

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Volker Beck (Köln), Irmingard Schewe-
Gerigk, Britta Haßelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/
DIE GRÜNEN
– Drucksache 16/5204 –**

Nationaler Diskriminierungsschutz im Europäischen Jahr der Chancengleichheit

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Europäische Kommission hat 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt im Rahmen eines konzertierten Konzepts zur Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der EU. Das Europäische Jahr ist Herzstück einer Rahmenstrategie, mit der Diskriminierung wirksam bekämpft, die Vielfalt als positiver Wert vermittelt und Chancengleichheit für alle gefördert werden soll.

Auf nationaler Ebene hat Deutschland mit dem am 18. August 2006 (BGBl. I S. 1897, 1910) in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Hinblick auf einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen einen wichtigen Schritt getan. Das AGG soll die Umsetzung von vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht leisten. Die Richtlinien betreffen verschiedene Bereiche unserer Rechtsordnung. Der Schwerpunkt liegt im Bereich von Beschäftigung und Beruf, die Bestimmungen gelten gleichermaßen etwa für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende oder für den öffentlichen Dienst. Betroffen ist aber auch das Zivilrecht, also Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen – insbesondere Verträge mit Lieferanten, Dienstleistern oder Vermietern.

Der Gesetzesbeschluss beruht im Wesentlichen auf einem Gesetzentwurf der damaligen rot-grünen Koalition. Durch Änderungen wurden allerdings an verschiedenen Stellen rechtliche Unklarheiten geschaffen, handwerkliche Fehler und Widersprüchlichkeiten eingebaut und die Richtlinien an einigen Punkten auch nicht vollständig umgesetzt.

Dies führt auch zu Zweifeln bei der Europäischen Kommission in Brüssel: „Die Kommission analysiert derzeit die Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG[1], 2000/78/EG[2] und 2002/73/EG[3] in Deutschland. Erforderlichenfalls wird sie die deutsche Regierung bitten, potenziell problematische Fragen zu klären. Anhand der eingehenden Antworten und weiterer Bewertungen wird die Kommission dann entscheiden, ob Deutschland die vorgenannten Richtlinien korrekt umgesetzt hat.“ (E-5635/06DE)

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums der Justiz vom 16. Mai 2007 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Nachdem das AGG seit nunmehr rund acht Monaten in Kraft getreten ist, gibt es erste Rückmeldungen und Erfahrungen mit dem Gesetz in der Praxis. Im Hinblick auf die bundesdeutsche Ratspräsidentschaft im europäischen Jahr der Chancengleichheit dürfte es dabei in einem besonderen Interesse Deutschlands liegen, dass der nationale Schutz vor Diskriminierung, den das AGG gewährleisten soll, reibungslos funktioniert. Darüber hinaus sollte sichergestellt sein, dass das Gesetz die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien lückenlos umsetzt.

Auf dem Seminarmarkt versuchen Verbände, Bildungseinrichtungen und einige Juristen mit Kursen über die Anwendung des AGG Geld zu verdienen, indem sie insbesondere für den Bereich des Arbeitsrechts ungerechtfertigte Ängste schüren. Dabei sind wesentliche Bestimmungen des AGG im Arbeitsrecht bezogen auf das Kriterium Geschlecht seit über 25 Jahren deutsches Bundesrecht gewesen (§ 611a BGB) und der Anwendungsbereich dieser Bestimmungen wurde auf die anderen Kriterien des § 1 AGG erweitert. Mit fragwürdigen Behauptungen von Lobbyorganisationen und Parteien wird diese Verunsicherung noch verstärkt und werden Vorurteile geschürt. So wird beispielsweise behauptet, eine Errichtung eines kostenlosen Betriebskindergartens könne eine Diskriminierung von Homosexuellen nach dem AGG darstellen (Bundestagsdrucksache 16/3725, Frage 21).

1. Durch welche Stellen und in welcher Weise informiert die Bundesregierung die Bürgerinnen und Bürger über Inhalt und Anwendungsbereich des AGG?

