

Diskriminierung am Arbeitsplatz: Kurze Frist im AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf dem Prüfstand

Schon seit Jahren fordert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Inzwischen ist das AGG seit August 2006 in Kraft – und noch immer sind die Fristen für Betroffene viel zu kurz, um sich gerichtlich zu wehren.



Redaktion

Stand: 10.8.2021

Lesezeit: 03:00 min



Als im August 2006, also 2021 vor genau 15 Jahren, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft trat, waren die Erwartungen groß. Gleichbehandlung, das klingt doch super, oder? Ziel des Gesetzes war und ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Ein Gesetz also, dass hochaktuell und sehr wichtig ist – insbesondere im Arbeitsleben.

Immer mehr Menschen suchen qualifizierte Beratung.

Beratungsanfragen deutlich gestiegen

Der kürzlich veröffentlichte Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt: 2020 ist die Zahl der Beratungsanfragen im Vergleich zum Vorjahr so stark gestiegen wie nie zuvor. Insgesamt wurde in rund 6400 Fällen rechtliche Auskunft erteilt, Stellungnahmen eingeholt oder gütliche Einigungen vermittelt – ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um 78,3 Prozent. Einen Sondereffekt hatte die Corona-Pandemie: Hier gab es laut Antidiskriminierungsstelle 1904 Anfragen, die in direktem Bezug zur Pandemie stehen, in der Mehrzahl Anfragen zur Maskenpflicht.

„Wir beobachten ein gestiegenes gesellschaftliches Bewusstsein für Diskriminierung. Immer mehr Menschen suchen sich aktiv qualifizierte Beratung“, kommentierte der kommissarische Leiter der Antidiskriminierungsstelle, Bernhard Franke, den Bericht. Eine Schattenseite dabei: wegen der hohen Zahl der Anfragen konnten sich Ratsuchende oft nur über ein Formular oder schriftlich an die Beratungsstelle wenden. Das kostet Zeit – und die haben Betroffene oft nicht. Denn Ansprüche müssen sie laut dem AGG innerhalb von nur zwei Monaten geltend machen. Viel zu kurz, meinen Experten.

Ein Kernproblem: Die Frist zur Geltendmachung von Entschädigung und Schadensersatz

Reform gefordert: Zwei Monate sind wenig Zeit

Abhilfe schaffen sollte eine Verlängerung der Ausschlussfristen. Schon seit Jahren macht sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für eine entsprechende Reform des Gesetzes stark. Es müssten Schutzlücken geschlossen werden, damit sich Menschen wirksamer gegen Diskriminierung wehren können, so die Forderung. Ein Kernproblem: Die Frist zur Geltendmachung von Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 Abs. 4 AGG) müsse von zwei auf sechs Monate verlängern werden.

Vielen ist gar nicht klar, dass die Uhr tickt.

Das Bundesarbeitsgericht bekräftigte zwar, dass die gesetzliche Zweimonatsfrist für das Einfordern von Schadensersatz bei Diskriminierung rechtmäßig ist (8 AZR 188/11). Die Beratungspraxis zeige aber, dass viele Betroffene zögern, eine Diskriminierung öffentlich zu machen; oder aber nicht ausreichend über ihre Rechte informiert seien. Dies betrifft auch den Rechtsschutz gegen Benachteiligungen im Arbeitsleben.

Es könnte helfen, Betroffenen sechs statt bisher zwei Monaten Zeit einzuräumen, sich für oder gegen die Geltendmachung von Ansprüchen zu entscheiden. Denn zwei Monate sind nicht viel Zeit – auch, um eine angemessene Beratung zu organisieren. Vielen ist gar nicht klar, dass die Uhr tickt.

Ankündigung ja, Umsetzung nein

Noch im Mai 2021 kündigte die Bundesregierung im Kabinettsausschuss gegen Rassismus und Rechtsextremismus eine entsprechende Änderung an. Es blieb bei der Ankündigung, umgesetzt worden ist das Vorhaben nicht. Die Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen bei Diskriminierung kommt damit in dieser Legislaturperiode nicht mehr zustande.

„Eine große Enttäuschung“, so Franke, zumal keine Gründe für das Ausbleiben der Änderung ersichtlich seien. Viele Betroffene hätten wegen der Überlastung der Antidiskriminierungsstelle und anderer Beratungsstellen Schwierigkeiten, die viel zu kurzen Fristen überhaupt einhalten zu können.

15 Jahre - ein Grund zum Feiern?

15 Jahre AGG sind also derzeit nicht wirklich ein Grund zum Feiern. Beim Thema Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung gibt es noch viel zu tun. Mit dem Inkrafttreten des AGG vor 15 Jahren ist da ein guter Anfang gemacht worden. Jetzt wäre es an der Zeit, die Regelungen auf den Prüfstand zu stellen. Nur mit einem wirksamen und scharfen "Schwert" wird die Zahl der Betroffenen am Ende sinken.

Tipps für die Betriebsratspraxis Für Betriebsräte ergibt sich ein wichtiges Aufgabenfeld. Sie sollten über die Regelung und die kurze Frist aufklären, wenn Beschäftigte Rat bei Ihnen suchen. (CB)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de