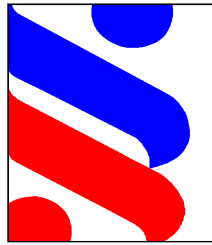


Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/4751



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen und richter,
staatsanwältinnen und staatsanwälte

Schleswig-Holsteinischer Richterverband | Vorstand
Harmsstraße 99 - 101 | 24114 Kiel

Elektronische Post

Schleswig-Holsteinischer Landtag
– Innen- und Rechtsausschuss –
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

DER VORSTAND

Mitglied des Vorstands:
Peter Fölsch
Landgericht Lübeck
Telefon: 0451-371-1717
E-Mail: peter.foelsch@
lg-luebeck.landsh.de

Federführung:
Birgitt Becker

Stellungnahme Nr.: 09/2015

Ihr Zeichen: L 21
Ihre Nachricht vom: 17.07.2015

01.09.2015

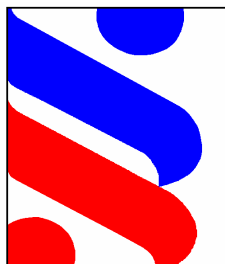
Tätigkeitsbericht 2013/2014 der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein (LT-Drucksache 18/2912)

Sehr geehrte Frau Schönfelder,

der Vorstand des Schleswig-Holsteinischen Richterverbandes bedankt sich für die Anhörung und überreicht – anliegend – seine Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Fölsch



**SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
RICHTERVERBAND**

verband der richterinnen
und richter,
staatsanwältinnen und
staatsanwälte

Kiel, im September 2015
Stellungnahme Nr. 09/2015
Abrufbar unter www.richterverband.de

**Stellungnahme zu dem
Tätigkeitsbericht 2013/2014 der Antidiskriminierungsstelle des
Landes Schleswig-Holstein
(LT-Drucksache 18/2912)**

Der Schleswig-Holsteinische Richterverband nimmt zu dem Tätigkeitsbericht 2013/2014 der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein in Bezug auf die Änderungsvorschläge zum Antidiskriminierungsgesetz (AGG) folgendermaßen Stellung:

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

Nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle steht § 15 Abs. 2 S. 2 AGG im Widerspruch zu den Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien.

§ 15 Abs. 2 S. 2 AGG betrifft allein den Fall, dass Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wären. Dies kann dazu führen, dass eine Vielzahl an unterlegenen Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber einem diskriminierenden Arbeitgeber Ansprüche nach dieser Vorschrift geltend machen kann. Zu Recht wird auf die einschlägigen EU-Richtlinien verwiesen, wonach eine „wirksa-

me, verhältnismäßige und abschreckende“ Sanktion zu fordern sei. Der EuGH hat jedoch eine gleich lautende Regelung in § 611a BGB a.F. nicht beanstandet (vgl. EuGH 22.4.1997 – C-180/95 –, NZA 1997, 645-647). Im Hinblick auf den eingeschränkten Anwendungsbereich des § 15 Abs. 2 S. 2 AGG ist dies angemessen, da die verschuldensunabhängige Haftung lediglich die Fälle betrifft, in denen kein materieller Schaden entstanden ist. Wäre die diskriminierte Person dagegen bei benachteiligungsfreier Auswahl auf den ausgeschriebenen Arbeitsplatz eingestellt worden, so gilt die Beschränkung auf die Entschädigungsobergrenze von drei Monatsgehältern nicht. Hier ist eine Diskriminierung über eine erhöhte Entschädigungsleistung auszugleichen.

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

Die Antidiskriminierungsstelle schlägt vor, die Anzeigefristen der §§ 15 Abs. 4 und 21 Abs. 5 AGG von zwei auf zwölf Monate zu verlängern. Die Zielsetzung der Antidiskriminierungsstelle wird damit begründet, dass die Betroffenen gravierende emotionale Erfahrungen erst einmal verarbeiten müssten, bevor rationale Entscheidungen über die Ahndung von Diskriminierungen getroffen werden könnten. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Anzeigefrist ohnehin erst mit der Kenntnis der anspruchsbegründenden Tatsachen beginnt. Eine Verlängerung der Anzeigefrist ist indes mit dem Gebot der Rechtssicherheit nicht vereinbar. Überdies genießen tarifvertragliche Regelungen Vorrang vor gesetzlichen Anzeigefristen. Einige Tarifverträge sehen durchaus zweimonatige Ausschlussfristen für die außergerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen vor, zum Teil sind lediglich vierwöchige Ausschlussfristen geregelt.

3. Sonderregelung des § 9 AGG abschaffen

Die vorgeschlagene Abschaffung des § 9 AGG ist jedenfalls aus den im Tätigkeitsbericht genannten Gründen nicht erforderlich, da nach dieser Vorschrift eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung nur dann zulässig ist, wenn die Zugehörigkeit zu ihr für die handelnde Einrichtung entweder im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der ausgeübten Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Die in dem Tätigkeitsbericht geschild-

deren Benachteiligungen in sog. verkündungsfernen Bereichen können jedoch nicht mit § 9 AGG gerechtfertigt werden.

Die in § 9 AGG geregelte Begünstigung stützt sich auf Art. 140 GG i.V.m. Art. 136 ff. WRV. Danach steht Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften das Recht zu, über Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten selbstständig zu entscheiden. Der Vorschlag, § 9 AGG abzuschaffen, ist mit diesem Grundrechtsschutz nicht zu vereinbaren.

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

Die Antidiskriminierungsstelle schlägt vor, das Maßregelungsverbot des § 16 AGG auf das gesamte AGG auszuweiten. Dieser Vorschlag ist zu begrüßen. Die Zielsetzung, auch bei Dauerschuldverhältnissen Bürgerinnen und Bürger davor zu schützen, aufgrund der bloßen Anzeige von Benachteiligungen mit Sanktionen durch den anderen Vertragspartner belegt zu werden, wird durch die bereits bestehenden Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch nicht in gleicher Weise erreicht.

5. Ausweitung der Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften

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

§ 17 Abs. 2 AGG regelt, dass Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen können. § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG setzt einen groben Verstoß des Arbeitgebers voraus, um einen Unterlassungsanspruch geltend zu machen. Eine Abänderung des § 17 Abs. 2 AGG entspräche dann aber nicht mehr dem in § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG geregelten Verschuldensmaßstab.

Unabhängig davon kann jeder Beschäftigte von seinem Beschwerderecht gemäß § 84 BetrVG Gebrauch machen. § 85 BetrVG regelt dann das Recht des Betriebsrats, gegenüber dem Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken und für den Fall, dass eine Ein-

gung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht zustande kommt, die Einigungsstelle anzurufen.