

**FORUM GEGEN RASSISMUS**  
Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Info-Brief Nr.  
März 2005

6

# Umsetzung der EU-Antidiskriminierungs- richtlinien

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

## Inhalt

Impressum .....	2
Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus .....	3
Mitglieder der Arbeitsgruppe .....	4
Editorial .....	5
Gesetzgebungsverfahren – Zeitplan .....	7
Der Inhalt des Gesetzentwurfes, seine Besonderheiten gegenüber den wesentlichen Regelungen der umzusetzenden EU-Richtlinien .....	8
Bundesministerin der Justiz Brigitte Zypries, Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt (Pressemitteilung vom 15. Dezember 2004) .....	8
Elke Tießler-Marenda: Der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungs- richtlinien (Umsetzungsgesetz; ADG-E) – BT Drs. 15/4538 .....	9
Susanne Baer: „Ende der Privatautonomie“ oder grundrechtlich fundierte Rechtsetzung? Zur deutschen Debatte um Antidiskriminierungsrecht .....	23
NETZWERK ARTIKEL 3 e.V.: Änderungsvorschläge zum Antidiskriminierungsgesetz .....	32
Aktuelles / Kurz berichtet .....	33
Berliner Leitstelle gegen Diskriminierung .....	33
Antidiskriminierungsarbeit in Schleswig-Holstein vernetzt sich .....	33
Service/Internethinweise .....	35
Erste Stellungnahmen zum ADG-E .....	35
Hinweise auf Veröffentlichungen .....	37

## Impressum

Der INFO-Brief erscheint in unregelmäßigen Abständen und wird herausgegeben von der Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus

Geschäftsstelle:

Forum gegen Rassismus • Bundesministerium des Innern, Ref. IS 3  
Alt-Moabit 101 D • 10559 Berlin • Tel.: 01888 / 681 – 1593

Autorinnen dieser Ausgabe:

**Prof. Dr. Susanne Baer**, LL.M., Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien, Juristische Fakultät der Humboldt Universität zu Berlin, Bebelplatz 1, 10099 Berlin, e-Mail: [baer@rewi.hu-berlin.de](mailto:baer@rewi.hu-berlin.de)

**Dr. Elke Tießler-Marenda**, Deutscher Caritasverband, Referat Migration und Integration, Karlstr. 40, 79104 Freiburg, e-Mail: [elke.tiessler-marenda@caritas.de](mailto:elke.tiessler-marenda@caritas.de)

Redaktion: Monika Bergen

Layout: Susanne Blumenkamp

Das Masterlayout wurde mit finanzieller Unterstützung des Kommission der Europäischen Gemeinschaft erstellt.

## Die Arbeitsgruppe Gleichbehandlung des Forums gegen Rassismus

Das Forum gegen Rassismus wurde 1998 als Gesprächsforum zwischen der Bundesregierung und bundesweit bzw. überregional tätigen Nichtregierungsorganisationen gegründet. Es hat im Jahr 2000 unter Hinzuziehung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Funktion des „Nationalen Runden Tisches,“ (im Sinne der Konzeption der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Wien) übernommen. Das Forum hat z.Zt. 75 Mitglieder, davon 50 Nichtregierungsorganisationen. Die Geschäftsstelle ist im Bundesministerium des Innern zu erreichen. Ref. IS 3, 10559 Berlin, Tel.: 01888 / 681 – 1593; E-Mail: [georgios.tsapanos@bmi.bund.de](mailto:georgios.tsapanos@bmi.bund.de)

Die Arbeitsgruppe des Forums hat den Auftrag, die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien (RL 2000/43 EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft und RL 2000/78 EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) zu begleiten.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeitsgruppe ist die Information und der Austausch über den Stand der Umsetzung und über Beispiele gelungener Praxis.

Die Infobriefe erscheinen in unregelmäßiger Reihenfolge mit unterschiedlichen Schwerpunkten rund um das Thema der Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Die Infobriefe sind als Forum des Informations- und Meinungsaustausches gedacht.

Infobrief 1 vom August 2001 erläuterte die Europäischen Richtlinien zur Anwendung bzw. Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und enthält die Richtlinien im Wortlaut.

Infobrief 2, erschienen im November 2002, geht auf den horizontalen Ansatz einer Antidiskriminierungspolitik ein. Er behandelt u.a. Diskriminierungen wegen des Alters oder einer Behinderung.

Im Infobrief 3, März 2003, wurden beispielweisende Vereinbarungen und Aktivitäten aus Betrieben, Behörden und Organisationen, die sich auf unterschiedliche Lebensbereiche beziehen, aufgezeigt und über Projekte und Aktivitäten informiert.

Der Infobrief 4 aus Januar 2004 konzentrierte sich auf den Bildungsbereich und beleuchtete unter verschiedenen Aspekten den Stand der Umsetzung der EU-Richtlinien.

Der Infobrief Nr. 5 – im neuen Layout der EU-Kampagne "Für Vielfalt – Gegen Diskriminierung" – befasste sich i.w. mit rechtlichen und tatsächlichen Aspekten der Diskriminierung aufgrund der Religion (Weltanschauung).

Der Infobrief 6 stellt den Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsvorschriften (Umsetzungsgesetz) vom 15. Dezember 2004 (BT-Drs. 15/4538) vor und kontrastiert ihn mit den EU-Richtlinien und theoretischen Grundlagen.

Wir möchten Sie dazu anregen, dieses Instrument zu nutzen und uns Ihre Anregungen, Gedanken und Informationen zum Thema zuzuschicken. Die einzelnen namentlich gekennzeichneten Artikel – auch der vorliegenden Ausgabe – werden von den Autoren selbst verantwortet.

Bezug der Infobriefe: Download unter [www.integrationsbeauftragte.de](http://www.integrationsbeauftragte.de) oder über die Mitglieder der Arbeitsgruppe.



Der Infobrief wurde im Rahmen der EU-Kampagne "Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung." gestaltet. Die redaktionelle Verantwortung liegt beim Forum gegen Rassismus.

## Mitglieder der Arbeitsgruppe

(Stand: Februar 2005)

- **Anke Zwink**  
Bund gegen ethnische Diskriminierungen in Deutschland e.V., BDB, Lernhaus Pohlstraße 60/62, 10785 Berlin  
[bdb@bdb-germany.de](mailto:bdb@bdb-germany.de)
- **Dr. Claudia Martini**  
Arbeitsstab der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, Alexanderplatz 6, 11018 Berlin  
[claudia.martini@bmfsfj.bund.de](mailto:claudia.martini@bmfsfj.bund.de)
- **Volker Rossocha**  
Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
[volker.rossocha@bvv.dgb.de](mailto:volker.rossocha@bvv.dgb.de)
- **Dr. Reiner Schiller-Dickhut**  
Bündnis für Demokratie und Toleranz, Stresemannstr.90, 10963 Berlin  
[schiller-dickhut@bfdt.de](mailto:schiller-dickhut@bfdt.de)
- **Ulrike Szegeda**  
Bundesministerium des Innern, Referat M 17, Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin  
[ulrike.szegeda@bmi.bund.de](mailto:ulrike.szegeda@bmi.bund.de)
- **Dr. Elke Tiessler-Marenda**  
Deutscher Caritasverband e.V., Referat Migration und Integration, Karlstr. 40, 79104 Freiburg/i.Br.  
[Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de](mailto:Elke.Tiessler-Marenda@caritas.de)
- **Harald Klier**  
Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg c/o MASGF, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam  
[Harald.Klier@masgf.brandenburg.de](mailto:Harald.Klier@masgf.brandenburg.de)
- **Sanela Sabanovic**  
Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat, Team 44 - Migrationsarbeit, Carstennstraße 58, 12205 Berlin  
[Sabanovs@drk.de](mailto:Sabanovs@drk.de)
- **Monika Bergen**  
Interkultureller Rat in Deutschland e.V., Am Kommandantengraben 7, 25348 Glückstadt  
[monika.bergen@web.de](mailto:monika.bergen@web.de)
- **Uwe Erbel**  
IBIS - Interkulturelle Arbeitsstelle e.V., Alexanderstraße 48, 26121 Oldenburg  
[ibisev.ol@t-online.de](mailto:ibisev.ol@t-online.de)
- **Dominik Thieme**,  
Bundesministerium des Innern, Referat IS 3, Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin  
[Dominik.Thieme@bmi.bund.de](mailto:Dominik.Thieme@bmi.bund.de)

## Editorial

Der Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsvorschriften (Umsetzungsgesetz) vom 16. Dezember 2004 (BT-Drs. 15/4538) liegt vor und ist am 21. Januar 2005 in erster Lesung im Bundestag beraten worden.

