

Doris Liebscher

Zum Inkrafttreten des AGG

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** – vormals Antidiskriminierungsgesetz genannt – trat am 18.08.2006 endlich in Kraft (BGBl I, Nr. 39, S. 1897). Immerhin sechs Jahre seit Verabschiedung der dazu verpflichtenden EU-Richtlinien benötigte die Bundesrepublik dazu; die Jahre nicht mitgezählt, in denen die Forderungen nach Diskriminierungsschutz in der Privatwirtschaft von der Zivilgesellschaft erhoben worden waren.

Das AGG orientiert sich an dem in der letzten Legislaturperiode gescheiterten Entwurf der rot/grünen Bundesregierung (siehe Streit 3/2005, S. 100). Es wurde damit – und das ist so überraschend wie erfreulich – für die Ausweitung auf alle sechs Diskriminierungsmerkmale im Arbeits- und allgemeinen Zivilrecht entschieden.

Die Lobby der GegnerInnen eines Antidiskriminierungsgesetzes konnte jedoch gegenüber dem alten Gesetzesentwurf einige Änderungen durchsetzen, die insbesondere die Rechtsdurchsetzung für Diskriminierungsoffer erschweren werden.

Nach § 15 Absatz 1 AGG ist der/die ArbeitgeberIn nur Schadensersatzpflichtig, wenn er/sie **diskriminierende Tarifverträge** an, wird der Haftungsmaßstab noch höher angelegt, § 15 Absatz 2 AGG. ArbeitgeberInnen können sich leicht damit entschuldigen, sie hätten nicht um die diskriminierende Auswirkung bestimmter Regelungen gewusst. Gleichzeitig fehlt eine Regelung die eine Überprüfung von Tarifverträgen auf andere Weise sicherstellt. Diese Vorschrift ist besonders im Hinblick auf die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und Lebensalter problematisch, da viele Tarifverträge noch diskriminierende Einstufungsregelungen enthalten.

Gem. § 15 Absatz 4 AGG müssen Entschädigungs- bzw. Schadensersatzansprüche innerhalb einer **Frist von zwei Monaten** gegenüber der ArbeitgeberIn schriftlich geltend gemacht werden. Arbeitsrechtliche Klagen müssen zudem in einem Zeitraum von drei Monaten eingereicht werden. Gleiches gilt für das Zivilrecht, Ansprüche müssen innerhalb von 2 Monaten gegenüber dem/der VertragspartnerIn schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn die diskriminierte Person war ohne eigenes Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert. An dieser Stelle verstößt das Gesetz gegen die EU-Richtlinien, da es die bisherige Frist im Zivilrecht von sechs auf zwei Monate verringert und somit eine Schlechterstellung schafft. Ferner zeigt die Beratungspraxis, dass diese Verkürzung der Frist in keiner Weise mit der Lebensrealität der betroffenen Gruppen übereinstimmt. Oftmals suchen Betroffene, bei denen die

Diskriminierung teilweise bis zu 8 Monaten zurückliegt, die Beratungsstellen auf. Im Widerspruch zu der von den politischen GegnerInnen prognostizierten Prozessflut, gibt es nach Erfahrungen aus der Praxis viele Barrieren, um sofort Klage zu erheben. Dazu zählen fehlende Kenntnisse über rechtliche und prozessuale Möglichkeiten; Scham, Angst vor weiterer Stigmatisierung; Angst vor Arbeitsplatzverlust sowie mangelndes Vertrauen in institutionelles Handeln.

Um ihre Ansprüche durchzusetzen, müssen die Betroffenen „**Indizien beweisen**“, die eine Benachteiligung wegen eines der Diskriminierungsgründe vermuten lassen. Die Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung scheidet damit aus. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass sich die Diskriminierungssituationen in der Regel durch ein starkes Machtgleichgewicht zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten auszeichnen, die sich auf die Beweisführung direkt auswirkt. Daher ist mindestens die Beibehaltung der Formulierung „Tatsachen glaubhaft machen“ aus den EU-Richtlinien zu fordern, wenn nicht gar eine echte Beweislastumkehr.

Um den Betroffenen zu ihrem Recht zu verhelfen, bedarf es der Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände. Das können Gewerkschaften, Interessenverbände oder ein Antidiskriminierungsverband sein. § 23 Absatz 2 AGG sieht nunmehr vor, dass Antidiskriminierungsverbände nur noch als **Beistände in gerichtlichen Verfahren** auftreten können. Das bedeutet, sie können nicht selbst im Namen der Betroffenen, die sie unterstützen und begleiten, auftreten und keine Fälle auf eigene Initiative vor Gericht bringen. Gerade bei strukturellen Diskriminierungen ist ein solches echtes Verbandsklagerecht jedoch unabdingbar, um über den Einzelfall hinaus diskriminierende Regelungen zu beseitigen.

Im Gesetz ist keine Regelung zur **Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen** vorgesehen, die Betroffene bei der Rechtsdurchsetzung unterstützen sollen, so wie es in Art. 13 der EU-RL 2000/43/EG gefordert wird. Die Kompetenzen der Bundesstelle reichen zur Unterstützung der Betroffenen nicht aus. Nach § 27 Absatz 2 Satz 1 AGG soll die Stelle Informationen über rechtliche Möglichkeiten sammeln, Beratung durch andere Stellen vermitteln und Aktivitäten zur gütlichen Streitbeilegung entfalten. Ein Auskunftsrecht gegenüber Landesbehörden, kommunaler Verwaltung und privaten Unternehmen besitzt die Stelle nicht. Um ein niedrigschwelliges und ortsnahe Beratungsangebot sowie die Rechtsumsetzung zu gewährleisten, ist es notwendig, eine möglichst flächendeckende Struktur von Beratungsstellen auf Landesebene sowie in den Kommunen einzurichten und durch Bundes-/Landesmittel finanziell abzusichern, sowie Rechtshilfefonds zu fördern.