

Frage: Herr Professor Däubler, das Antidiskriminierungsgesetz hat unter dem Namen Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz die parlamentarischen Hürden genommen. Glauben Sie, dass die Bürger in Deutschland nun sicherer sind vor Diskriminierung?

*Däubler:* Ein Stückchen weit schon. Insbesondere dort, wo es auch bei uns „hire and fire“ gibt: In Kleinbetrieben, in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses und gegenüber freien Mitarbeitern. Hier gilt in Zukunft in vollem Umfang das AGG.

Frage: Können Sie einen konkreten Fall beschreiben, in dem früher keine Aussicht bestand, erfolgreich gegen Ungleichbehandlung vorzugehen und wo dies nun mit Hilfe des neuen Gesetzes möglich sein wird?

*Däubler:* Ja, beispielsweise sind nun alle Behinderten, nicht nur die Schwerbehinderten geschützt. Dies kann ganz gravierende Auswirkungen auf die Kündigung wegen Krankheit haben: Ist ein Betroffener nicht nur krank, sondern kann er voraussichtlich über ein halbes Jahr lang nicht mehr in vollem Umfang am sozialen Leben teilnehmen, so ist er behindert im Rechtssinne und kann auch ohne Ausweis nicht mehr gekündigt werden. Dies gilt z.B. für Menschen mit Platzangst oder mit erheblichen Gehbeschwerden. Einzige Ausnahme: Der Betroffene kann wesentliche Anforderungen seiner Tätigkeit nicht mehr erfüllen, und es lässt sich auch kein anderer Arbeitsplatz beschaffen. Hohe Lohnfortzahlungskosten allein können eine Kündigung nicht mehr rechtfertigen.

Frage: Aber das neue Gesetz hat doch in § 2 Abs. 4 die Kündigung ausdrücklich ausgenommen?

*Däubler:* Das stimmt nach dem Gesetzestext, aber es ist handelt sich dabei um einen offensichtlichen Verstoß gegen EG-Recht. Die Gerichte werden diese Vorschrift nicht anwenden können, weil das EG-Recht vorgeht. Also unterliegen auch Kündigungen dem Diskriminierungsschutz.

Frage: Wie schätzen Sie die praktische Bedeutung des Gesetzes ein? Denken Sie, dass es vermehrt zu gerichtlichen Verfahren kommen wird, in denen Schadensersatzansprüche auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gestützt werden?

*Däubler:* Das Gesetz ist nicht optimal formuliert – um es diplomatisch auszudrücken. Es wird aber engagierte Anwälte und Rechtssekretäre geben, die etwas Vernünftiges daraus machen. Wenn man – wie ich das zur Zeit tue – einen Kommentar zum AGG schreibt, stößt man täglich auf Probleme, an die bisher noch keiner gedacht hat. Leiharbeiter sind z.B. zu 76 % Männer, zu 24 % Frauen. Wird diese Gruppe schlechter behandelt als andere, ist dies genauso eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, wie wenn man Teilzeitkräfte von bestimmten Rechten ausnimmt: Im einen Fall sind vorwiegend Männer, im andern vorwiegend Frauen nachteilig betroffen. Für beides ist keine Rechtfertigung ersichtlich. Und spannend wird es erst recht, wenn man an die freien Mitarbeiter denkt. Ich bin sicher, dass es bald eine Menge Verfahren geben wird, wo die Arbeitnehmerseite bessere Karten als bisher hat.

Frage: Welche Auswirkungen wird das Gesetz auf die Arbeit der Betriebsräte haben? Ergeben sich dadurch greifbare Veränderungen in der täglichen Arbeit? Haben

Betriebsräte aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gar Verpflichtungen, die eingehalten werden müssen?

*Däubler:* Betriebsräte müssen sich um die Einhaltung des AGG im Betrieb kümmern. Insoweit gilt nichts anderes als beim Arbeitsschutz oder bei Tarifverträgen. Sie haben jetzt aber auch genau wie jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Recht, den Arbeitgeber auf Unterlassung in Anspruch zu nehmen, wenn er eine diskriminierende Personalpolitik betreiben will. Wenn er beispielsweise nur die Teilzeitkräfte entlassen möchte oder wenn er allen Frauen mit Kindern einen wenig attraktiven Aufhebungsvertrag anbietet.

Frage: Welche Chancen birgt nach Ihrer Einschätzung das Gesetz für den Schutz vor Ungleichbehandlung innerhalb der Betriebe? Wie können Betriebsräte zum Abbau von Diskriminierung im Arbeitsleben beitragen?

*Däubler:* Viele Vorgänge, die heute mehr oder weniger als selbstverständlich hingenommen werden, können in Frage gestellt werden. Mein Rat an Betriebsräte ist: Immer wenn der Eindruck besteht, dass bei Abbau von Zulagen oder Kürzung des Weihnachtsgelds, bei Befristungen oder bei Kündigungen eine Gruppe wie die Frauen, die Ausländer, die Behinderten, die Älteren besonders schlecht wegkommt, dann sollte man einen Anwalt aufsuchen und sich dort beraten lassen. Und man sollte – wenn´s geht – auch eine Schulung nach § 37 Abs.6 BetrVG besuchen, wo das AGG behandelt wird.