Die Aufgabe, über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu informieren, obliegt insbesondere der beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend neu geschaffenen Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Die ADS nimmt diese Aufgabe auf unabhängige Weise wahr. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Öffentlichkeitsarbeit der ADS auch allgemeine Informationen von Bürgerinnen und Bürgern zu Inhalt und Anwendungsbereich des AGG umfasst. Obwohl bereits aktiv, befindet sich die ADS noch in der Aufbauphase, die voraussichtlich erst im Sommer 2007 endgültig abgeschlossen sein wird. Sie hat bereits eine Textbroschüre zum AGG herausgegeben und wird in Kürze auch über eine eigene Website verfügen.

2. Auf welchen Websites der Bundesregierung und durch welche Broschüren der Bundesregierung erhalten interessierte Bürgerinnen und Bürger, Vermieterinnen und Vermieter, Mieterinnen und Mieter sowie Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer welche allgemein verständlichen rechtlichen Hinweise, wie man die Rechte nach dem AGG wahrnimmt und wie man sich diskriminierungsfrei verhalten soll?

Der Internetauftritt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend enthält in der Rubrik „Gleichstellung“ eine Kurzdarstellung der Inhalte und Ziele des AGG unter <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=81062.html>. Die genannte Website enthält darüber hinaus einen Link zum Gesetzestext des AGG sowie einen Link zu einer Kurzdarstellung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Auch die Website des Bundesministeriums der Justiz enthält mit der ausführlichen Pressemitteilung vom 29. Juni 2006 Informationen über den Diskriminierungsschutz, den das AGG im beruflichen und im Bereich des allgemeinen Zivilrechts bietet, sowie Erläuterungen der Rechtsschutzmöglichkeiten unter der Rubrik „Service“, dort unter „Pressemitteilungen und Reden“.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

3. Gibt es zum AGG und zu dessen Anwendungsbereich einen von der Bundesregierung betriebenen Service in Form eines Internetauftritts, und wenn nein, warum nicht?

Auf die Antworten zu den Fragen 1 und 2 wird verwiesen.

4. Teilt die Bundesregierung die Ansicht, dass von interessierter politischer Seite, von Verbänden und Anbietern von Seminaren für Unternehmen und Arbeitgeber zum Umgang mit dem AGG teilweise gezielt Fehlinformationen verbreitet werden, um das AGG zu diskreditieren oder Geld mit Kursen über das AGG zu verdienen?

Wie bei jedem neuen Gesetz gibt es auch beim AGG unterschiedliche Ansichten über die Auslegung einzelner Vorschriften. Die Bundesregierung hat keine Kenntnis darüber, ob Fehlinformationen gezielt erfolgen und welche Motivation dahinter steht.

5. Wie wirkt die Bundesregierung Fehlinformationen entgegen?

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die ADS insbesondere durch ihre Öffentlichkeitsarbeit, aber auch durch die Beantwortung von Anfragen dazu beitragen kann, bei Unternehmen und Arbeitgebern ggf. bestehende Unsicherheiten in der Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen abzubauen.

6. Wo hat die Bundesregierung wie darauf aufmerksam gemacht, dass die Regeln des Arbeitsrechts in § 611a BGB (alt) im Wesentlichen nur auf die übrigen Kriterien des § 1 AGG übertragen werden und deshalb keinen zusätzlichen Aufwand oder Bürokosten bei Bewerbungsverfahren verursachen?

Entsprechende Hinweise finden sich bereits in der amtlichen Begründung zu dem Gesetzentwurf (Bundestagsdrucksache 16/1780). Dort wird u. a. ausgeführt, dass inhaltlich beim arbeitsrechtlichen Geltungsbereich des AGG das bewährte Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch im Wesentlichen übernommen und auf alle Diskriminierungsmerkmale ausgeweitet wird (S. 25). Des Weiteren wird klargestellt, dass für Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, aus der Anwendung der Vorschriften zusätzliche Kosten nur entstehen können, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornehmen (S. 3).

7. a) Hält die Bezeichnung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ was sie verspricht, indem das AGG die Gleichbehandlung aller Bürgerinnen und Bürger in allen Rechtsbereichen allgemein und ausnahmslos durchsetzt, oder schützt das Gesetz nur Bürgerinnen und Bürger rechtlich vor den Auswirkungen von diskriminierenden Handlungen im Rechtsverkehr?
b) Wenn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht die Gleichbehandlung aller Bürgerinnen und Bürger in allen Rechtsbereichen allgemein und ausnahmslos durchsetzt, wäre dann die Bezeichnung Antidiskriminierungsgesetz (ADG) nicht sachgerechter?
c) Wie will die Bundesregierung den Widerspruch zwischen gesetzgeberischem Anspruch beim Namen des Gesetzes und dem Regelungsgehalt des Gesetzes auflösen?