In ungewöhnlich scharfer Form hat die CDU-Spitze den Entwurf von SPD und Grünen für ein Antidiskriminierungsgesetz kritisiert. Es sei ein „Anschlag auf die Grundzüge dieser Republik“, sagte Parteichefin Angela Merkel am Montag auf einer Sitzung des Bundesausschusses der CDU in Berlin. Die Union werde den Plan mit aller Kraft bekämpfen.

In einer programmatischen Rede unmittelbar vor seiner Wahl zum neuen Generalsekretär ging der bisherige Geschäftsführer der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Volker Kauder noch einen Schritt weiter. Früher hätten die einen gesagt, es komme auf die „richtige Rasse“ an. Später in der DDR sei die „richtige Klasse“ propagiert worden, dann sei es um die richtige Hautfarbe gegangen. „Und jetzt erleben wir: Es muss einer die korrekte politische Einstellung haben.“ Wenn das nicht helfe, werde ein Antidiskriminierungsgesetz gemacht.

Thomas Kröter, *CDU rückt Rot-Grün in Nähe von Rassisten. Neuer Generalsekretär Kauder kritisiert Antidiskriminierungsgesetz. Die CDU verschärft den Ton gegenüber der Bundesregierung. Der neue Generalsekretär Volker Kauder rückte das rot-grüne Antidiskriminierungsgesetz in die Nähe nationalsozialistischer Rassenpolitik. FR, 25. Januar 2005*

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung der EU wird in Deutschland mit tiefer Skepsis, ja Abscheu betrachtet. Aber diese Vorbehalte sind europarechtlich unbeachtlich. Die Rechtsgrundlagen für die Schaffung eines Antidiskriminierungsrechts sind in den Zuständigkeiten der EU hinreichend begründet und europarechtlich unzweifelhaft erfüllt. Demgemäß wird auch in der Debatte um die Antidiskriminierung die europarechtliche Legitimation nicht in Zweifel gezogen. Die Vorbehalte werden in vorgeblich grundsätzliche Argumente gekleidet. Freiheit wird gegen Gleichheit gesetzt, Forderungen nach mehr Gleichheit im Namen der Freiheit bekämpft. Aus diesem Konflikt lässt sich freilich un schwer ein Ausweg finden. Denn seit der Französischen Revolution ist der Kampf um die Freiheit stets ein Kampf um die gleiche Freiheit aller. Und in der Sicherung der gleichen Freiheit aller findet auch das Antidiskriminierungsrecht seinen Grund und Auftrag. **Die in den Antidiskriminierungsrichtlinien vorgesehenen Regeln fördern die gleiche Freiheit aller, indem sie sich darum bemühen, die Menschen entsprechend ihrer tatsächlichen Unterschiede auch rechtlich verschieden zu stellen und sie dadurch zu befähigen, als Freie und Gleiche zusammenzuwirken.** Westliche Ideale, die in den angelsächsischen Einwanderungsgesellschaften Nordamerikas im Wesentlichen formuliert wurden, werden durch die ebenfalls dort entstandenen, die Beförderung der Inklusion einer ethnisch inhomogenen Gesellschaft dienenden Antidiskriminierungsregeln ergänzt.

Eberhard Eichenhofer, *Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Sozialrecht, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Sonderbeilage zu Heft 22/2004, S. 26 – 31 (31); Hervorhebungen Red.*

Die Anhörungen vor dem federführenden Ausschuss für Familie, Soziales, Frauen und Jugend sollen am 7. März 2005 beginnen. Der Infobrief will dazu ermuntern, dem Ausschuss bis dahin möglichst viele weitere Stellungnahmen zuzuleiten. Deshalb ist auch der vorgesehene Zeitplan von Interesse und wird hier wiedergegeben.

Der Gesetzentwurf ist im Internet zugänglich<sup>1</sup> und wird nicht dokumentiert. Eine knappe Darstellung enthält die Pressemitteilung der Bundesjustizministerin aus Anlass der Vorstellung des Entwurfes durch

die Regierungsfractionen am 15. Dezember 2004 (S. 8). Seine wesentlichen Regelungen skizziert der Beitrag von Dr. Elke Tießler-Marenda *Der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (Umsetzungsgesetz; ADG-E – BT Drs. 15/4538) (S. 9)*. Abweichungen von den umzusetzenden EU-Richtlinien hat sie eingeblen det. In weiteren Kommentar-Kästen werden kontroverse Stimmen wiedergegeben, die tatsächlich oder vermeintlich umstrittenene Regelungen beleuchten.

Eine Reihe, meist kurzer, Äußerungen zum Entwurf liegt inzwischen vor, ebenso das Protokoll

<sup>1</sup> cf. <http://dip.bundestag.de/btd/15/045/1504538.pdf>

der Plenarsitzung des Bundestages über die erste Beratung des Gesetzes. Das Spektrum reicht von der Betonung der inhaltlichen, nicht nur formalen Notwendigkeit des Gesetzes und einer sehr positiven Aufnahme, zum Teil mit Änderungsvorschlägen

(von denen diejenigen eines Behinderten-Netzwerkes exemplarisch aufgenommen wurden, S. 32), bis zur grundsätzlichen Ablehnung, weil zu bürokratisch, zu detailliert, dem deutschen Recht fremd, bereits geregelt oder nicht notwendig.

**Prävention ist die entscheidende Verantwortung der Politik.**

Die Sprache der Politik muss darauf achten, dass sie fremdenfeindlichen Einstellungen keinen Vorschub leistet. Das gilt besonders auch für die Immigrations- und Asylpolitik. Bei Wahlkämpfen muss vermieden werden, fremdenfeindliche Stimmungen zum Stimmenfang zu missbrauchen. Eine Teilhabe von allen zugewanderten Menschen bei gesellschaftlichen Entscheidungen sowie bei kommunalen Wahlen soll ermöglicht werden.

In der Bildungsarbeit darf die Geschichte des Kolonialismus wie des Nationalsozialismus nicht verdrängt werden; Erinnern ist nötig, um ein positives interkulturelles Klima zu schaffen. Auch die Medien haben auf ihre Sprache zu achten. Für Minderheiten sind eigene Programme anzubieten. ...

