

## Übersicht über die Stellungnahmen der Parteien zu den Forderungen des AK-queer in ver.di Berlin-Brandenburg zur Novellierung des AGG

Die CDU hat zwar geantwortet, aber keine Stellungnahme abgegeben.

Die FDP hat zwar unlängst eine Stellungnahme angekündigt, aber sie bis heute nach mittlerweile drei Monaten immer noch nicht abgegeben.

	SPD	DIE GRÜNEN	DIE LINKE	FDP
<b><u>Diskriminierungsmerkmale</u></b>				
<b>Soziale Herkunft oder Stellung</b>				
<b>Staatsangehörigkeit – Hautfarbe – Sprache</b>				
<b>Physische oder psychische Besonderheiten</b>				
<b>Genetische Merkmale</b>				
	Wir werden die Lage von trans- und intergeschlechtlichen Menschen verbessern und gewährleisten, dass sie selbst über ihr Leben bestimmen können.	Stattdessen bevorzugen wir zunächst, die Definition der bestehenden Merkmale zu erweitern. Eine Möglichkeit wäre, direkt in § 1 AGG festzuhalten, was die Begriffe genau umfassen. So fordern wir zum Beispiel eine Klarstellung, wonach eine Benachteiligung wegen des Geschlechts Benachteiligungen wegen der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks umfasst.	DIE LINKE fordert die Respektierung und Gleichbehandlung aller Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, der Weltanschauung oder Religion, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Identität und Orientierung oder psychischer, geistlicher <b>oder körperlicher</b> Beeinträchtigungen. Das AGG ist mit diesem Ziel weiterzuentwickeln.	
<b><u>Geltungsbereich</u></b>				
<b>Ausweitung des Geltungsbereichs auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen</b>	Der von Ihnen angesprochenen Punkt des Geltungsbereichs Kirchen / konfessionelle Einrichtungen ist im Evaluierungsbericht zum AGG angesprochen. Die Frage wird ebenfalls im Rahmen des von uns befürworteten Gesetzgebungsprozesses unter Berücksichtigung der Evaluierungsergebnisse zum AGG zu beraten sein.	die sog. Kirchenklausel auf den Kernbereich der Glaubensverkündigung zu beschränken	DIE LINKE setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konfessioneller Einrichtungen mit den anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichgestellt werden und dazu in der Vergangenheit im Bundestag Initiativen eingebracht.	
<b>Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Entgeltgleichheit und Kündigungen</b>		den Anspruch auf Entgeltgleichheit zu präzisieren	DIE LINKE hält es für sachdienlich, den Geltungsbereich des AGG auf Entgeltgleichheit und Kündigungen auszuweiten, da es der Klarstellung dient, dass es in diesen Bereichen keine	

<b>Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Bildung</b>	<p>Ja, wir wollen den Anwendungsbereich des AGG auf staatliches Handeln ausweiten. Ob dies im Rahmen eines separaten Gesetzes erfolgen muss oder auch im AGG oder an anderer Stelle verortet werden kann/muss, sollte ausführlich im Gesetzgebungsprozess erörtert werden.</p>	<p>den Anwendungsbereich des AGG um die öffentlich-rechtlichen Leistungsgewährungen (u.a. auch Bildungswesen) zu ergänzen</p>	<p><b>Diskriminierung geben darf.</b> Die Beseitigung aller Barrieren – wie z.B. in der Mobilität, in schulischer und beruflicher Bildung, im Beruf, in der Kommunikation – ist dringend erforderlich, damit eine tatsächliche Gleichbehandlung nicht weiter verhindert wird. Bildung ist, wie in der Frage auch genannt allerdings Ländersache. Wie diese Forderung konkret aus Sicht des Bundes weiterverfolgt werden kann, ist in der nächsten Legislaturperiode zu prüfen.</p>	
<b>Diskriminierungsschutz für chronisch Kranke</b>				
<b>Schutz bei sexueller Belästigung stärken</b>		<p>die Bestimmungen zur sexuellen Belästigung und das sog. Maßregelungsverbote auch auf das Zivilrecht auszudehnen</p>	<p>Die sexuelle Belästigung als Diskriminierung im Sinne des AGG zu definieren ist für uns ein möglicher Ansatz. Beispielsweise auch denkbar ist die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen auf Landes- und Bundesebene, an die sich Betroffene wenden und die in Schiedsverfahren auch Bußgelder verhängen können.</p>	
<b>Schutz auf Fremdpersonaleinsatz ausweiten</b>			<p>Die Forderung den Schutz durch das AGG auf Fremdpersonaleinsatz auszuweiten, unterstützt DIE LINKE. Eine Ungleichbehandlung und somit Spaltung von Belegschaften lehnen wir ab.</p>	
<b>Barrierefreiheit durch angemessene Vorkehrungen stärken</b>	<p>Wir setzen uns dafür ein, dass im AGG auch für die Privatwirtschaft verbindlichere Regelungen für angemessene Vorkehrungen für Barrierefreiheit geschaffen werden. Die konkrete Umsetzung sollte ebenfalls im Zuge der Reform des AGG diskutiert werden.</p>	<p>die Verweigerung angemessener Vorkehrungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) als Tatbestand der Benachteiligung wegen einer Behinderung zu benennen</p>	<p>Die Forderung „angemessene Vorkehrungen“ im Arbeitsleben und im privatrechtlichen Bereich zu treffen, zu denen Deutschland durch die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet ist, unterstützt die Fraktion DIE LINKE. Die UN-Behindertenrechtskonvention erfolgreich umzusetzen erfordert, Behindertenpolitik als Querschnittsthema auszugestalten. Ziele LINKEN bleiben: volle soziale Teilhabe, Inklusion und umfassende Barrierefreiheit für Menschen mit und ohne Behinderungen. Jederzeit und überall. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen</p>	