Ein Widerspruch zwischen gesetzgeberischem Anspruch bei der Bezeichnung des Gesetzes und seinem Regelungsgehalt besteht nicht. Der Anwendungsbereich des AGG ergibt sich aus dessen § 2 in Verbindung mit den jeweiligen Son-

dervorschriften, z. B. zum persönlichen Anwendungsbereich in § 6 oder für zivilrechtliche Schuldverhältnisse in § 19. Es erfasst alle Merkmale des Artikels 13 EG-Vertrag und ist daher im Zivilrecht umfassender, als es eine enge Umsetzung der vier zugrundeliegenden europäischen Richtlinien erfordert hätte. Darüber hinaus erfasst es neben dem Arbeitsrecht auch weite Teile des Zivilrechts und betrifft den Bürger damit viel substantieller als bisherige bereichsspezifische Gleichbehandlungsbestimmungen. Dieser Wesentlichkeit für die alltäglichen rechtlichen Belange aller Bürger ist der Zusatz „Allgemein“ in der Gesetzesbezeichnung geschuldet, in Abgrenzung etwa zu dem am selben Tag verkündeten Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz. Schließlich sollen zur Inhaltsangabe eines Gesetzes aussagekräftige Begriffe verwendet werden, die den Regelungsgegenstand erkennen lassen und damit das Gesetz identifizierbar machen. Der Gesetzestext enthält den Begriff „Antidiskriminierung“ ebenso wenig wie den der „Diskriminierung“, wohl aber Regelungen zur Gleichbehandlung.

8. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das AGG Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung lückenlos umsetzt, und wenn nein, in welchen Bereichen nicht?

Die Bundesregierung ist – vorbehaltlich weiterer Prüfung, vgl. Antwort zu Frage 8 Buchstabe j – der Auffassung, dass die Umsetzung dieser vier Antidiskriminierungsrichtlinien insoweit lückenlos durch das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (BGBl. I 2006 S. 1897 – dessen Artikel 1 das AGG ist) erfolgt ist, als keine Rechtsbereiche verbleiben, die den Vorgaben der Richtlinien nicht genügen. Umgesetzt wurden die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 („Antirassismusrichtlinie“), die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 („Rahmenrichtlinie Beschäftigung“), die Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 („Revidierte Gleichbehandlungsrichtlinie“) und die Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 („Vierte Gleichstellungsrichtlinie“).

- a) Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass das AGG im Bereich Kündigungsschutz und der hier auf Initiative des Bundesrates geschaffenen Bereichsausnahme in § 2 Abs. 4 AGG mit EU-Richtlinien, namentlich mit dem dort verankerten Verschlechterungsverbot, kollidiert, und wenn nein, warum nicht?

Die in § 2 Abs. 4 AGG getroffene Regelung, wonach für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten, steht nicht im Widerspruch zu den EG-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung. Das Kündigungsschutzgesetz und die anderen Kündigungsschutzvorschriften schützen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor allen diskriminierenden Kündigungen. Diese Kündigungsvorschriften gelten nach Inkrafttreten des AGG unverändert weiter. Eine Absenkung des bisherigen Schutzniveaus ist nicht eingetreten.

- b) Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass einzelne Vorschriften des AGG bezogen auf die Altersdiskriminierung und den insoweit bestehenden Anwendungsbereich (vgl. § 10 AGG) nicht europarechtskonform sind, und wenn nicht, unter Bezug auf welche europäische Richtlinie wird die Zulässigkeit von Altersdiskriminierung in bestimmten Fällen für zulässig erachtet?

§ 10 AGG setzt Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG nahezu wörtlich um und fügt ergänzend weitere Regelbeispiele für zulässige unterschiedliche Behandlungen wegen des Alters an.

- c) Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass das AGG dem vom Europäischen Gerichtshof aufgestellten Erfordernis nach einem „wirkamen, abschreckenden und verhältnismäßigen“ verschuldensunabhängigen Schadensersatzanspruch nicht gerecht wird, da im AGG der Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens verschuldensabhängig ausgestaltet ist, und wenn nein, mit welcher Begründung?