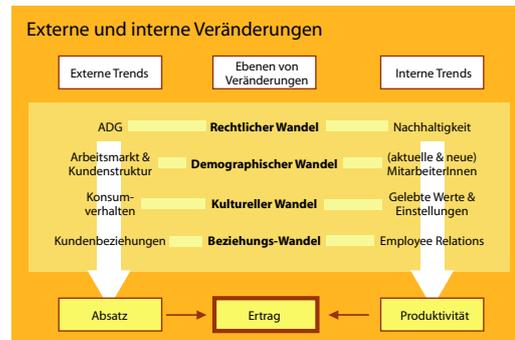
Zur Überwindung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sind Vernetzungen in der Zivilgesellschaft auch finanziell zu fördern. Eine besondere Herausforderung ist der Dialog mit muslimischen Gruppierungen, zu dem ein deutsch-französischer Austausch wichtig ist.

aus: Erklärung des Deutsch-Französischen Forums gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Freiburg im Breisgau, 11. Juni 2001

Der Infobrief nimmt die Stellungnahmen nicht auf, da dies seinen Umfang sprengen würde. Er gibt aber unter der Rubrik Service/Internethinweise ihre Internet-Fundstellen an und empfiehlt sie zur weiteren Lektüre (S. 35).

Aufgeklärte Unternehmen setzen gegen die beschriebenen Abwehrmechanismen auf die mit Vielfalt verbundenen ökonomischen Chancen und entwickeln ihr Diversity Management.

Allerdings geben Äußerungen, die um die Privatautonomie fürchten, Anlass, die Vertragsfreiheit in den gegebenen verfassungsrechtlichen Rahmen zu stellen und die ihr vom Grundgesetz gezogenen Grenzen auszuloten. Das leistet der Aufsatz ‚Ende der Privatautonomie? oder grundrechtlich fundierte Rechtsetzung?‘ von Frau Prof. Dr. Susanne Baer (S. 23). Ihre verfassungsrechtlichen Erwägungen, die den Blick auch auf andere westliche Rechtsordnungen lenken, betrachten die tatsächlichen Konflikte, die den Zielen und dem Instrumentarium einer deutschen Antidiskriminierungsgesetzgebung zugrundeliegen. Insbesondere schälen sie die dagegen gerichteten ideologischen Angriffe ebenso heraus wie die Irrationalität der gebräuchlichsten Argumente. Die grundlegende Erörterung ist ursprünglich zum Entwurf eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes geschrieben worden, hat aber nichts von ihrer Aktualität eingebüßt. Um dem schnellen Leser die Lektüre zu erleichtern, hebt der Infobrief wichtige Passagen durch Fettdruck hervor.



aus: Michael Stuber, Praktische Umsetzung von Diversity und Antidiskriminierung, Folie 8, Vortrag gehalten auf der BDA-Fachtagung Das Antidiskriminierungsgesetz – Auswirkungen auf die betriebliche Praxis, 18. Januar 2005, Marriott Hotel Berlin

Der Bericht über Erfahrungen mit der Umsetzung der Richtlinien in unseren Nachbarländern entfällt in dieser Ausgabe. Weiterführende Hinweise zu Darstellungen der Verhältnisse in Großbritannien und Frankreich finden sich jedoch unter Service/Internethinweise, wenn auch aus rechtswissenschaftlicher Sicht und nicht, wie bisher, aus der von Antidiskriminierungsstellen. Die Rubrik Kurz berichtet bringt Nachrichten zur Entwicklung von Antidiskriminierungsstellen in zwei Bundesländern.

## Gesetzgebungsverfahren – Zeitplan

21. Januar 2005	Erste Lesung im Bundestag
18. Februar 2005	Beratung im Bundesrat
7. März 2005	Anhörungen vor dem Ausschuss für Familie, Soziales, Frauen und Jugend
16. März 2005	erste Beratungen im Ausschuss
13. April 2005	Abschluss der Ausschussberatungen
22. April 2005	Zweite/Dritte Lesung im Bundestag (BT)
27. April 2005	Beratung im Bundesrat (BR)
17. Juni 2005	BT-Beschluss (ggfs. mit Kanzlermehrheit gegen den Einspruch des BR)
[1. Juli 2005	vorsorglicher Alternativtermin für den BT-Beschluss]
1. Juli 2005	Inkrafttreten [bei alternativem Terminplan entsprechend später]

## Der Inhalt des Gesetzentwurfes, seine Besonderheiten gegenüber den wesentlichen Regelungen der umzusetzenden EU-Richtlinien

### Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt

*Bundesministerin der Justiz Brigitte Zypries\**

Heute haben die Regierungsfractionen den Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes vorgestellt. Der Gesetzentwurf sieht neben arbeitsrechtlichen Regelungen und der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch differenzierte Diskriminierungsverbote im Rechtsverkehr zwischen Privatleuten vor.

„Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierungen ist ein Menschenrecht, das in Deutschland im Grundgesetz festgeschrieben ist und jede staatliche Gewalt bindet. Mit dem Antidiskriminierungsgesetz werden die Bürgerinnen und Bürger nun auch besser vor Benachteiligungen im privaten Rechtsverkehr geschützt. Es ist gelungen, einen tragfähigen Kompromiss für die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in das deutsche Recht zu finden. Die Lösung bietet den Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung, ohne den privaten Wirtschaftsverkehr mit bürokratischen Regeln zu überziehen“, begrüßte Bundesjustizministerin Brigitte Zypries die Einigung.

Der Gesetzentwurf verbietet nicht nur Diskriminierungen wegen des Geschlechts und der ethnischen Herkunft, sondern auch wegen der Religion oder Weltanschauung, wegen des Alters, wegen Behinderung oder der sexuellen Identität. Abgesehen von der Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft gelten die Vorschriften für besonders augenfällige Benachteiligungen, nämlich dort, wo Verträge üblicherweise ohne Ansehen der Person abgeschlossen werden, oder wo das Ansehen der Person eine untergeordnete Rolle spielt. Unterscheidungen aus sachlichem Grund bleiben jedoch nach wie vor zulässig. Ausgenommen ist

auch der private Nähebereich. „Jeder soll weiter selbst entscheiden können, an wen er die Einliegerwohnung in seinem Haus vermietet. Aber eine Zurückweisung von behinderten Mitbürgerinnen und Mitbürgern z.B. in Gaststätten darf und wird es nach dem neuen Gesetz nicht geben“, erläuterte Zypries.

Im Verhältnis der Bürgerinnen und Bürger zum Staat binden die verfassungsrechtlichen Gleichheitssätze bereits alle Bereiche staatlichen Handelns. Deutschland ist darüber hinaus verpflichtet, vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umzusetzen, die den Schutz vor Diskriminierung regeln. Hiervon sind viele Bereiche unserer Rechtsordnung betroffen. Der Schwerpunkt liegt im Bereich von Beschäftigung und Beruf, die Bestimmungen gelten gleichermaßen etwa für Arbeitnehmer, Auszubildende oder für den öffentlichen Dienst. Zuständig für die Umsetzung ist insoweit das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Betroffen ist aber auch das Zivilrecht, insbesondere Verträge mit Lieferanten, Dienstleistern oder Vermietern. Für die Umsetzung der zivilrechtlichen Regelungen ist innerhalb der Bundesregierung das Bundesministerium der Justiz zuständig. Schließlich ist eine Antidiskriminierungsstelle zu errichten, die in der Zuständigkeit des Bundesfamilienministeriums angesiedelt wird.

Die Koalitionsfractionen haben sich jetzt über die Umsetzung in das deutsche Recht geeinigt. Der Entwurf der Fractionen von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen beruht auf Vorarbeiten, die von den fachlich zuständigen Ministerien geleistet worden sind (vor allem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium der Justiz).

