Berlin, im Mai 2006
Stellungnahme Nr. 25/2006
abrufbar unter www.anwaltverein.de

Stellungnahme

des Deutschen Anwaltvereins e.V.

durch die DAV-Ausschüsse Arbeitsrecht und Zivilrecht

zu dem

Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung – allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) –

(BR-Drs. 329/06 vom 18.05.06)

Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht:
Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen, Düsseldorf (Vorsitz)
Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Stuttgart
Rechtsanwalt Paul-Werner Beckmann, Herford
Rechtsanwältin Dr. Susanne Clemenz, Gütersloh
Rechtsanwalt Ulrich Fischer, Frankfurt
Rechtsanwalt Roland Gross, Leipzig
Rechtsanwältin Angela Leschnig, Würzburg
Rechtsanwalt Dr. Stefan Lunk, Hamburg
Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier, Berlin
Rechtsanwalt Prof. Dr. Klaus Neef, Hannover
Rechtsanwältin Dr. Ulrike Schweibert, Frankfurt
Rechtsanwältin Irma-Maria Vormbaum-Heinemann, Köln
Zuständiger DAV-Geschäftsführer:
Rechtsanwalt Udo Henke, Berlin

Mitglieder des Ausschusses Zivilrecht:
Rechtsanwalt Dr. Dr. h.c. Georg Maier-Reimer, Köln (Vorsitz)
Rechtsanwalt Dr. Markus Beaumart, Köln
Rechtsanwalt Dr. Rupert Bellinghausen, Köln
Rechtsanwalt Dr. Tobias Heinrich Boecken, Berlin
Rechtsanwalt Dr. Christian Bereska, Celle
Rechtsanwalt Dr. Axel Funk, Stuttgart
Rechtsanwalt Dr. Roland Hoffmann-Theinert, Berlin
Rechtsanwalt Jörn H. Linnertz, Bremen
Rechtsanwalt Dr. Michael Schultz (BGH), Karlsruhe
Zuständiger DAV-Geschäftsführer:
Rechtsanwältin Angelika Rüstow, Berlin

Diese Stellungnahme finden Sie auch auf der Internetseite des Deutschen Anwaltvereins unter: http://www.anwaltverein.de/25/06/index.html.

Verteiler

● Legislative
Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages
Innenausschuss des Deutschen Bundestages
Finanzausschuss des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Angelegenheiten der Europäischen Kommission des Deutschen Bundestages
Bundestagsfraktion der SPD
Bundestagsfraktion der CDU/CSU
Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen
Bundestagsfraktion der FDP
Rechtspolitische Sprecher der Fraktionen im Deutschen Bundestag
Bundesrat
● Exekutive
Bundesministerium der Justiz
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Bundesministerium für Arbeit und Soziale Sicherung
Justizministerien und Justizverwaltungen der Bundesländer
Ministerien für Arbeit der Bundesländer
● Judikative
Bundesarbeitsgericht
Landesarbeitsgerichte in der Bundesrepublik Deutschland
● Verbände
Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit
Bundesverband der Freien Berufe
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Bundesnotarkammer
Bundesrechtsanwaltskammer
Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.
Deutscher Gewerkschaftsbund
Deutscher Industrie- und Handelstag/DIHT
Deutscher Notarverein e.V.
Deutscher Richterbund e.V.
Deutscher Steuerberaterverband

Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn (Prof. Dr. Gregor Thüsing)
Rechtsanwaltskammern in der Bundesrepublik Deutschland
Zentralverband des Deutschen Handwerks/ZDH
Zentralverband Deutsches Baugewerbe/ZDB
● Deutscher Anwaltverein intern
Vorstand des Deutschen Anwaltvereins
Vorsitzende der Landesverbände des Deutschen Anwaltvereins
Geschäftsführung des Deutschen Anwaltvereins
Vorsitzende der Gesetzgebungsausschüsse des Deutschen Anwaltvereins
Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaften des Deutschen Anwaltvereins
Geschäftsführender Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins
Ausschuss Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins
Zivilrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins
● Presse
Anwaltsblatt / AnwBl
Financial Times / FT
Frankfurter Allgemeine Zeitung / FAZ
Handelsblatt / HB
Juristenzeitung / JZ
Monatsschrift für Deutsches Recht / MDR
Neue Juristische Wochenschrift / NJW
Neue Zeitschrift für Arbeitrecht / NZA
Pressereferat des Deutschen Anwaltvereins
Süddeutsche Zeitung /SZ
Zeitschrift Recht der Arbeit / ZRA

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der Berufsverband der deutschen Rechtsanwälte. Er repräsentiert die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in Deutschland. Er vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Zusammenfassung:

1. Für den allgemeinen Zivilrechtsverkehr geht der Entwurf durch die Erweiterung der Gründe, derentwegen eine Benachteiligung unzulässig ist, über die Richtlinien hinaus. Auf der Grundlage dieser politisch getroffenen Entscheidung sollte der Entwurf aber in drei Punkten korrigiert werden:

   - eine mittelbare Benachteiligung in diesem Bereich sollte nur erfasst sein, wenn sie beabsichtigt ist;
   - eine Entschädigung für immaterielle Schäden in diesem Bereich sollte nur verlangt werden können, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung zu vertreten hat.
   - ein Anspruch auf Vertragsabschluß sollte ausdrücklich ausgeschlossen werden

2. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen – bis auf wenige Ausnahmen – dem Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes der rot-grünen Regierung. Die Änderungen, die sich insoweit noch ergeben haben, sind zum Teil zu begrüßen, zum Teil allerdings auch geeignet, ohnehin bestehende Rechtsunsicherheiten noch weiter zu vertiefen. Der DAV bedauert es sehr, dass die zahlreichen konkreten Änderungsvorschläge, die der Verbesserung des Zusammenspiels zwischen dem Gleichbehandlungsgesetz und den übrigen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen gedient hätten, kein Gehör fanden und somit sehenden Auges ein Gesetz verabschiedet werden soll, das in vielfacher Weise systemfremd ist und für den Rechtsanwender erhebliche praktische Probleme mit sich bringen wird.

Vorbemerkung

Der Arbeits- und der Zivilrechtsausschuss des DAV haben zu den Vorläufern des Entwurfes in der Vergangenheit mehrfach und ausführlich Stellung genommen. Sie haben sich nicht auf Kritik beschränkt, sondern haben zu vielen kritischen Punkten konkrete Vorschläge zur Verbesserung unterbreitet. Nach der letzten Bundestagswahl haben sie eine gemeinsame Denkschrift vorgelegt, die die Kernpunkte zusammenfasste. Die Stellungnahme des Ausschusses sowie die Denkschrift können unter der Internet-Adresse http://www.anwaltverein.de abgerufen werden.

Die zunächst bagatellisierte Problematik eines allgemeinen Gleichbehandlungsgebotes im Spannungsfeld zwischen den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der Privatfreiheit ist heute in das allgemeine Bewusstsein gerückt. Zu der dazu jetzt geführten politischen Diskussion soll nicht erneut im Einzelnen Stellung genommen werden.

Aufgabe des DAV und seiner Ausschüsse ist es aber, auf der Grundlage der Erfahrungen seiner Mitglieder auf Fehler, Unstimmigkeiten und zu erwartende praktische Schwierigkeiten eines Gesetzgebungsvorhabens hinzuweisen. Dazu ist auf die bisherigen Stellungnahmen, insbesondere die gemeinsame Stellungnahme der beiden Ausschüsse 22/05 vom März 2005 zu verweisen.