Die Bundesregierung teilt diese Auffassung nicht. Die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien legen es in die Verantwortung und das Ermessen der Mitgliedstaaten, die Sanktionen festzulegen, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Antidiskriminierungsvorschriften zu verhängen sind. Voraussetzung ist, dass die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Diesen Anforderungen wird die deutsche Umsetzung gerecht. Die Mitgliedstaaten sind bei der Umsetzung nicht gehalten, ihrer Rechtssystematik fremde Rechtsinstitute wie Strafschadensersatz oder verschuldensunabhängige Schadensersatzansprüche vorzusehen.

- d) Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die im AGG festgelegte Frist zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen binnen zwei Monaten auch im Hinblick auf das in den Richtlinien verankerte Verschlechterungsverbot europarechtskonform ist, und wenn ja, mit welcher Begründung?

Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen wurde auf zwei Monate festgesetzt, um Arbeitgeber und Anbieter von Dienstleistungen und Gütern vor bürokratischem Aufwand zu schützen. Für die betroffene Person ist die Frist hinnehmbar, da es ihr zuzumuten ist, innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der Benachteiligung zu reagieren. Fristen für die Rechtsverfolgung sind nach den Richtlinien ausdrücklich zulässig (Artikel 7 Abs. 3 Richtlinie 2000/43/EG, Artikel 9 Abs. 3 Richtlinie 2000/78/EG, Artikel 6 Abs. 4 Richtlinie 2002/73/EG i. V. m. 76/207/EWG ebenso wie Artikel 8 Abs. 4 Richtlinie 2004/113/EG). Auch § 611a BGB (alt) sah in Abs. 4 eine Frist vor, die zwei Monate betragen konnte.

- e) Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass bei Geschlechterdiskriminierung im Hinblick auf das Verschlechterungsverbot die Regelung im AGG europarechtskonform ist, wonach eine Haftung des Arbeitgebers nach dem AGG ausscheidet, wenn er einen Tarifvertrag anwendet, und wenn ja, mit welcher Begründung?

Der Gesetzgeber hat sich dafür ausgesprochen, die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers bei der Anwendung von Tarifverträgen einzuschränken. Er stützt sich dabei auf die Regelungen der Richtlinien, die den Sozialpartnern eigenständige Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien übertragen. Die mit tarifvertraglichen Vereinbarungen verbundene „höhere Richtigkeitsgewähr“ rechtfertigt es, die Rechtsfolgen benachteiligender Tarifregelungen anders auszugestalten als die Folgen von Maßnahmen, für die der Arbeitgeber allein verantwortlich ist.

- f) Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass mit der Neuformulierung der zulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen beruflicher Anforderungen in § 8 Abs. 1 mehr Raum für Ausnahmen vom Verbot der Geschlechterdiskriminierung (und damit eine Verschlechterung) geschaffen wurde als vorher?

Die gewählte Formulierung der „wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung“ entspricht den Vorgaben der Richtlinien. Die in § 611a BGB (alt) in Abs. 1 Satz 2 gewählte Formulierung der „unverzichtbaren Voraussetzung für diese Tätigkeit“ führt tatsächlich nicht zu strengeren Anforderungen an die Zu-

lässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung. Es ist zu berücksichtigen, dass gerade wegen des Verschlechterungsverbots die Rechtsprechung zu § 611a BGB bei der Auslegung des § 8 AGG zu beachten und das Schutzniveau insoweit beizubehalten ist.

- g) Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Regelung im AGG, wonach ein Massengeschäft im Wohnungsbereich in der Regel nur vorliegen soll, wenn mehr als 50 Wohnungen vermietet werden, europarechtskonform ist, und wenn ja, aus welcher Regelung in welcher Richtlinie ergibt sich dies explizit?