			und andere menschenrechtliche Verträge bleiben dabei unsere Basis.	
<b><u>Rechtsdurchsetzung</u></b>				
<b>Frist zur Geltendmachung von zwei auf sechs Monate verlängern</b>	Ferner setzen wir uns für die Verlängerung der bestehenden Klagefristen ein.	Verlängerung der 2-Monats-Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen auf 6 Monate	Die Anpassung der Fristen zur Geltendmachung von zwei auf sechs Monate ist eine sinnvolle Erweiterung.	
<b>Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften</b>	Das AGG sieht in § 23 bereits eine Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände vor. Die weitergehende Frage steht im Zusammenhang mit der Verbesserung der Rechtsdurchsetzung, für deren Stärkung wir uns einsetzen. Welche konkreten Maßnahmen zu ergreifen sind, wird im Rahmen des von uns befürworteten Gesetzgebungsprozesses unter Berücksichtigung der Evaluierungsergebnisse zum AGG zu beraten sein.	umfassendes Verbandsklagerecht	Wir unterstützen die Forderung nach einem Verbandsklagerecht und haben hier in der Vergangenheit auch Initiativen im Bundestag eingebracht. Wir begrüßen die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen in den Bundesländern. Betriebs- und Personalräte sind auch unserer Ansicht nach rechtlich gleichzustellen. Generell sind Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten auszubauen.	
<b>Härtere Sanktionen bei Diskriminierung</b>	Die Durchsetzungsfähigkeit des AGG soll gestärkt werden. Wir wollen härtere Sanktionen bei Verstößen gegen das AGG verankern sowie Wiederherstellungs- und Schadenersatzansprüche bei ungerechtfertigten Diskriminierungen im Sozialrecht.	europarechtskonforme Sanktionen	Die Wirksamkeit von Diskriminierungsverboten steht und fällt mit Sanktionen im Diskriminierungsfall. Gemäß den europäischen Vorgaben müssen sie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.	
<b>Politik und Verwaltung: Diskriminierung verhindern – Vielfalt stärken</b>		positive Maßnahmen für den Bereich des staatlichen Handelns vorzusehen	DIE LINKE unterstützt die die Forderung, dass Politik und Verwaltung stärker gegen Diskriminierung vorgehen und Chancengleichheit umsetzen müssen. Sämtliche Gesetze und Verordnungen sind auf diskriminierende Regelungen hin zu überprüfen. Wir nehmen diese Prüfung bei allen Gesetzesentwürfen vor.	
<b>Dreieckskonstellationen im Arbeits- und Zivilrecht</b>			Bei Dreieckskonstellationen im Arbeits- und Zivilrecht, darf die Beauftragung eines Dritten nicht dazu führen, dass die Haftung umgangen wird. Entsprechendes gilt im Zivilrecht, z.B. im Mietverhältnis gegenüber Maklern/Maklerinnen oder Hausverwaltungen. Diese Forderung	

			unterstützt DIE LINKE ist ebenfalls. Die Haftung muss im Sinne einer Generalunternehmerhaftung immer beim Auftraggeber liegen.	
--	--	--	--	--

