

Stellungnahme der American Chamber of Commerce in Germany, e.V. zum

Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (ADG-E)

Der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (ADG-E) enthält trotz einiger Verbesserungen nach dem Jobgipfel immer noch Regelungen, die über die Anforderungen der europäischen Richtlinien und über das gebotene Maß hinausgehen. Diese Regelungen sind geeignet, zu einem erheblichen Bürokratieaufwand in den Unternehmen zu führen und Unruhe in den Betrieben zu stiften. Es besteht daher noch dringender Nachbesserungsbedarf, vor allem bei folgenden Punkten:

Verkürzung der Geltendmachungs-Frist auf zwei Monate, der Klagefrist auf drei Wochen

Die Frist von sechs Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen aus dem ADG ist viel zu lang (§ 15 Abs. 4 ADG-E). Sie widerspricht einem wesentlichen Grundsatz des Arbeitsrechts, bei Streitigkeiten innerhalb eines Arbeitsverhältnisses möglichst schnell Rechtssicherheit für die Beteiligten herbeizuführen. Selbst nach der einschneidendsten Maßnahme des Arbeitgebers, der Kündigung, muss der Arbeitnehmer seine Rechte innerhalb von drei Wochen gerichtlich geltend machen. Eine Verkürzung der Geltendmachungs-Frist auf zwei Monate würde dazu führen, dass der Bürokratieaufwand in den Unternehmen deutlich reduziert wird, da die entsprechenden Vorgänge wie z.B. Bewerbungsunterlagen nicht mehr so übermäßig lang vorgehalten werden müssten. Im Interesse zügiger Herstellung von Rechtssicherheit muss darüber hinaus eine Klagefrist von drei Wochen nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs gelten (§ 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz analog). Derzeit beträgt die Klagefrist drei Monate (Art. 3 Nr. 2 ADG-E).

Maßgeblichkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

Nach § 2 Abs. 4 der aktuellen Fassung des ADG-E gelten für Kündigungen „vorrangig“ die Bestimmungen des KSchG. Für den Arbeitgeber ist auf Grundlage dieser offenen Formulierung nicht kalkulierbar, in welchen Fällen das ADG und/oder das KSchG einschlägig ist. Im Interesse der Rechtssicherheit sollte daher klargestellt werden, dass für Kündigungen „ausschließlich“ das KSchG maßgeblich ist. Schließlich ist für Arbeitgeber bereits jetzt schon auf Grundlage des KSchG vielfach nicht mehr verlässlich absehbar, ob eine konkrete Kündigung einer gerichtlichen Überprüfung standhält.

Ausnahme bei „Bagatellfällen“

Der ADG-E begründet für Arbeitgeber Haftungsrisiken, die auf Grundlage der europäischen Richtlinien teilweise vermeidbar sind und damit den Standort Deutschland arbeitsrechtlich weiter schwächen. So erlauben es die Richtlinien, den Begriff der „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu definieren. In § 3 Abs. 3 und 4 ADG-E sollte daher klargestellt werden, dass die Voraussetzungen einer Belästigung aus der Perspektive eines „objektiven Dritten“ zu prüfen und „geringfügige“ Belästigungen unschädlich sind, um Rechtssicherheit für Arbeitgeber zu schaffen und einer vermeidbaren „Prozessflut“ in Bagatellfällen vorzubeugen.

Klarstellung der Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Die aktuelle Fassung des ADG-E verlangt, dass Arbeitgeber in geeigneter Weise, insbesondere im Rahmen beruflicher Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen müssen (§ 12 Abs. 2 ADG-E). Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten "in geeigneter Weise geschult", gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten. Dadurch entsteht der Eindruck, dass der Arbeitgeber seine Aufklärungspflicht lediglich dann erfüllt hat, wenn sämtliche Arbeitnehmer geschult wurden. Diese Regelung führt in den Unternehmen zu enormer Rechtsunsicherheit darüber, welche Maßnahmen geeignet sind. Sollten tatsächlich alle Arbeitnehmer geschult werden müssen, würden immense Kosten verursacht. Es muss klargestellt werden, dass die üblichen Hinweispflichten des Arbeitgebers z.B. durch einen Aushang am schwarzen Brett oder durch Informationen per Flyer oder das Intranet ausreichen.