Die Regelung ist europarechtlich unproblematisch. Es handelt sich um ein Regelbeispiel zur Auslegung des Begriffs „Massengeschäfte“ in § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG. Europarechtlich ist hier nur die Vierte Gleichstellungsrichtlinie zu beachten, deren Artikel 3 Abs. 1 ein Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts für „Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen“, normiert. Dies wird durch die Massengeschäfte in § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG umgesetzt und durch § 19 Abs. 5 Satz 3 AGG in der Regelbeispielstechnik dahingehend erläutert, dass ein Massengeschäft in der Regel nicht vorliegt, wenn der Vermieter nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet. Da es sich nur um ein widerlegliches Regelbeispiel handelt, bestehen keine europarechtlichen Bedenken. Ungleichbehandlungen aus Gründen der „Rasse“ oder „ethnischen Herkunft“ werden in § 19 Abs. 2 AGG in wesentlich weiterem Umfang geschützt. Der Schutz ist nicht auf Massengeschäfte beschränkt und § 19 Abs. 5 Satz 3 AGG insoweit nicht einschlägig.

- h) Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die im AGG getroffenen Beweislastregeln auch dann europarechtskonform sind, wenn anders als bisher im Bereich der Geschlechterdiskriminierung es nicht mehr genügt, dass die diskriminierte Seite das Gericht von einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit der Diskriminierung überzeugt, und wenn ja, mit welcher Begründung?

Eine Änderung der Anforderungen an das Beweismaß ist nicht erfolgt. Dies ergibt sich unmissverständlich aus der Gesetzesbegründung, in der es noch zur Entwurfsfassung heißt: „Es genügt, wenn das Gericht ihr Vorliegen für überwiegend wahrscheinlich hält“ (Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 47), während die Begründung zur erst im Rechtsausschuss beschlossenen Änderung des Wortlauts der Vorschrift keinen Zweifel daran lässt, dass „... eine Rechtsänderung ... damit nicht verbunden [ist]“ (Bundestagsdrucksache 16/2022, S. 13). Mit der Änderung des Wortlauts sollte ausschließlich das mögliche Missverständnis, der Begriff Glaubhaftmachung sei im zivilprozessualen Sinne auszulegen, vermieden werden (vgl. Antwort zu Frage 8 Buchstabe l).

- i) Auf welcher europarechtlichen Grundlage gründet sich die Herausnahme der betrieblichen Altersversorgung aus dem Geltungsbereich des Gesetzes gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG?

Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass diese Regelung im Widerspruch zu den Richtlinien steht?

§ 2 Abs. 2 Satz 2 AGG ist nicht zu entnehmen, dass die betriebliche Altersversorgung aus dem Anwendungsbereich des AGG herausgenommen würde. Nach der Gesetzesbegründung (Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 32) wird durch § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG lediglich klargestellt, dass für die betriebliche Altersversorgung die auf der Grundlage des Betriebsrentengesetzes geregelten Benachteiligungsverbote gelten.

- j) Wie begründet die Bundesregierung die Vereinbarkeit des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB im Hinblick auf § 10 AGG mit dem europäischen Recht?

Die Bundesregierung prüft, ob die Regelung gemeinschaftsrechtskonform ist oder geändert werden muss.

- k) Wie erklärt die Bundesregierung den Widerspruch zwischen § 15 AGG und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der bei Geschlechterdiskriminierung festgestellt hat, dass die Schadensersatz- und die Entschädigungspflicht generell verschuldensunabhängig ausgestaltet ist (EuGH vom 22. April 1997 – Rs. C-180/95)?

Welche Änderungen schlägt sie hier vor?

Gegenstand der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache C-180/95 war die Entschädigungsregelung in § 611a BGB, die aufgrund des Urteils verschuldensunabhängig und europarechtskonform ausgestaltet worden ist. Dieser Entschädigungsregelung des § 611a BGB entspricht der Entschädigungsanspruch des AGG in § 15 Abs. 2 AGG, womit die Anforderungen des EuGH an eine verschuldensunabhängige, wirksame und abschreckende Sanktion erfüllt sind.

Ob und unter welchen Voraussetzungen den Betroffenen darüber hinaus noch weitere Ansprüche wie z. B. Schadensersatz- oder Unterlassungsansprüche zugebilligt werden, steht dem Mitgliedstaat frei (vgl. Antwort zu Frage 8 Buchstabe c).

- l) Worin besteht der Unterschied zwischen dem Glaubhaftmachen von Tatsachen, die eine Benachteiligung vermuten lassen (§ 611a BGB (alt)), und dem Beweis von Indizien, die eine Benachteiligung vermuten lassen (§ 22 AGG)?

