

***Kleine Anfrage der Fraktion der FDP vom 24. August 2007***

***Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Bremen***

Die Gewährleistung einer diskriminierungsfreien Beschäftigungspolitik ist im Interesse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern. Zum 18. Juli 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Aus dem Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht hervor, dass das Beratungsangebot noch lange nicht so akzeptiert wird wie erwünscht. Seitens der Wirtschaftsverbände wird ein unnötig hoher bürokratischer Aufwand zur Einhaltung der Regelungen des AGG beklagt.

Wir fragen den Senat:

1. Wie oft ist das Angebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Bremer Bürgerinnen und Bürgern genutzt worden, und welche Möglichkeiten sieht der Senat, dieses Angebot bekannter zu machen?
2. Wie viele Verfahren sind oder waren vor bremischen Gerichten anhängig, die aus dem AGG resultieren, und welchen der in § 2 AGG genannten Bereiche sind diese Verfahren zuzuordnen?
3. Wie sind die Vergleichswerte in anderen Bundesländern gemessen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten?
4. Wie hoch ist der Aufwand, etwa für Personalschulungen und Rechtsberatung, der bremischen Unternehmen durch das AGG zusätzlich entstanden ist?
5. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, die mittelständische Wirtschaft in Bremen bei der Erreichung der AGG-Ziele angemessen zu unterstützen?

Oliver Möllenstädt,  
Uwe Wolthemath und Fraktion der FDP

D a z u

***Antwort des Senats vom 16. Oktober 2007***

Vorbemerkung:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist inzwischen seit etwas mehr als einem Jahr in Kraft. Gesicherte Aussagen, ob die zum Gesetz geäußerten Befürchtungen über unzumutbare Belastungen der Unternehmen und der Gerichte berechtigt waren, sind auf der Basis dieses kurzen Zeitraums abschließend kaum möglich. Der Senat geht aber davon aus, dass es gemessen an den Zielen des Gesetzes nicht zu unvermeidbaren Folgen gekommen ist. So, wie die teilweise befürchtete Klageflut ausgeblieben ist, wird auch die zunehmende Praxis in der Anwendung des Gesetzes den für die Unternehmen anfangs möglicherweise besonderen Aufwand reduzieren.

1. Wie oft ist das Angebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Bremer Bürgerinnen und Bürgern genutzt worden, und welche Möglichkeiten sieht der Senat, dieses Angebot bekannter zu machen?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat mitgeteilt, dass dort zurzeit noch keine speziellen Informationen zu eventuellen Anfragen von Bremer Bürgerinnen und Bürgern vorliegen, weil eine nach Regionen gegliederte Statistik bisher noch nicht besteht. Die Einrichtung einer entsprechenden Datenbank sei aber vorrangig geplant. Dem Senat selbst liegen ebenfalls keine Erkenntnisse über die Zahl der Bremer Bürgerinnen und Bürger vor, die sich mit einem Anliegen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt haben.

Der Senat geht davon aus, dass mit dem Aufbau der Antidiskriminierungsstelle, der nach eigenen Aussagen der Stelle noch nicht abgeschlossen ist, auch deren Bekanntheitsgrad steigen und von der Antidiskriminierungsstelle mit eigener Öffentlichkeitsarbeit gefördert wird.

2. Wie viele Verfahren sind oder waren vor bremischen Gerichten anhängig, die aus dem AGG resultieren und, welchen der in § 2 AGG genannten Bereiche sind diese Verfahren zuzuordnen?

Seit In-Kraft-Treten des AGG am 18. August 2006 sind bei dem Arbeitsgericht Bremen–Bremerhaven zehn Rechtstreitigkeiten geführt worden, in denen Diskriminierungen nach dem AGG geltend gemacht worden sind. Davon sind vier Verfahren durch Vergleich und drei Verfahren durch klageabweisendes Urteil abgeschlossen worden. Ein Verfahren wurde zuständigkeitshalber an das Verwaltungsgericht verwiesen. Zwei Verfahren sind noch nicht beendet. Eine Zuordnung dieser Verfahren zu den in § 2 Abs. 1 AGG genannten Anwendungsbereichen des Benachteiligungsverbots ist nicht möglich, da diese Bereiche in der Statistik nicht gesondert ausgewiesen sind.

