auf solche, die „nicht gewerbsmäßig“ arbeiten und mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden (§ 23 Abs.1 AGG) ist zu streichen.
6. Der Schutz durch das Maßregelungsverbot (§ 16 AGG) ist auf den Bereich des Zivilrechts auszuweiten.
7. Das europarechtswidrige Verschuldenserfordernis in § 15 Abs.1 und 3 AGG ist durch eine Regelung zu ersetzen, die sicherstellt, dass eine Haftung für Diskriminierung unabhängig vom Verschulden eintritt.
8. Die Leistungsbeschränkungen bei Beamtinnen und Beamten, Soldatinnen und Soldaten, die einen Bund nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingegangen sind, sind abzuschaffen. Hierzu zählen Bestimmungen zu Beihilfe, Familienzuschlag und Witwen- oder Witwergeld.
9. § 622 Abs.2 Satz 2 BGB ist aufzuheben.
10. Die Ausnahmeregelung im Arbeitsrecht für Religionsgemeinschaften nach § 9 Abs.1 AGG ist so auszugestalten, dass eine unterschiedliche Behandlung nur dann zulässig ist, wenn die Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung und auch im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.
11. Es ist eine allgemeine Regelung für angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen insbesondere im Arbeitsrecht zu schaffen.
12. Die Einschränkung, derzufolge es bei zulässigen unterschiedlichen Behandlungen wegen des Alters nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts kommen darf, ist in § 10 Satz 3 Nr.4 AGG aufzunehmen.
13. Das vor Inkrafttreten des AGG geltende Schutzniveau insbesondere im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht und Behinderung ist vollumfänglich zu erhalten. Daher ist eine unterschiedliche Behandlung zum Beispiel im Hinblick auf das Geschlecht im Arbeitsrecht nur dann zulässig, wenn dies für die Tätigkeit eine „unverzichtbare“ Voraussetzung ist. (vgl. § 611a Abs.1 Satz 2 BGB a.F.)
14. Der Schadenersatz wird in der Höhe nach oben nicht begrenzt, da die Richtlinie 2000/43/EG fordert, dass die Schadenersatzleistungen wirksam, verhältnismäßig und vor allem abschreckend sein müssen. Eine gesetzliche Begrenzung der Höhe des Schadenersatzes ist ein falsches Signal.
15. Die Entgeltgleichheit ist effektiver zu gewährleisten und dieser Grundsatz daher zu präzisieren (§ 8 Abs.2 AGG).
16. Sexuelle Belästigung ist auch dann als Diskriminierung zu behandeln, wenn sie außerhalb des Arbeitsbereiches stattfindet. Es handelt sich hierbei um eine besonders weit verbreitete Diskriminierung insbesondere von Frauen, die auch in sonstigen zivilrechtlichen Verhältnissen effektiv bekämpft werden muss.