Welche Beweisanforderung ist höher, und woraus ergibt sich dies gegebenenfalls?

Die gegenüber § 611a BGB geänderte Formulierung sollte laut Gesetzesbegründung bestehende Zweifelsfragen im Hinblick auf den Begriff der „Glaubhaftmachung von Tatsachen“ klären. Eine inhaltliche Änderung sollte mit der veränderten Formulierung nicht verbunden werden. In diesem Sinne ist die Regelung europarechtskonform auszulegen, so dass kein Unterschied bezüglich der Beweisanforderung besteht (vgl. Antwort zu Frage 8 Buchstabe h).

- m) Wie will die Bundesregierung mit den Verletzungen des europäischen Rechts durch die unzureichende Umsetzung durch das AGG gesetzgeberisch und europapolitisch umgehen?

Nach Auffassung der Bundesregierung sind die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien mit dem AGG ausreichend umgesetzt worden. Die Umsetzung ist der Europäischen Kommission mitgeteilt worden, die nun die Regelungen des AGG entsprechend überprüft. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 8 Buchstabe j) verwiesen.

- n) Inwiefern hat die Europäische Kommission gegenüber der Bundesregierung, europäischen Gremien oder der Öffentlichkeit deutlich gemacht, dass sie das AGG auf seine Europakonformität überprüfen will, und welchen Stand hat eine solche Überprüfung inzwischen?

Die Kommission hat die Bundesregierung mit Schreiben vom 24. Januar 2007 um nähere Erläuterung zur Umsetzung der Antirassismusrichtlinie und der Rahmenrichtlinie Beschäftigung gebeten. Mit Schreiben vom 23. März 2007 hat die Kommission die Bundesregierung ferner aufgefordert, sich zu einzelnen Umset-

zungsvorschriften im Hinblick auf die revidierte Gleichbehandlungsrichtlinie zu äußern. Die Bundesregierung ist der Bitte der Kommission jeweils fristgerecht nachgekommen.

Die Bundesregierung hat hingegen keine Erkenntnisse darüber, ob und in welcher Form die Kommission europäischen Gremien oder der Öffentlichkeit gegenüber zur deutschen Umsetzung Stellung bezogen hat.

9. Gibt es Anzeichen dafür, dass die von Wirtschaftsverbänden befürchtete Prozesslawine in Bezug auf das AGG eingetreten ist?
 - a) Wie viele Verfahren gab es durchschnittlich monatlich aufgrund des § 611a BGB seit dessen Einführung?
 - b) Wie viele Verfahren gab es nach dem AGG im Arbeitsrecht monatlich?
 - c) Wie viele Verfahren gab es im Zivilrecht monatlich nach dem AGG?

Die Frage 9 Buchstabe a bis c lässt sich mangels statistischen Materials nicht beantworten. Aber auch außerhalb der Statistik fehlt es in jeder Hinsicht an Anhaltspunkten für die von den Wirtschaftsverbänden befürchtete Prozesslawine. Eine aktuelle JURIS-Abfrage führte zu folgendem Ergebnis: Innerhalb der letzten 25 Jahre wurden mit der Rechtsgrundlage des § 611a BGB insgesamt 136 Entscheidungen von Juris dokumentiert, wobei aufgrund des Instanzenzuges (Arbeitsgericht – Landesarbeitsgericht – Bundesarbeitsgericht) Mehrfachzählungen vorliegen. Zum AGG werden von JURIS zwei Entscheidungen im Arbeitsrecht dokumentiert, zum AGG insgesamt acht. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die von den Wirtschaftsverbänden befürchtete Klagewelle sowohl damals zu § 611a BGB als auch heute zum AGG ausgeblieben ist.

10. Gibt es Anzeichen dafür, dass sich durch das AGG bei Arbeitgebern wie bei Anbietern von Gütern und Dienstleistungen das Bewusstsein für Diskriminierung und für den Wert von Gleichbehandlung verstärkt hat?

Der Bundesregierung liegen spezielle Erkenntnisse hierzu nicht vor. Sie geht jedoch davon aus, dass die breite öffentliche Diskussion, die das AGG begleitet, in der gesamten Bevölkerung zu einer Verstärkung des Bewusstseins für aktive und bewusste Gleichbehandlung führt.