Keine Ausweitung der Betriebsverfassung durch ein neues Klagerecht

Die europäischen Richtlinien sehen kein eigenständiges Verbandsklagerecht vor, d.h. Interessensverbände können nur mit Zustimmung betroffener Personen deren Rechte klageweise geltend machen. Dagegen enthält

der Gesetzentwurf das Recht des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, den Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot zu verklagen, ohne dass der betreffende Arbeitnehmer auch nur Kenntnis davon haben muss (§ 18 Abs. 2 ADG-E). Dies kann zu Unruhe in den Betrieben führen und bietet Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften ein Druckmittel zur Durchsetzung sachfremder Forderungen. Zudem wird durch diese Regelung das Betriebsverfassungsrecht durch die Hintertür ausgeweitet. Dieses besondere Klagerecht ist auch in keiner Weise erforderlich, da das ADG schon anderer Stelle ein umfassendes Beschwerderecht der Betroffenen vorsieht (§ 13 ADG-E), und daher kein eigenmächtiges Handeln von Seiten Dritter notwendig ist.

Angemessene Beweislastverteilung

§ 22 ADG-E enthält eine Beweislastregelung in Bezug auf das Vorliegen einer „Benachteiligung“ nach dem ADG. Im Bereich des Arbeitsrechts führt diese Regelung dazu, dass der Arbeitgeber die volle Beweislast für die sachliche Rechtfertigung bzw. Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung bereits dann trägt, wenn der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die seine Benachteiligung wegen eines in § 1 ADG-E genannten Grundes „vermuten lassen“. Diese einseitige Beweislastverteilung zu Lasten des Arbeitgebers ist sachlich nicht gerechtfertigt und auf Grundlage der europäischen Richtlinien auch nicht geboten. Der Arbeitgeber sollte die Beweislast für die sachliche Rechtfertigung bzw. Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung daher erst dann tragen, wenn der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die seine Benachteiligung wegen eines in § 1 ADG-E genannten Grundes „überwiegend wahrscheinlich machen“.

Kein Abtretungsrecht für Interessensverbände

Der Gesetzentwurf sieht zudem ein Abtretungsrecht vor, dass die Richtlinien ebenfalls nicht enthalten (§ 23 Abs. 4 ADG-E). Danach können Betroffene Schadensersatzforderungen an Interessensverbände abtreten. Auch hier besteht durch diese neue Verdienstmöglichkeit die Gefahr von Missbrauch, ähnlich der Problematik der Abmahnvereine im Verbraucherrecht. Der Gesetzentwurf regelt noch nicht einmal die notwendigen fachlichen und qualitativen Anforderungen an derartige Antidiskriminierungsverbände (§ 24 ADG-E). Die Übertragung von Klagebefugnissen allein in Anknüpfung an eine bestimmte Mitgliederzahl oder einen Zusammenschluss aus Verbänden (§ 24 Abs. 1 ADG-E) ist weder nachvollziehbar noch sachgerecht. Selbst wenn hier eine Nachbesserung erfolgen sollte, ist die Abtretung höchstpersönlicher Rechte unserem Rechtssystem fremd. Sie passt erst recht nicht ins Arbeitsrecht, da nach einer Abtretung jegliche Möglichkeit einer einvernehmlichen Beendigung des Rechtsstreits zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeschlossen ist.

Die Befürchtung, die Abtretungsregelung an Verbände öffnet Tür und Tor für die Kommerzialisierung der Verfolgung angeblicher oder tatsächlicher Diskriminierung, ist nicht von der Hand zu weisen. Die Gefahr, dass der Schutz der Betroffenen auch zu deren Nachteil zum Spielball geschäftlicher Interessen von Verbänden wird, pervertiert geradezu den gesetzlichen Ansatz. Die Regelung des § 24 ADG-E ist deshalb insgesamt abzulehnen.

Die American Chamber of Commerce in Germany e.V. (AmCham Germany)

AmCham Germany wurde 1903 in Berlin von amerikanischen Geschäftsleuten gegründet. Sie ist heute mit etwa 3.000 Mitgliedern die größte bilaterale Wirtschaftsvereinigung in Europa. Die Kammer versteht sich als Kommunikationsbrücke zu Investoren in den Vereinigten Staaten. Deutschland ist mit ca. 110 Milliarden Euro und damit verbundenen 800.000 direkten Arbeitsplätzen der Standort mit der höchsten Konzentration amerikanischer Investitionen. Damit sind die insgesamt mehr als 2.000 amerikanischen Firmen führend in der Liste der Auslandsinvestitionen in Deutschland.

Frankfurt, 15. Juni 2005

Für weitere Informationen:

American Chamber of Commerce in Germany e.V.
Raya Widenoja, Government & Press Relations
Roßmarkt 12, 60311 Frankfurt
T 069/ 929 104 – 58 - F 069/ 929 104 - 11
E rwidenoja@amcham.de - www.amcham.de