

DEHOGA Landesverband Schleswig-Holstein e.V., 24113 Kiel

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Vorsitzende Barbara Ostmeier
Postfach 7121
24171 Kiel**

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/4757**

Deutscher Hotel- und
Gaststättenverband
Schleswig-Holstein e.V.
Hamburger Chaussee 349
24113 KIEL

Fon 04 31-65 18 66-67
Fax 04 31-65 18 68
info@dehoga-sh.de
www.dehoga-sh.de

Ihr Zeichen

Unser Zeichen scho/br

Datum 2. September 2015

**Tätigkeitsbericht 2013/2014 der Antidiskriminierungsstelle des
Landes Schleswig-Holstein
Drucksache 18/2912, Ihr Zeichen: L21**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der DEHOGA Schleswig-Holstein als Arbeitgeberverband bedankt sich ausdrücklich für die Möglichkeit der Stellungnahme zu obigem Tätigkeitsbericht und nutzt gerne diese Möglichkeit.

Vorab gestatten Sie uns ein paar einleitende Worte. Seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist erfreulicherweise unsere Geschäftsstelle in Kiel als Verantwortliche unserer Mitgliedsbetriebe für die arbeitsgerichtliche Vertretung äußerst selten in Anspruch genommen worden. Lapidar könnte man sagen, nicht mehr als eine handvoll Streitigkeiten in den vergangenen Jahren.

Ein Teil der Arbeitsrechtsstreitigkeiten betraf die neutrale Geschlechterausschreibung, also für Männer und Frauen. Der andere Rechtsstreit betraf im Grunde genommen die Ausgestaltung der Bekleidung für die Mitarbeiter in dem entsprechenden Betrieb. Beworben hatte sich eine junge Muslimin, die bereits im Bewerbungsschreiben mitteilte, dass sie dem Kulturkreis angehöre und dementsprechend ein Kopftuch trage. Daraufhin teilte ihr der Betrieb mit, dass die Mitarbeiter alle gleiche Bekleidungen tragen, dies nahm dann die abgelehnte Bewerberin zum Anlass, dagegen zu klagen. Die geringe Anzahl an Rechtsstreitigkeiten, was zumindest unsere Betriebe betrifft, mag auch gerne daran liegen, dass der DEHOGA Schleswig-Holstein seit Einführung des AGG's viele Möglichkeiten genutzt hat, seine Mitglieder entsprechend zu unterrichten und einzuweisen, wie sie zukünftig diesbezüglich vorzugehen haben.

In ihrem Tätigkeitsbericht auf Seite 10 wird gefordert, die Abschaffung der Deckelung des Entschädigungsanspruches nach § 15, Absatz 2, Satz 2 AGG. Dieser sieht vor, dass bei Nichteinstellung die Entschädigung für den abgelehnten Bewerber drei Monatsgehälter nicht übersteigen dürfen. Begründet wird die Abschaffung der Deckelung, also die Forderung nach Einführung auch mehr Monatsgehälter als drei mit dem Hinweis, dass dieser Anspruch im Widerspruch zu den Vorgaben der EU – Antidiskriminierungsrichtlinie stehe, die wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen fordern.

Diese pauschale Erhöhung lehnt der DEHOGA Schleswig-Holstein ab. Begründen möchten dies wie folgt. Die Struktur unserer Betriebe sind klein- und mittelständisch. D.h., dass unsere Betriebe im Durchschnitt zwischen zwei und fünf Mitarbeitern haben. Eine Sanktion in Höhe von drei Monatsgehältern ist somit für einen kleineren Betrieb eine äußerst wirksame Abschreckung. Ansonsten müsste durch Statistiken belegt sein, dass immer wieder die gleichen Betriebe oder eine unverhältnismäßige hohe Anzahl von Betrieben sich hiervon nicht abschrecken lässt. Aus unserer Praxis können wir dieses komplett verneinen. Die von ihnen angeforderten Probleme betreffen völlig andere Arbeitsbereiche, jedoch nicht die klein- und mittelständischen Betriebe. Vor diesem Hintergrund müsste eine Erhöhung der Entschädigungsansprüche dezidiert nach den tatsächlichen Vorkommnissen von Antidiskriminierungsfällen geregelt werden, jedoch nicht nur eine pauschale Erhöhung gefordert werden.

Darüber hinaus fordern Sie zweitens eine Verlängerung der Anzeigefristen in den § 15, Absatz 4 und § 21, Absatz 5 AGG. Bis dato haben die benachteiligten Personen zwei Monate Zeit, gegen eine Benachteiligung vorzugehen. Sie begründen ihren Anspruch auf Verlängerung damit, dass die diskriminierten Bewerber, ich zitiere: „... diese erst verarbeitet werden müssen, bevor später rationale Entscheidungen über die Ahndung von Diskriminierungen getroffen werden können.“ Auch hier halten wir eine pauschale Erweiterung für nicht notwendig. Eine Verlängerung mag in Einzelfällen gerechtfertigt sein, aber eine „normale Ablehnung“ sollte völlig ausreichend innerhalb von zwei Monaten angegriffen werden.

Abschließend erlauben Sie uns noch einmal eine Eindruckschilderung der von mir angesprochenen Fälle. Es ist nicht unbekannt, dass es sogenannte „AGG-Hopper“ gibt. Das sind Personen, die ohne die Absicht dem Arbeitswunsch nachzukommen, lediglich Bewerbungsschreiben verschicken in vielfacher Menge, um dann bei Fehlern gegen den Betrieb zu klagen. In diesen Fällen muss der Betrieb beweisen, dass der vermeindliche Bewerber kein wirkliches Interesse an der Arbeitsposition hatte. Das ist vielfach unmöglich. Vor diesem Hintergrund bitten wir um die Überlegung, wie dieses Thema für die Praxis angegangen werden kann, evtl. durch Beispiele oder Aufzählungen, die die Beweisspflicht des Arbeitgebers erleichtern. Wenn sich ein männlicher Bewerber, der in der Vergangenheit auch als Dozent in der Weiterbildung tätig war, sich auf die Position einer Zimmerreinigungskraft in Betrieben bewirbt, können Zweifel an der Wirksamkeit der Bewerbung entstehen.

Zusammenfassend möchten wir Sie daher bitten, wenn Änderungen des AGG's angestrebt sind, nicht nur pauschal zu fordern, sondern dezidiert an der Praxis orientiert.

Für weitere Rückfragen stehen wir zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Stefan Scholtis
Hauptgeschäftsführer