\* Pressemitteilung vom 15. Dezember 2004,  
[www.bmj.bund.de/enid/58.html?presseartikel\\_id=1795](http://www.bmj.bund.de/enid/58.html?presseartikel_id=1795)

## Die Regelungen des Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (Umsetzungsgesetz) – BT Drs. 15/4538

Elke Tießler-Marenda

### Europäische Vorgaben

Mit dem Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (Umsetzungsgesetz) kommt die Bundesrepublik ihrer Pflicht zur Umsetzung von vier EG-Richtlinien, die der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes dienen, nach.

Bereits bei diesen Richtlinien drängt sich einerseits die Frage auf, ob wirklich das Ziel die Beseitigung von Diskriminierung ist oder bereits der Schritt zur Bevorzugung von Bevölkerungsgruppen mit bestimmten Merkmalen und damit zur Benachteiligung der Normalität vollzogen werden wird. Den Schutz der Familie, die unverändert auch heute noch die Basis unserer Gesellschaft und der Finanzierung unserer verschiedenen Sozialversicherungssysteme bildet, sucht man bei den geschützten Gruppen vergeblich. Und haben nicht auch „ganz normale“ gemischt-geschlechtliche Paare ohne politische oder weltanschauliche Extrempositionen den Schutz unserer Gesellschaft verdient?

aus: *Stellungnahme des DIHK vom 21. Dezember 2004*

<http://www.dihk.de/inhalt/themen/rechtundfairplay/stellungnahmen/Antidiskriminierungsgesetz.pdf>

Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen im öffentlichen Leben folgeträchtig ausgegrenzt werden, und um Ausgrenzung handelt es sich nur dann nicht, wenn kein Nachteil entsteht, weil keine Alternative zur Verfügung steht oder wenn Benachteiligung kompensiert wird. Antidiskriminierungsrecht beinhaltet die Regel, dass Ethnie, Glaube, Geschlecht und sexuelle Identität, Alter oder Behinderung für die Rechtsordnung normalerweise ohne Bedeutung sind, also keinen Unterschied bewirken dürfen, und nur ausnahmsweise Bedeutung erlangen, wenn sonst ungerechte Folgen bewirkt oder Ungerechtigkeiten zementiert werden.

*S. Baer, Ende der Privatautonomie oder grundrechtlich fundierte Rechtsetzung?, unten S. 29*

Auf Grundlage von Art. 13 bzw. Art. 141 EG-Vertrag hat der Rat der EU seit 2000 vier Richtlinien, die der Verwirklichung des Gleichstellungsgrundsatzes dienen, verabschiedet:

RL 2000/43/EG, die sogenannte Antirassismusrichtlinie oder Gleichbehandlungsrichtlinie, umfasst die Diskriminierungsgründe „Rasse“<sup>1</sup> und ethnische Herkunft. Sie gilt „für alle Personen in

öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen“. Sie umfasst fast alle relevanten Lebensbereiche und gilt u. a. in Bezug auf Zugang zu Erwerbstätigkeit, Berufsberatung, Ausbildung, Weiterbildung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, Mitwirkung in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die öffentlich zur Verfügung stehen (Art. 3 Abs. 1 RL 2000/43/EG). Die Richtlinie gilt nicht in Bezug auf Ungleichbehandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit. Sie berührt nicht Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Drittstaatlern oder für ihren Aufenthalt sowie die Behandlung, die sich an ihre Rechtsstellung knüpft.

<sup>1</sup> Die Richtlinie 2000/43/EG sowie auch das Umsetzungsgesetz problematisiert den Terminus „Rasse“ zwar, benützen ihn aber dennoch (Vgl.: RL 2000/43/EG Erwägungsgrund 6; Umsetzungsgesetz-Begründung, S. 28). Auf die Diskussion, inwieweit sich die Benutzung des Terminus „Rasse“ mindestens für den deutschen Sprachraum verbietet, wird hier nicht eingegangen. Seine Verwendung impliziert nicht die Akzeptanz irgendwelcher Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen.

RL 2000/78/EG, auch Beschäftigungsrichtlinie oder Rahmenrichtlinie/Beschäftigung genannt, umfasst Diskriminierung wegen Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung. Sie gilt ebenfalls „für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen“, aber nur in Bezug auf die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Art. 3 RL 2000/78/EG).  
RL 2002/73/EG und RL 2004/113/EG berühren ausschließlich die Gleichstellung von Mann und

Frau. Die Gleichstellung der Geschlechter insbesondere in Hinblick auf die Arbeitswelt stellt eines der grundlegenden Prinzipien der Europäischen Gemeinschaft dar. RL 2002/73/EG passt insoweit die seit Jahrzehnten gültige sogenannte Gleichstellungsrichtlinie (RL 76/207/EWG) lediglich im Duktus und der Systematik an die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG an. Mit RL 2004/113/EG will die EG die Gleichstellung in Hinblick auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sicherstellen.

**Welche Lebensbereiche regeln die Richtlinien?**

Die Regelungen der europäischen Richtlinien sind kompliziert. Vereinfacht lassen sich die Brüsseler Vorgaben wie folgt darstellen:

Richtlinie	Umsetzungsfrist	Geschütztes Merkmal	Anwendungsbereich
<b>Antirassismus-Richtlinie</b> 2000/43/EG vom 29. Juni 2000	19. Juli 2003	• Rasse* / ethnische Herkunft	• Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht) • Bildung, Gesundheits- und Sozialleistungen (Schwerpunkt im öffentlichen Recht) • Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen (vor allem Zivilrecht)
<b>Rahmen-Richtlinie</b> 2000/78/EG vom 27. November 2000	2. Dezember 2003 (wegen Alter 2. Dezember 2006)	• Religion / Weltanschauung • Behinderung • Alter • sexuelle Identität	• Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
<b>Revidierte Gleichbehandlungs-Richtlinie</b> 2002/73/EG vom 23. September 2002	5. Oktober 2005	• Geschlecht	• Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
<b>Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter</b> vom 13. Dezember 2004 [Rats-Dok. 14438/04]	3 Jahre nach Veröffentlichung (21. Dezember 2007)	• Geschlecht	• Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäften; privatrechtliche Versicherungen (vor allem Zivilrecht, insbesondere Privatversicherungsrecht)

\* Die Richtlinie spricht von „Rasse“, um klarzustellen, dass die Maßnahmen der Bekämpfung des Rassismus in der Europäischen Union dienen. Damit wird nicht Theorien das Wort geredet, die die Existenz menschlicher „Rassen“ belegen wollen (Erwägungsgründe 5 und 6 der Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG)

## FORUM GEGEN RASSISMUS

### Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Die Umsetzungsfristen von RL 2000/43/EG und RL 2000/78/EG endeten bereits 2003. RL 2002/73/EG muss bis zum 5.10.2005 und RL 2004/113/EG muss bis zum 21.12.2007 in nationales Recht umgesetzt werden. Wegen des Überschreitens der Umset-

zungsfrist der RL 2000/43/EG und RL 2000/78/EG hat die Kommission bereits ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet und den Europäischen Gerichtshof angerufen.

Art. 13 Abs. 1 EG-Vertrag: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Aus den EG-Richtlinien wurden viele Regelungen nahezu wörtlich übernommen. Dazu gehören insbesondere § 3 ADG, die Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung bzw. Benachteiligung, von Belästigung und sexueller Belästigung (Gender-RL) und Gleichstellung von Anweisung zur Benachteiligung mit Benachteiligung an sich, § 5 ADG: die Zulässigkeit von positiven Maßnahmen, § 9 ADG: die Zulässigkeit unterschiedlicher Behandlung wegen Religion oder Weltanschauung (RL 2000/78/EG) und § 23 ADG: die Regelung zur Beweislast.

