

Manfred Bruns  
Sprecher des LSVD  
Bundesanwalt beim  
Bundesgerichtshof a.D.

Treiberstrasse 31  
70619 Stuttgart  
Tel.: 0711 478 09 88  
Fax: 0711 478 08 99  
Email:  
Bruns-Stuttgart@web.de

LSVD c/o M. Bruns, Treiberstrasse 31, 70619 Stuttgart

Mr. Commissioner Vladimir SPIDLA  
Directorate-General Employment, Social  
Affairs and Equal Opportunities

B-1049 BRUXELLES, Belgium

30. März 2006

### **Verstoß Deutschlands gegen Art. 249 Abs. 3 EGV bei der Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien**

Sehr geehrter Herr Kommissar Spidla,

Deutschland hat die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG durch das „Gesetz zur Umsetzung europarechtlicher Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ vom 14.08.2006 umgesetzt. Das Gesetz ist ein „Artikelgesetz“. Sein Artikel 1 beinhaltet das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG), sein Art. 2 das „Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz“ (SoldGG). Weitere Umsetzungsmaßnahmen sind nicht beabsichtigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstößt in einer Reihe von Punkten gegen die Vorgaben der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien. Das haben wir in der **Anlange zu diesem Schreiben** im Einzelnen dargelegt. Es handelt sich um folgende Punkte:

1. **§ 1 Abs. 2 Satz 2 AGG** bestimmt, dass für die **betriebliche Altersvorsorge** das Betriebsrentengesetz gilt. Das Betriebsrentengesetz enthält keine Diskriminierungsverbote.
2. Nach **§ 2 Abs. 4 AGG** gelten für **Kündigungen** ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Keine dieser Bestimmungen enthalten Diskriminierungsverbote, die den Anforderungen der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien genügen.
3. Nach **§ 622 Abs. 2 BGB** sind die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber umso länger, je länger seine Arbeitnehmer in seinem Betrieb oder Unternehmen gearbeitet haben. Dabei werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres der Arbeitnehmer liegen, nicht berücksichtigt. Für diese Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer gibt es keine sachlichen Gründe.

Bundesgeschäftsstelle

Hausadresse:  
Pipinstrasse 7  
50667 Köln

Postadresse  
Postfach 103414  
50474 Köln

Tel.: 0221 9259610  
Fax: 0221 92595111  
Email: [lsvd@lsvd.de](mailto:lsvd@lsvd.de)

Internet:  
<http://www.lsvd.de>

Bank für Sozialwirtschaft  
BLZ 370 20 500  
Kto. 708 68 00

Mildtätiger Verein  
Spenden sind  
steuerabzugsfähig

Offizieller Beraterstatus im  
Wirtschafts- und  
Sozialausschuss der  
Vereinten Nationen

Mitglied im Deutschen  
Paritätischen  
Wohlfahrtsverband (DPWV)

Mitglied der International  
Lesbian and Gay Association  
ILGA

4. Nach **§ 9 Abs. 1 AGG** dürfen Beschäftigte wegen ihrer **Religion oder ihrer Weltanschauung** benachteiligt werden, wenn das im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Nach Art. 4 Abs. 1 der Rahmen-RL kommt es dagegen nicht nur auf den „Ethos“ der Religionsgemeinschaft oder Vereinigung an, sondern auch auf die Art der Tätigkeit der Beschäftigten oder den Bedingungen ihrer Ausübung.
5. Beschäftigte haben nach **§ 15 Abs. 1 AGG** nur dann Anspruch auf **Schadensersatz**, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Hat der Arbeitgeber bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarung gehandelt, setzt der zusätzliche Anspruch auf **Entschädigung** wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschadens ist, nach § 15 Abs. 3 voraus, dass der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Das widerspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.

Außerdem verstoßen diese Regelungen hinsichtlich der Merkmale Geschlecht und Behinderung gegen das Gebot, dass das Schutzniveau bei der Umsetzung der Richtlinien nicht abgesenkt werden darf.

6. Im Falle einer **Bewerbung** oder eines **beruflichen Aufstiegs** müssen Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nach **§ 15 Abs. 4 AGG** innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung geltend gemacht werden. Die Frist kann deshalb schon abgelaufen sein, bevor diskriminierte Bewerber erfahren, dass sie bei der Ablehnung benachteiligt worden sind. Trotzdem ist eine Fristverlängerung nicht möglich. Das ist mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht vereinbar. Danach dürfen Klagefristen die Effektivität der Rechtsdurchsetzung nicht unmöglich machen oder übermäßig erschweren.
7. Die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien sehen vor, dass sich der Beklagte entlasten muss, wenn ein Benachteiligter **Tatsachen glaubhaft macht**, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung vermuten lassen. Nach **§ 22 AGG** tritt die Umkehrung der Beweislast dagegen erst ein, wenn ein Benachteiligter solche **Tatsachen beweist**. Eine richtlinienkonforme Auslegung der Vorschrift ist nicht möglich.

Sie verstößt außerdem hinsichtlich der Merkmale Geschlecht und Behinderung gegen das Gebot, dass das Schutzniveau bei der Umsetzung der Richtlinien nicht abgesenkt werden darf.

8. **§ 19 Abs. 3 AGG** erlaubt Benachteiligungen bei der **Vermietung von Wohnraum** aus ordnungspolitischen Gründen. Das verstößt gegen die Antirassismus-RL und die Gendergleichbehandlungs-RL, weil diese Richtlinien solche Einschränkungen nicht zulassen.

Nach **§ 19 Abs. 5** findet das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot keine Anwendung auf Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Das ist nicht mit der Antirassismus-RL zu vereinbaren. Zwar wird in der Begründungserwägung 4 der Richtlinie dieser Gesichtspunkt angesprochen. Der Text der Richtlinie enthält aber keine entsprechende Einschränkung.

9. Verpartnerte Beamte, Richter und Berufssoldaten werden vom deutschen Recht wie Ledige behandelt. Sie erhalten **keinen Familienzuschlag**, ihre Partner erhalten in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen **keine Beihilfe** und, wenn die Beamten, Richter und Berufssoldaten versterben, **kein Witwen- oder Witwergeld**. Das ist eine durch die Rahmen-RL verbotene mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung.
10. Nach § 23 Abs. 2 AGG in Verbindung mit den entsprechenden Vorschriften der Prozessordnungen können **Antidiskriminierungsverbände** Benachteiligte nur in erstinstanzlichen Verfahren vor den Verwaltungsgerichten als Bevollmächtigte vertreten. Als Beistände sind sie nur in solchen Verfahren zugelassen, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht geboten ist. Infolgedessen können die Antidiskriminierungsverbände Benachteiligte nicht so umfassend unterstützen, wie das die Richtlinien vorschreiben.

Wir bitten Sie, sehr geehrter Herr Kommissar Spidla, darauf hinzuwirken, dass die Kommission gegen Deutschland wegen der aufgezeigten Verletzungen seiner Verpflichtungen aus dem EG-Vertrag bei der Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien ein Vertragsverletzungsverfahren nach Art. 226 EGV einleitet.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Lesben- und Schwulenverband in Deutschland

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Manfred Bruns'. The signature is written in a cursive, somewhat stylized script.

(Manfred Bruns)