Zwar vermerkt der DAV mit Genugtuung, dass zumindest einige seiner Anregungen aufgenommen worden sind. Zugleich ist es aber auch enttäuschend, dass auf dem Weg vom Entwurf der vorherigen rot-grünen Regierung zum nunmehr vorliegenden Entwurf eines Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Wesentlichen nur geringfügige Änderungen und höchstens in Detailfragen Anpassungen erfolgten. Angesichts des erreichten Standes des Gesetzgebungsverfahrens nimmt der DAV davon Abstand, die Fülle der Änderungsvorschläge zu wiederholen. Er beschränkt sich im Folgenden darauf, einige nach seiner Auffassung besonders wichtige Punkte hervorzuheben, die im weiteren Verfahren noch berücksichtigt und verbessert werden sollten.

Es ist dem DAV bewusst, dass der Bundesrepublik bei einer weiteren Verzögerung der Umsetzung der einschlägigen Richtlinien Sanktionen der europäischen Behörden drohen. Die Verzögerung in der Umsetzung beruht aber gerade darauf, dass die früheren Entwürfe mehr an Gleichbehandlung erzwingen wollten als nach den Richtlinien vorgegeben und damit in der politischen Diskussion gescheitert sind. Der dadurch verursachte Verzug kann keine Rechtfertigung dafür sein, nun zur Vermeidung von Sanktionen Vorschriften zu erlassen, die außerhalb des durch die Richtlinien Gebotenen unsachgemäß und mit Grundprinzipien deutschen Rechts unvereinbar sind.

1. Teil: Zum Zivilrecht

Eine solche, mit Grundprinzipien des deutschen Rechts nicht vereinbare Regelung ergibt sich im Bereich des allgemeinen Zivilrechts daraus, dass der Entwurf Begriffsbestimmungen und Sanktionen, die im allgemeinen Zivilrechtsverkehr durch die Richtlinien nur für Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft oder des Geschlechts vorgegeben sind, auch auf Benachteiligungen aus den anderen in § 1 genannten Gründen anwendet. Dies betrifft vor allem drei Komplexe:

1 § 3 Abs. 2 AGG-E definiert den Begriff „mittelbare Benachteiligung“. Dieser Begriff entstammt den Richtlinien. Er setzt nicht voraus, dass die mittelbare Benachteiligung bezweckt oder beabsichtigt gewesen sei. Zwar enthält auch der Begriff der unmittelbaren Benachteiligung dem Wortlaut nach keine solchen subjektiven Elemente. Das subjektive Element ergibt sich aber bei der unmittelbaren Benachteiligung daraus, dass die unmittelbare Benachteiligung „wegen eines in § 1 genannten Grundes“ erfolgen muss. Gerade ein solcher Motivationszusammenhang ist bei dem Begriff der mittelbaren Benachteiligung nicht vorausgesetzt. Für die mittelbare Benachteiligung genügt es auch bereits, wenn bestimmte „Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ eine Person „in besonderer Weise benachteiligen *können*“. Es ist unabsehbar, wie weit dieser Begriff der mittelbaren Benachteiligung reichen kann. Dabei hilft es auch nicht, dass eine mittelbare Benachteiligung nicht vorliegt, wenn die besonderen Vorschriften .... „durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel .... zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“ sind. Es macht im praktischen Ergebnis keinen Unterschied, ob eine sachliche Rechtfertigung das Tatbestandselement der mittelbaren Benachteiligung oder, wie sonst in § 20 AGG-E nur das Verbot ausschließt. In beiden Fällen müsste der sachliche Grund und die Erforderlichkeit nachgewiesen werden.

Die mögliche Reichweite des Verbots der mittelbaren Benachteiligung kann an zwei Beispielen illustriert werden:

- Ist es eine mittelbare Benachteiligung, wenn ein Restaurant keine Speisen führt, die den islamischen oder mosaischen Speisevorschriften genügen, so dass strenggläubige Muslime oder Juden in einem solchen Restaurant nicht essen können?
- Ist es eine mittelbare Benachteiligung, wenn Gemeinschaftsreisen (beispielsweise organisierte Radtouren) eine bestimmte körperliche

Leistungsfähigkeit voraussetzen, so dass Personen jenseits eines bestimmten Alters typischerweise nicht daran teilnehmen können?