Bei dem Landesarbeitsgericht Bremen war bisher ein Verfahren zum AGG anhängig.

Daneben kann das AGG bei den Arbeitsgerichten in Kündigungsschutzprozessen eine Rolle spielen, wenn zum Beispiel das Lebensalter im Rahmen einer Kündigung Auswirkungen hat. Diese Verfahren werden aber in der Statistik nicht gesondert erfasst.

3. Wie sind die Vergleichswerte in anderen Bundesländern gemessen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten?

Vergleichswerte aus den anderen Bundesländern liegen dem Senat nicht vor. Die für das Jahr 2006 vorliegende Statistik des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in Deutschland weist Streitgegenstände nach dem AGG nicht gesondert aus.

4. Wie hoch ist der Aufwand, etwa für Personalschulungen und Rechtsberatung, der bremischen Unternehmen durch das AGG zusätzlich entstanden ist?

Nach Auskunft der Handelskammer Bremen, der Handwerkskammer (einschließlich Arbeitgeberverband Handwerk Bremen e. V.) sowie der Industrie- und Handelskammer Bremerhaven lassen die bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzungspraxis des AGG noch keine quantifizierbaren Aussagen zu den Belastungen in den Unternehmen im Land Bremen zu. Gleichwohl kommt es in den Unternehmen insbesondere wegen des Haftungsrisikos zu zusätzlichem Aufwand, der mit entsprechenden Kosten verbunden ist. Genannt werden vor allem:

- Rechtliche Überprüfung von Stellenausschreibungen und ordnungsgemäße Vorauswahl von Bewerbungsunterlagen,
- Dokumentation des Bewerbungsverfahrens, Kopieren aller Bewerbungsunterlagen und Aufbewahrung für mindestens zwei bis drei Monate,
- Bewerberauswahlgespräche mit mindestens zwei, besser drei Personen,
- Schulung aller Beschäftigten und Einrichtung einer Beschwerdestelle bzw. Nennung einer Vertrauensperson inklusive Dokumentation dieser Maßnahmen,
- Überprüfung bestehender Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen (Gehaltsstufen nach Alter, Urlaubstage etc.).

Den Kammern liegen zum aktuellen Zeitpunkt keine Informationen über nennenswerte Schwierigkeiten, wie etwa durch Missbrauch in Bewerbungsverfahren oder durch einen signifikanten Anstieg von gerichtlichen Verfahren, vor. Allerdings wird betont, dass die Unternehmen ihrerseits alles tun, solche Schwierigkeiten zu vermeiden, und dass der bisherige Erfahrungshorizont von gut einem Jahr möglicherweise noch nicht ausreicht, um eine solche Bewertung auch für die Zukunft abgeben zu können.

Für den Bereich des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie für die Eigenbetriebe hat die Senatorin für Finanzen durch Rundschreiben zum AGG informiert und Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte, Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter sowie Beteiligte an Personalauswahlverfahren durchgeführt. Weitere Veranstaltungen sind terminiert.

Auch der Magistrat der Stadt Bremerhaven hat durch Rundschreiben und Veröffentlichung im Intranet zum AGG informiert und Schulungsveranstaltungen für Vorgesetzte sowie Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter durchgeführt. Informationsveranstaltungen für Beschäftigte werden im November 2007 angeboten.

5. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, die mittelständische Wirtschaft in Bremen bei der Erreichung der AGG-Ziele angemessen zu unterstützen?

Der Senat sieht es als wichtige Aufgabe von Kammern und Verbänden, vor allem die kleinen und mittelständischen Unternehmen in Bremen und Bremerhaven bei der Umsetzung des AGG zu unterstützen. Er begrüßt deren erfolgreiche Arbeit bei der Erreichung der Ziele des AGG und zugleich die offenbar reibungslose Umsetzung durch die Unternehmen im Land Bremen. Ein zusätzlicher Bedarf für eigene Unterstützungsmaßnahmen des Senats wird vor diesem Hintergrund aktuell nicht gesehen.