**Forderungen des Arbeitskreises queer in ver.di Berlin-Brandenburg  
zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**

**Diskriminierungsmerkmale**

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Darüber hinaus fordert der Arbeitskreis queer die Diskriminierungsmerkmale:

Soziale Herkunft oder Stellung, Staatsangehörigkeit – Hautfarbe – Sprache, Physische oder psychische Besonderheiten, Genetische Merkmale

Der Diskriminierungsgrund Geschlecht soll – entgegen der Gesetzesbegründung des AGG – auch Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität, also Trans\* und Inter\*, erfassen.

**Geltungsbereich**

**Ausweitung des Geltungsbereichs auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen**

Kirchlichen Arbeitgeber\_innen ist die unterschiedliche Behandlung von Kirchenmitgliedern und anderen Bewerber\_innen sowie das dienstrechtliche Sanktionieren von Lebensweisen zu verbieten.

**Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Entgeltgleichheit und Kündigungen**

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit sowie ein Verbot der Entgeltdiskriminierung sind zu verankern; außerdem sind Kündigungen in den Geltungsbereich des AGG aufzunehmen.

**Ausweitung des Geltungsbereichs auf die Bildung**

Der Schutzbereich des AGG ist auf Studierende und Schüler\_innen staatlicher Schulen oder Universitäten gemäß der EU-Richtlinie im Rahmen der Ländergesetzgebung auszuweiten.

**Diskriminierungsschutz für chronisch Kranke**

Es muss ein Weg gefunden werden, Menschen mit HIV, Diabetes oder Multipler Sklerose vor Diskriminierung zu schützen. Bisher ist dieser Schutz durch das AGG umstritten.

**Schutz bei sexueller Belästigung stärken**

Das Verbot der sexuellen Belästigung ist über den Arbeitsplatz hinaus auf alle im AGG genannten Lebensbereiche sowie den Bereich der Bildung und des Sozialen auszuweiten.

**Schutz auf Fremdpersonaleinsatz ausweiten**

Immer häufiger wird Fremdpersonal im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen in einem fremden Betrieb eingesetzt. Im Verhältnis zum Betriebsinhaber besteht kein Schutz durch das AGG.

### **Barrierefreiheit durch angemessene Vorkehrungen stärken**

Die Bundesrepublik Deutschland ist durch die UN-Behindertenrechtskonvention dazu verpflichtet, „angemessene Vorkehrungen“ im Arbeitsleben und im privatrechtlichen Bereich zu treffen.

## **Rechtsdurchsetzung**

### **Frist zur Geltendmachung von zwei auf sechs Monate verlängern**

An den im AGG geregelten 2-Monats-Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen scheitern in der Beratungspraxis viele Betroffene. Deshalb ist die Geltendmachung auf 6 Monate zu verlängern.

### **Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften**

Für einen effektiven Rechtsschutz ist ein Verbandsklagerecht einzuführen. Betriebs- und Personalräte sind rechtlich gleichzustellen. In allen Bundesländern sind Antidiskriminierungsstellen einzurichten.

### **Härtere Sanktionen bei Diskriminierung**

Die Wirksamkeit von Diskriminierungsverboten steht und fällt mit Sanktionen im Diskriminierungsfall. Gemäß den europäischen Vorgaben müssen sie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

### **Politik und Verwaltung: Diskriminierung verhindern – Vielfalt stärken**

Politik und Verwaltung haben stärker gegen Diskriminierung vorzugehen und Chancengleichheit umzusetzen. Gesetze und Verordnungen sind auf diskriminierende Regelungen hin zu überprüfen.

### **Dreieckskonstellationen im Arbeits- und Zivilrecht**

Die Beauftragung eines Dritten darf nicht dazu führen, dass die Haftung umgangen wird. Entsprechendes gilt im Zivilrecht, z.B. im Mietverhältnis gegenüber Maklern/Maklerinnen oder Hausverwaltungen.

ViSdP: Gerhard Grünh; Stand: April 2017