Es wäre misslich, wenn in allen solchen Fällen der Nachweis der Rechtmäßigkeit des Ziels und der Angemessenheit der Mittel erbracht werden müsste.

Der DAV wiederholt deshalb seinen Vorschlag, außerhalb des durch die Richtlinien Gebotenen im allgemeinen Zivilrechtsverkehr mittelbare Benachteiligungen nur zu untersagen, wenn sie beabsichtigt sind. Demgemäss sollte § 19 Abs. 1 AGG-E wie folgt gefasst werden:

> „(1) Eine *unmittelbare* Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die
>
> 1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
>
> 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,
>
> ist unzulässig. *Im Anwendungsbereich von Satz 1 Nr. 1 und 2 ist auch eine mittelbare Benachteiligung unzulässig, wenn die Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen durch die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bezweckt wird. § 20 bleibt unberührt.“*

2 Gemäß § 21 Abs. 2 Satz 3 AGG-E kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung auch wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, verlangen. Der Aufbau der Vorschrift legt schon für sich selbst nahe, dass dieser Anspruch kein Verschulden voraussetzen soll. Dass dies tatsächlich so sein soll, ergibt sich aus der Parallelvorschrift des § 5, in dem der Anspruch auf Entschädigung für den immateriellen Schaden in einem gesonderten Absatz (15 Abs. 2) geregelt ist. In der Begründung zu § 15 Abs. 1 AGG-E heißt es ausdrücklich, der Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens setze „anders als bei der Entschädigung“ voraus, dass der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

Ein verschuldensunabhängiger Anspruch auf Geldersatz für immaterielle Schäden ist mit Grundprinzipien deutschen Rechts nicht vereinbar. Er ist im allgemeinen Zivilrechtsverkehr bei Benachteiligungen aus anderen Gründen als denjenigen der

Rasse, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts durch die Richtlinien nicht vorgegeben. § 21 Abs. 2 Satz 3 AGG-E sollte deshalb einen besonderen Absatz darstellen, der wie folgt gefasst wird:

> „(...) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Dies gilt im Falle einer Benachteiligung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat."

Der DAV übernimmt in diesem Formulierungsvorschlag die nach seiner Auffassung unsinnige aber im sonstigen Entwurf verwendete Terminologie der „sexuellen Identität" statt des in der Richtlinie verwendeten Begriffs der sexuellen Ausrichtung.

3 Gegenüber dem Entwurf der Fraktion der Grünen (BT-Drucksache 16/1297 vom 19. Dezember 2005) ist dessen § 21 Abs. 2 ADG-E gestrichen worden. Er lautete:

> „Im Fall einer Vertragsverweigerung kann der Benachteiligte den Abschluss eines Vertrages nur verlangen, wenn dieser ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot erfolgt wäre. ...."

Mit der Streichung soll deutlich gemacht werden, dass ein Anspruch auf Vertragsabschluss als Rechtsfolge nicht hergeleitet werden kann. Dieses Ziel wird jedoch allein durch die Streichung des § 21 Abs. 2 ADG-E nicht erreicht. Ein Anspruch könnte nämlich bereits aus allgemeinen Grundsätzen als Anspruch auf Naturalrestitution oder möglicherweise als Ausformung des bloßen Beseitigungsanspruchs nach § 21 Abs. 1 AGG-E abgeleitet werden. Die im Fraktionsentwurf enthaltene Bestimmung schränkte nach ihrem Wortlaut einen solchen Anspruch ein: der Regelungsgehalt des damaligen § 21 Abs. 2 ADG-E ging dahin, dass ein Anspruch auf Vertragsabschluß *nur* unter den näher beschriebenen Voraussetzungen bestand. Ohne ausdrückliche Regelung würde die Entstehungsgeschichte deshalb nahelegen, dass ein Anspruch auf Vertragsabschluß besteht. Dasselbe ergibt sich aus einem möglichen Umkehrschluss zu § 15 Abs. 6 AGG-E und § 611a Abs. 2 zweiter Halbsatz BGB. Zur Vermeidung solcher Umkehrschlüsse und Schlüsse aus der Entstehungsgeschichte sollte deshalb folgender Absatz 4 angefügt werden:

> „Den Abschluss eines Vertrages kann der Benachteiligte nicht verlangen, es sei denn, ein solcher Anspruch ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund."

2. Teil: Zum Arbeitsrecht

Einer der maßgeblichen Webfehler des Entwurfs bleibt der Umstand, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht in das bereits vorhandene Schutzsystem eingebettet, sondern lediglich unreflektiert auf bestehende Regelungen aufgesattelt werden. Da in Deutschland jedoch bereits heute ein ausgefeiltes System besteht, das Arbeitnehmer insbesondere im Falle von Kündigungen vor Diskriminierung schützt, wird dies in der praktischen Rechtsanwendung zu erheblichen Problemen führen. Letztlich wird es wieder die Aufgabe der Gerichte sein, hier eine Schneise für die Rechtsanwender zu schlagen. Dass es sich hierbei nicht um einen breiten, gradlinig verlaufenden Weg, sondern eher um einen holprigen Pfad mit überraschenden Wendungen handeln wird, ist bereits heute absehbar und liegt in der Natur der Sache. Folglich wird die Fachwelt, sollte der Entwurf in der vorliegenden Form verabschiedet werden, voraussichtlich über Jahre damit beschäftigt sein, Lösungen für die Ungereimtheiten zu entwickeln.

Ohne alle Kritikpunkte an dem Entwurf, der im Wesentlichen gegenüber dem Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes der rot-grünen Regierung unverändert ist, nochmals wiederholen zu wollen, sei darauf verwiesen, dass nach wie vor

- keine sinnhafte Abgrenzung zum allgemeinen Kündigungsschutz erfolgt,
- der Entwurf keine Vorgaben bezüglich der Grundsätze der Schadensbemessung bei dem Nichtzustandekommen von Arbeitsverhältnissen enthält
- der Entwurf weiterhin "affirmative actions" durch einzelne Arbeitgeber unbegrenzt gestattet, was letztlich den erstrebten Diskriminierungsschutz konterkarieren kann,
- der Rechtsanwender mit der Frage der Vorgehensweise bei einer Sozialauswahl im Lichte des Verbots der Altersdiskriminierung alleine gelassen wird,
- eine Fülle von gesetzlichen Bestimmungen offensichtlich ungeprüft weitergelten sollen, die im Kern altersdiskriminierend wirken können.

Wenn in der politischen Diskussion um den Entwurf eines Gleichbehandlungsgesetzes vorgetragen wird, es seien in dem nunmehrigen Entwurf gegenüber dem vorherigen Entwurf der rot-grünen Regierung deutliche Verbesserungen erreicht worden, so findet diese Einschätzung bei genauer Analyse der ohnehin wenigen Änderungen keine Stütze. Weder in technischer noch in inhaltlicher Hinsicht hat es nennenswerte Fortschritte gegeben. Im

Gegenteil, einige der Änderungen stellen sich sogar als erheblicher Rückschritt dar und sollten – zusätzlich zu den weiterhin aufrechterhaltenen Kritikpunkten sowie Änderungs- und Ergänzungsverschlägen aus der Stellungnahme des DAV vom März 2005 und der Denkschrift - nochmals überdacht werden:

1 So wurde in dem neuen Entwurf die ursprünglich in § 7 Abs. 2 vorgesehene Sonderregelung für kollektivrechtliche Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, ersatzlos gestrichen. Bedenkt man, dass zweifelsohne unzählige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Regelungen enthalten, die in Anlehnung an unsere Tradition Ältere privilegieren, erscheint das kontraproduktiv. Ein Unternehmen, das Tarifverträge anwendet, wird zukünftig damit rechnen müssen, bei der ungerechtfertigten Privilegierung Älterer Angleichungen nach oben vornehmen zu müssen. Dies gilt selbst dann, wenn das Unternehmen im Vertrauen auf die Richtigkeit der Kollektivnorm und in Erfüllung seiner Durchführungspflicht handelt. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen:

Beispiel: Ein Dauersozialplan, der bereits in 2000 abgeschlossen wurde, sieht vor, dass Abfindungen sich nach folgender Formel berechnen: [(Gehalt x Alter x Betriebszugehörigkeit) : Divisor]. Da damit *jedes* Lebensjahr und *jedes* Jahr der Betriebszugehörigkeit privilegiert wird, berufen sich von Kündigungen betroffene jüngere Mitarbeiter auf einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und verlangen jeweils die maximal denkbare Abfindung.

Ob die Kläger sich mit ihren Ansprüchen durchzusetzen vermögen, werden die Gerichte zu entscheiden haben. Anders jedenfalls als nach der bisherigen Bestimmung in § 7 Abs. 2 Satz 2 hat ein Unternehmen nicht mehr die Möglichkeit sich darauf zu berufen, dass er die Unwirksamkeit der Kollektivnorm nicht kannte, so dass an Stelle einer Anpassung nach oben eine Vertragsanpassung orientiert an dem hypothetischen Parteiwillen zu erfolgen hat.

Der DAV plädiert daher dafür, den gestrichenen Passus wieder aufzunehmen und, wie in der Stellungnahme aus März 2005 beschrieben, um Regelungen betreffend die Fälle der betrieblichen Übung und der Gesamtzusage zu ergänzen.

2 Unklar bleibt, warum in dem Entwurf die bisherige Bestimmung des § 8 Abs. 3 gestrichen wurde, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen eines mit den Benachteiligungsverboten *im Zusammenhang stehenden* Grundes möglich sein sollte, wenn es dafür Gründe im Bereich der beruflichen Anforderungen gab. Durch diese Streichung werden die Möglichkeiten der Rechtfertigung unterschiedlicher Behandlungen wegen beruflicher Anforderungen unnötig begrenzt.

3 Zu begrüßen ist die Verkürzung der Frist von sechs auf drei Monate, innerhalb derer Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz geltend zu machen sind. Auch wenn damit noch nicht die vom Ausschuss vorgeschlagene Harmonisierung mit der Frist des § 4 KSchG erfolgt ist, so ist der Zeitraum, in dem Unternehmen beispielsweise Bewerbungsunterlagen aufzubewahren haben, um sich im Falle etwaiger Klagen verteidigen zu können, zumindest überschaubarer. Da allerdings die 3-Monats-Frist erst mit Kenntniserlangung von einer etwaigen Benachteiligung beginnt, bleibt die Problematik bestehen, dass Unternehmen auch bei Ablehnung von Bewerbungen für einen Zugangsnachweis werden Sorge tragen müssen – ein Umstand, der zu großem administrativem Aufwand führen wird.

4 Schließlich ist es aus Sicht des DAV positiv zu bewerten, dass die bislang in § 23 Abs. 4 vorgesehene Möglichkeit, an Antidiskriminierungsverbände auch Ansprüche auf Entschädigung abtreten zu können, entfallen ist. Allerdings haben sich bezüglich der in § 17 Abs. 2 enthaltenen Regelung, wonach Betriebsrat und Gewerkschaft unter bestimmten Voraussetzungen gegen den Arbeitgeber vorgehen können, keine Änderungen ergeben. Damit besteht weiter die Gefahr, dass Dritte Diskriminierungen aus Eigeninitiative und u.U. sogar gegen den Willen des Betroffenen verfolgen.