### Ziel des Antidiskriminierungsgesetzes

Ziel des Gesetzes 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 (§ 1 ADG). Das Gesetz wählt diesen horizontalen Ansatz, da „rechtlicher Schutz vor Diskriminierung nicht auf den Schutz besonderer Gruppen zielt, sondern auf den Schutz jedes und jeder Einzelnen vor

Benachteiligung, die an Eigenschaften oder Lebensformen anknüpft. Die in den Richtlinien genannten Merkmale werden von jedem Menschen in der einen oder anderen Form verwirklicht, denn alle Menschen sind beispielsweise Träger eines Geschlechts, einer Ethnie, eines bestimmten Lebensalters...“ Es sind allerdings nicht alle Menschen in gleichem Ausmaß von Diskriminierung betroffen (Umsetzungsgesetz-Begründung, S. 18).

Der horizontale Ansatz ist das Mittel zum Zweck eines gesamtgesellschaftlichen Perspektivenwechsels. Denn er erlaubt, gemeinsame Ursachen und Gründe häufig ähnlicher Diskriminierungspraktiken gegenüber durch unterschiedliche Merkmale gekennzeichneten Minderheitengruppen zu erkennen und mit Bewältigungsstrategien zu bekämpfen, die sich bei einer Gruppe besonders bewährt haben. Statt zu isolieren, fördert er die Solidarität.

Constanze Schnepf, *ibis-Interkulturelle Arbeitsstelle e.V., Oldenburg, Hervorhebungen Red.*

Umfassender Diskriminierungsschutz dient auch der Freiheit. Menschen, die strukturell ausgegrenzt werden, sind auf die zivilisatorische Kraft des Rechts angewiesen. Eine europäische Identität muss nach unserer Überzeugung auf einer substantiellen Menschenrechtskultur basieren. Gerade Deutschland sollte sich diesbezüglich nicht mit einer Schlusslichtposition begnügen. Mit dem vorgelegten Gesetzentwurf sind hier wichtige Schritte getan.

aus: *Stellungnahme des Netzwerks der Antidiskriminierungsbüros in Nordrhein-Westfalen vom 5. Januar 2005*

<http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/docs/pdf/StellungnahmeADBNRWadg2004AKTUELL.pdf>

Mit seinem horizontalen Ansatz trägt das ADG dem Gedanken Rechnung, dass das Recht auf Gleichbehandlung zu den allgemeinen Menschenrechten zählt

und nicht lediglich ein Schutzgesetz für Ausländer und andere Minderheiten ist.

### **Schaffung eines einheitlichen Antidiskriminierungsgesetzes**

Die vier Antidiskriminierungsrichtlinien mit ihrem jeweiligen Geltungsbereich und ihren z. T. gleichlautenden Regelungen sollen mit dem Umsetzungsgesetz in einem einheitlichen Gesetz umgesetzt werden (Umsetzungsgesetz-Lösung, S. 2).

Hauptbestandteil des Umsetzungsgesetzes ist das in Artikel 1 enthaltene Antidiskriminierungsgesetz (ADG). Es enthält das Ziel (§ 1), den Anwendungsbereich (§ 2), den zugrundegelegten Diskriminierungsbegriff (§ 3), arbeitsrechtliche Bestimmungen einschließlich Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers sowie die Rechte der Beschäftigten (§§ 6 ff. ADG), Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr (§§ 20 ff.), Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz (§§ 15 f., § 22 ADG), Regelungen zum Rechtsschutz (§§ 23 f. ADG). Weiter werden positive Maßnahmen zugelassen (§ 5 ADG) und die Rechtsgrundlagen für die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes geschaffen (§§ 26 ff. ADG).

Die Schaffung eines einheitlichen Gesetzes war eine der Hauptforderungen vieler Antidiskriminierungsbüros und einschlägiger Verbände. Ein Antidiskriminierungsgesetz benötigt als politisches Signal gegen Diskriminierung eine inhaltliche und gedankliche Klammer, die nur ein einheitliches Gesetz geben kann.

### **Zugeschriebene Merkmale**

Der Anwendungsbereich des ADG umfasst die Diskriminierungsmerkmale „Rasse“, ethnische Herkunft,

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierungen ist ein Menschenrecht, das in Deutschland im Grundgesetz festgeschrieben ist und jede staatliche Gewalt bindet. Mit dem Antidiskriminierungsgesetz werden die Bürgerinnen und Bürger nun auch besser vor Benachteiligungen im privaten Rechtsverkehr geschützt. Es ist gelungen, einen tragfähigen Kompromiss für die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in das deutsche Recht zu finden. Die Lösung bietet den Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung, ohne den privaten Wirtschaftsverkehr mit bürokratischen Regeln zu überziehen.

*Bundesministerin der Justiz Brigitte Zypries, Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt Pressemitteilung vom 15. Dezember 2004*

[www.bmj.bund.de/enid/58.html?presseartikel\\_id=1795](http://www.bmj.bund.de/enid/58.html?presseartikel_id=1795)

Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. In Bezug auf das Arbeitsrecht wird dies dahingehend ausgeweitet, dass es ausreicht, wenn die benachteiligende Person annimmt, ein entsprechendes Merkmal liege beim Betroffenen vor (§ 7 Abs. 1 ADG).

Es ist sehr bedauerlich, dass nur beim arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot schon die Annahme, ein entsprechendes Merkmal liege vor, ausreicht. Die Begründung dafür, es werde damit der Umstand berücksichtigt, „dass Menschen oft bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen zugeschrieben werden, z. B. allein aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes“ (Umsetzungsgesetz-Begründung, S. 32) gilt nicht nur für das Arbeitsleben, sondern für alle Lebensbereiche. Deshalb ist kein Grund ersichtlich, diese Regelung auf den Beschäftigungsbereich zu beschränken.

Problematisch bleibt die fehlende Bereitschaft des Entwurfes, sich der strukturellen Diskriminierung zu stellen, die im Ausländer- und Asylgesetz verankert ist und auch in der Entwicklung des Kompromisses zum Zuwanderungsgesetz offensichtlich wird. Damit stellt sich die Frage nach der Ernsthaftigkeit der Politik für den Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Unterschied der ethnischen Herkunft. Ein ADG muss ein eindeutiges Signal gegen Diskriminierung setzen, indem Diskriminierung gleich welcher Art gesellschaftlich geächtet wird und neben der individuellen Ebene auch gegen strukturelle Diskriminierung vorgegangen wird.

Das ADG sollte über die Richtlinien 2000/43 und 2000/78 hinausgehen und internationale wie europäische Menschenrechtsstandards umsetzen, so dass auch ein Schutz gegen Diskriminierung auf Grund der Staatsangehörigkeit, des Aufenthaltsstatus, der Sprache, der Abstammung besteht. Den Staaten steht ausdrücklich offen, über die Mindeststandards der Richtlinien hinauszugehen.

BDB - Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. Stellungnahme vom 19.01.2005

[http://www.aric.de/aktuelles/stellungnahme\\_antidiskriminierungsgesetz/bdb\\_stellungnahme](http://www.aric.de/aktuelles/stellungnahme_antidiskriminierungsgesetz/bdb_stellungnahme)

### **Nationalität als Unterscheidungskriterium**

Zu bedauern ist weiter, dass das Merkmal Staatsangehörigkeit/Nationalität nicht aufgenommen wurde, obwohl es zumindest in Bezug auf arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbote nicht neu ist (vgl. § 75 BetrVG). Die unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit ist zwar ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/43/EG ausgeschlossen (vgl. Art. 3 Abs. 2 RL 2000/43/EG). Dies ist aber nur in Bezug auf hoheitliches Handeln und den öffentlich-rechtlichen Bereich notwendig. Im Übrigen sollte geprüft werden, ob die Anknüpfung einer Regelung an die Staatsangehörigkeit sinnvoll und inhaltlich wie auch gesellschaftspolitisch gerechtfertigt ist. Das Merkmal Staatsangehörigkeit kann – anders als im Öffentlichen Recht - im Rahmen des Zivil- bzw.

des Arbeitsrechts regelmäßig kein gerechtfertigter Anknüpfungspunkt sein. Dies wird schon dadurch deutlich, dass das Umsetzungsgesetz in Art. 3 Nr. 3, 4 und 6 im Betriebsverfassungs-, im Bundespersonalvertretungs- und im Sprecherausschussgesetz auch die Benachteiligung wegen der Nationalität verbietet. Es ist nicht ersichtlich, warum dies nicht zumindest auch in Bezug auf das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot im ADG möglich sein soll.

Es ist zu erwarten, dass im Arbeitsrecht und im allgemeinen Zivilrecht die Abgrenzung von verbotener ethnisch motivierter Ungleichbehandlung und erlaubter Ungleichbehandlung wegen der Staatsangehörigkeit in vielen Fällen schwierig sein und deshalb die Gerichte beschäftigen wird (vgl. auch Umsetzungsgesetz-Begründung S. 31).

Art. 3 Abs. 2 RL 2000/43/EG: „Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen ergibt.“

§ 75 BetrVG: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

### **Anwendungsbereich**

Verboten wird die Benachteiligung aus einem der genannten Gründe in allen Bereichen des Arbeitslebens (§ 2 Abs. 1 Nr. 1-4 ADG) und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 ADG).

Eine Benachteiligung im Rahmen des Sozialschutzes, der Gesundheitsdienste und der sozialen Vergünstigungen ist nach Maßgabe des ADG ebenfalls verboten (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 und 6 ADG). Diese Benachteiligungsverbote des ADG werden im Rahmen der „Folgeänderungen“ durch den neuen § 33 c SGB I und § 73 Abs. 6 S. 5 und 6 Sozialgerichtsgesetz ergänzt. Das Benachteiligungsverbot des § 33 c SGB I gilt in Bezug auf Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern

(§ 2 Abs. 2 ADG). Erfasst sind allerdings nur die Diskriminierungsgründe „Rasse“, ethnische Herkunft und Behinderung. Für zivilrechtliche Verträge in diesem Kontext gilt das Benachteiligungsverbot nur in Bezug auf „Rasse“ und ethnische Herkunft (§ 20 Abs. 2 ADG, siehe unten Punkt 8).

Das Umsetzungsgesetz enthält in Artikel 2 Regelungen zum Schutz von Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen. In Artikel 3 befinden sich Folgeänderungen bestehender Gesetze, darunter des Arbeitsgerichtsgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes, SGB I, SGB III, SGB IV, SGB IX und des Soldatengesetzes.

Mit dem Gesetz werden endlich die Rechtsschutzlücken im Zivilrecht und Arbeitsrecht geschlossen. In

Bezug auf die ebenso wichtigen Bereiche Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen und Bildung bleiben aber erhebliche Rechtsschutzlücken bestehen. Auf den ersten Blick wird die Forderung aus RL 2000/43/EG, das Antidiskriminierungsverbot für diese Bereiche zumindest für die Merkmale „Rasse“ und ethnische Herkunft zu verwirklichen, zwar erfüllt. Allerdings gilt das Benachteiligungsverbot nur nach Maßgabe des ADG, also nur im Arbeitsleben und im Zivilrecht. In der Begründung heißt es aber zu Recht, dass die Bereiche Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen und Bildung zumeist öffentlich-rechtlichen Regelungen unterliegen. Lediglich für die seltenen Fälle, in denen derartige Leistungen privatrechtlich erbracht werden, gilt das Benachteiligungsverbot des § 20 Abs. 2 ADG mit entsprechenden Ansprüchen und Sanktionen.

Für den großen öffentlich-rechtlich geregelten Bereich Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen und Bildung enthält das Umsetzungsgesetz lediglich das Benachteiligungsverbot des § 33 c SGB I, das im ADG Anwendung findet (vgl. § 2 Abs. 2 ADG). Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen dieses Diskriminierungsverbot sind dort nicht geregelt; hier wird aber der von der Rechtsprechung entwickelte sozialrechtliche Herstellungsanspruch greifen. Weiter wird die Möglichkeit eröffnet, sich von Antidiskriminierungsverbänden gem. § 73 Abs. 6 S. 5 und 6 Sozialgerichtsgesetz auch in rechtlichen Fragen beraten und vor den Sozialgerichten vertreten zu lassen. Für den öffentlich-rechtlichen Bildungssektor enthält das Gesetz keinerlei konkrete Regelungen. Insgesamt bleibt das Gesetz hier also deutlich hinter den Anforderungen der Richtlinie 2000/43/EG zurück.

Art. 3 Abs. 1 RL 2000/43/EG: „Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in bezug auf: ... e) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste; f) die sozialen Vergünstigungen; g) die Bildung; ...“

### **Begriffsbestimmung/Diskriminierung**

Mit dem Gesetz werden die Vorgaben des EuGH und der Richtlinien in Bezug auf den Diskriminierungsbegriff umgesetzt. Demnach ist jede unmittelbare Benachteiligung verboten, die dann vorliegt, wenn

eine Person wegen eines der genannten Diskriminierungsgründe eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. (§ 3 Abs. 1 S. 1 ADG).

Diskriminierung ist für die deutsche Wirtschaft nicht akzeptabel. Deutschland ist ein weltoffenes und weltmarktorientiertes Land. Sein Erfolg beruht unter anderem auf dem weithin vertrauensvollen Zusammenwirken von Arbeitgebern, Belegschaften und Betriebsrat. Diskriminierungen einzelner oder von Gruppen Arbeitnehmern sind daher kein Problem in der betrieblichen Wirklichkeit.

Die im Gesetzentwurf des Antidiskriminierungsgesetzes vorgesehenen gesetzlichen Regelungen führen zu mehr Bürokratie und Rechtsunsicherheit. Bereits die Entscheidung der Europäischen Union, Antidiskriminierung auf europäischer Ebene vorzuschreiben, war gesellschaftspolitisch verfehlt.

*Beschluss des Präsidiums der BDA, Sitzung vom 24. Januar 2005 in Brüssel, Entwurf eines Gesetzes zur Antidiskriminierung*

[http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/4F6ADE22C2247B72C1256F97005CD6C8/\\$file/Beschluss\\_Praesidium\\_24-01-05.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/4F6ADE22C2247B72C1256F97005CD6C8/$file/Beschluss_Praesidium_24-01-05.pdf)

Der Interkulturelle Rat befürchtet daher kein Übermaß an Bürokratie, sondern sieht im Gegenteil die Gefahr, dass die geplanten Strukturen nicht ausreichen werden, um Opfer von Diskriminierungen wirkungsvoll unterstützen zu können. Insofern sich der Bürokratieworwurf gegen die dem Arbeitgeber im Gesetzentwurf auferlegten Pflichten zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz richtet, ist dies entschieden zurückzuweisen. Die Bestimmungen konkretisieren lediglich die aus menschenrechtlicher Sicht selbstverständliche Pflicht des Arbeitgebers, am Arbeitsplatz für Diskriminierungsfreiheit zu sorgen und leisten darüber hinaus auch im Arbeitgeberinteresse einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Betriebsfriedens.

*Stellungnahme des Interkulturellen Rates in Deutschland zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (Drucksache BT 15/4538) vom 21. Februar 2005*

[http://www.interkultureller-rat.de/Themen/Stellungnahmen/ADG-E-Stellungnahme\\_IR.pdf](http://www.interkultureller-rat.de/Themen/Stellungnahmen/ADG-E-Stellungnahme_IR.pdf)

Eine verbotene unmittelbare Benachteiligung liegt in Bezug auf das Erwerbsleben auch dann vor, wenn an Gründe angeknüpft wird, die im Zusammenhang mit den inkriminierten Gründen stehen. Gemeint ist damit insbesondere eine Benachteiligung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft (§ 3 Abs. 1 S. 2 ADG).

Weiter ist jede mittelbare Benachteiligung verboten. Dies ist der Fall, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in der genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die

Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (§ 3 Abs. 2 ADG).

Verboten ist auch eine Benachteiligung in Form eines Verhaltens (Belästigung), das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (§ 3 Abs. 3 ADG). Auch die sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes (§ 3 Abs. 4 ADG).

Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person ist ebenfalls eine verbotene Diskriminierung (§ 3 Abs. 5 ADG). Diese Regelungen übernehmen die Vorgaben aus den Richtlinien:

Art. 2 RL 2000/43/EG:

- „(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben darf.
- (2) Im Sinne von Absatz 1
- liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
  - liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.
- (4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft gilt als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1.“

### **Zugang zu Erwerbstätigkeit**

Das Gesetz umfasst u.a. die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 ADG).

Zur Frage des Zugangs zu selbständiger Tätigkeit enthält das Gesetz keine weiteren Regelungen. Zumeist werden derartige Hindernisse zwar im Zugang zu bestimmten Gütern und Leistungen zu suchen sein (z.B. Anmietung entsprechender Räu-

me), die durch den zivilrechtlichen Teil des Gesetzes abgedeckt sind. Es sind aber auch andere Fallkonstellationen denkbar, z.B. Ausgrenzung im Rahmen berufsständischer Ordnungen.

Der Anwendungsbereich des Abschnitts 2 „Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung“ umfasst, anders als die Überschrift glauben macht, nicht nur den Schutz von Beschäftigten, sondern auch von Bewerberinnen und Bewerber um ein Beschäftigungsverhältnis und ehemalige Beschäftigte (§ 6 Abs. 1 S. 2 ADG).

### **Rechtsfolgen des arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbots**

§ 15 ADG regelt Entschädigungsansprüche und Schadensersatzansprüche. Danach muss der Dienstgeber im Falle einer Diskriminierung in erster Linie Entschädigungszahlungen leisten (§ 15 Abs. 1 ADG). Diese Entschädigungszahlungen sind ihrer Funktion nach ein Schmerzensgeld für den Diskriminierten. Sie haben den Zweck, die entstandene Persönlichkeitsverletzung durch Zahlung einer Geldentschädigung auszugleichen. Diese Entschädigung ist vom Dienstgeber verschuldensunabhängig zu zahlen, d. h. auch wenn der Dienstgeber die Diskriminierung nicht bemerkt und nicht bemerken konnte, ist er entschädigungspflichtig. Die Entschädigung muss zusätzlich geeignet sein, den Dienstgeber von künftigen Benachteiligungen abzuhalten. Die Höhe einer solchen Entschädigung ist nach oben nicht begrenzt.

Nach dem Entwurf soll der Arbeitgeber auch haften, wenn Dritte wie beispielsweise Kunden einen Arbeitnehmer belästigen. Eine solche Haftung für Dritte wird von den europäischen Richtlinien nicht gefordert. Der Arbeitgeber hat auf das Fehlverhalten Dritter auch keinen Einfluss. Die Haftung für Dritte muss daher gestrichen werden.

*Beschluss des Präsidiums der BDA, Sitzung vom 24. Januar 2005 in Brüssel, Entwurf eines Gesetzes zur Antidiskriminierung*  
[http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/4F6ADE22C2247B72C1256F97005CD6C8/\\$file/Beschluss\\_Praesidium\\_24-01-05.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/4F6ADE22C2247B72C1256F97005CD6C8/$file/Beschluss_Praesidium_24-01-05.pdf)

§ 14 ADG gewährt dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht, für den Fall, dass der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung i.S. des § 1 ADG trifft.

Da das Antidiskriminierungsgesetz nicht nur Diskriminierungen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern auch Diskriminierungen während der Bewerbungsphase erfasst (§ 2 Abs. 1 ADG), muss der Arbeitgeber künftig im Einzelfall nachweisen können, dass die Ablehnung aus sachlichen Gründen erfolgte. Ein Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages

Daraus folgt die Aufgabe des Richters, die Höhe der Entschädigung nicht nur von der Schwere des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot abhängig zu machen, sondern auch von den wirtschaftlichen Verhältnissen des Dienstgebers. Ein und derselbe Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kann demzufolge eine Entschädigung entweder in Höhe einiger Tausend Euro oder aber in Millionenhöhe auslösen, je nach Größe und wirtschaftlicher Stärke des jeweiligen Dienstgebers.

Arbeitgeber haften nicht nur für eigene Benachteiligungsmaßnahmen, sondern nach § 16 ADG auch für Benachteiligungen durch Dritte, nämlich dann, wenn der Arbeitgeber keine Maßnahmen zum Schutz seiner Beschäftigten gegen solche Diskriminierungen ergriffen hat, „durch Beschäftigte, die im Namen des Dienstgebers gegenüber anderen Beschäftigten Weisungen erteilen dürfen“ und unter bestimmten Voraussetzungen sogar „durch sonstige Beschäftigte oder Dritte“.

Auch dem Bäckereibesitzer kann es zugemutet werden, einem Kunden, der sich weigert, sich von einem afrikanischen Verkäufer bedienen zu lassen, darauf hinzuweisen, dass seine Mitarbeiter gleich behandelt werden. Möglicherweise wird ihm eine solch klare Aussage mehr Kunden einbringen als vergraulen. Außerdem greifen in erster Linie diese Regelungen aber Diskriminierungen von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf. Hier ist der Arbeitgeber für das Verhalten verantwortlich, das in seinem Namen erfolgt. *Deutscher Gewerkschaftsbund, Argumente des DGB für ein Antidiskriminierungsgesetz vom 7. Februar 2005*

<http://www.dgb-bw.de/sixcms/detail.php?id=9345>

entsteht nicht (§ 15 Abs. 5 ADG)

Das Gesetz nennt in den §§ 8, 9 und 10 ADG Rechtfertigungsgründe, bei deren Vorliegen eine Benachteiligung keine rechtswidrige Diskriminierung darstellt. Die vorgesehenen Rechtfertigungsgründe für eine Benachteiligung dürften jedoch wegen der dabei verwandten unbestimmten Rechtsbegriffe nur schwer handhabbar sein. Hier wird es wohl wesentlich auf (letztinstanzliche) Rechtsprechung ankommen, um für den einzelnen Arbeitgeber Rechtssicherheit zu schaffen, wann er ungleich behandeln darf und wann nicht.

Art. 4 RL 2000/43/EG: „Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen. Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund eines mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängenden Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Art. 4 2000/78/EG: „(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt ...“

Über die Vorgaben der Richtlinien gehen hinaus:

- § 8 ADG: die Zulässigkeit der unterschiedlichen Behandlung wegen des Geschlechts (bei den beruflichen Anforderungen) ist enger gefasst als in der entsprechenden Richtlinie, da der sehr enge Spielraum bereits jetzt im BGB verankert und eine Schlechterstellung aufgrund der neuen Richtlinien europarechtlich untersagt ist
- § 12 ADG (Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers): begründet i.R. einer Generalklausel die Verpflichtung des Arbeitgebers, geeignete konkrete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen durch Arbeitskollegen oder Dritte zu treffen, auch präventive Maßnahmen; Absätze 1 und 2 sind an das Beschäftigtenschutzgesetz angelehnt (welches ja mit Inkrafttreten des ADG außer Kraft tritt) und damit bereits geltendes Recht
- § 14 ADG: das Leistungsverweigerungsrecht der Beschäftigten bei Untätigkeit des Arbeitgebers ist der entsprechenden Vorschrift des Beschäftigtenschutzgesetzes nachgebildet
- § 16 ADG: die Entschädigung durch den Arbeitgeber bei Benachteiligung durch Dritte entspricht dem Grundgedanken des § 278 BGB und den Anforderungen der Rechtsprechung des EuGH an eine wirksame, verschuldensunabhängige Sanktion.

### **Arbeitsrechtliches Maßregelungsverbot (Viktimisierung)**

Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen Inanspruchnahme ihrer Rechte aus dem ADG benachteiligen darf. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen (§ 17 ADG)

Es ist nicht nachvollziehbar, warum das Gesetz ein Maßregelungsverbot nur im Arbeitsrecht vorsieht. Zu Viktimisierung kann es immer kommen, wenn sich Opfer bzw. Zeugen oder Unterstützer und Täter im täglichen Leben nicht ausweichen können. Das kann außerhalb des Arbeitsrechts z. B. im Wohn-

umfeld der Fall sein. Dementsprechend fordern RL 2000/43/EG und RL 2004/113/EG ein Maßregelungsverbot für den jeweiligen Geltungsbereich der Richtlinien. Hier verstößt das Gesetz mithin gegen die Vorgaben der Richtlinien.

Art. 9 RL 2000/43/EG: „Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.“

### **Sozialer Dialog**

Die Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes mitzuwirken (§ 18 Abs. 1 ADG). Die Richtlinien sehen eine Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor, mit dem Ziel die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes voranzubringen. Dies soll – ohne Eingriff in die Tarifautonomie – erreicht werden durch Tarifverträge und Antidiskriminierungsvereinbarungen der Tarifpartner, weiter durch Überwachung der betrieblichen Praxis, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten

oder durch den Austausch von Erfahrungen und bewährten Lösungen. Das ADG beschränkt sich hingegen darauf, die Parteien zur Mitwirkung aufzufordern.

### **Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot/ Privatautonomie**

Bei der Begründung eines zivilrechtlichen Schuldverhältnisses ist eine Benachteiligung auf Grund der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft unzulässig (§ 20 Abs. 2 ADG). Aus den anderen Gründen besteht das Benachteiligungsverbot nur in Bezug auf sogenannte Massengeschäfte und auf privatrechtliche Versicherungsverträge (§ 20 Abs. 1 ADG).

#### **Anmaßend und unbrauchbar**

„In Deutschland stirbt wieder ein Stück persönlicher Freiheit. Vertragspartner sollen gezwungen werden, Verträge gegen ihren Willen abzuschließen.“ Auch angesichts des wirtschaftlichen Niedergangs in Deutschland sei ein solches Gesetz das Letzte, was man brauche. Die Wähler müssten es als Täuschung begreifen, wenn jetzt ein Gesetzentwurf herausgebracht werde, der in wesentlichen Teilen vor der Bundestagswahl 2002 vom Bundeskanzler gestoppt worden sei. Merkwürdig sei auch die Tatsache, dass der Entwurf nicht aus dem eigentlich zuständigen Justizministerium stamme, sondern aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bundesjustizministerin Brigitte Zypries hatte dagegen Haus & Grund zugesagt, dass es nur eine Umsetzung der EU-Richtlinie und keinen weiteren Kriterienkatalog geben werde.

*Haus+Grund-Präsident Rüdiger Dorn in der Presseerklärung seines Verbandes vom 8. Dezember 2004*

[www.haus-und-grund.net](http://www.haus-und-grund.net)

Der Gesetzentwurf war allerdings noch nicht einmal öffentlich gemacht und schon wetzten einflussreichen Gegner alte Messer, die bereits vor zwei Jahren einen solchen Entwurf gekippt hatten. Die Speerspitze ist der vermeintliche „Angriff auf die Vertragsfreiheit“. Privatautonomie in der von den Gegnern eines ADG gewünschten Reinform gibt es allerdings seit Bismarcks Zeiten nicht mehr. Seit der Existenz des Grundgesetzes ist die Ausübung der Privatautonomie durch die sozialstaatlichen Grundrechtspositionen begrenzt. Gerade in Zeiten der Globalisierung ist eine Domestizierung der Vertragsfreiheit im sozialen und gesellschaftlichen Interesse notwendig.

In diesem Sinne greift ein Antidiskriminierungsgesetz nicht in die Privatautonomie ein. Es trägt lediglich zu einem Ausgleich von vorhandenen Ungleichgewichten in der Gesellschaft bei. Ein Antidiskriminierungsgesetz bedeutet daher nicht das Ende der Privatautonomie. Es verhilft vielmehr bestimmten Personen überhaupt erst dazu, ihrerseits ihre Handlungsfreiheit ausüben zu können, indem ihnen der Zugang zu Diensten und Gütern oder zu Arbeit erst mal ermöglicht wird.

*aus: Stellungnahme des Netzwerks der Antidiskriminierungsbüros in Nordrhein-Westfalen vom 5. Januar 2005*

<http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/docs/pdf/StellungnahmeADBnrWadg2004AKTUELL.pdf>

Das Benachteiligungsverbot ist nicht anzuwenden in Bezug auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen (§ 20 Abs. 5 ADG). Es findet keine Anwendung auf

familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse (§ 20 Abs. 4 ADG)

Von Kritikern eines ADG wurden immer wieder Bedenken vorgetragen, es könne zu unzulässigen Eingriffen in die Privatautonomie kommen, da die gem. Art. 2 GG geschützte Handlungsfreiheit und die Privatautonomie tangiert werden. Versteht man Vertragsfreiheit als eine umfassende Gewährleistung

## FORUM GEGEN RASSISMUS

### Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

einer faktischen Handlungsmöglichkeit, dann bedeutet ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsverbot nicht das Ende der Privatautonomie. Es verhilft vielmehr bestimmten Personen überhaupt erst dazu, ihrerseits ihre Handlungsfreiheit ausleben zu können, indem ihnen der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die ihnen sonst in diskriminierender Weise verwehrt blieben, ermöglicht wird. Ein Eingriff in die Vertragsfreiheit ist mithin dann kein ungerechtfertigter Eingriff in die Privatautonomie, wenn dadurch für bestimmte Gruppen eine gleichberechtigte Teilhabe am Privatverkehrsverkehr überhaupt erst möglich wird. Dies soll durch das ADG sicher gestellt werden. Fraglich ist also nicht, ob die Privatautonomie beschränkt werden darf, sondern wo die Grenze verläuft.

Ungerechtfertigte Eingriffe in die Privatautonomie versucht der Gesetzentwurf durch die Abstufung bezüglich der fraglichen Diskriminierungsmerkmale und der Art der Geschäfte zu verhindern. Dieses Vorgehen ist zulässig, da die Richtlinien lediglich fordern, für die Merkmale Geschlecht, „Rasse“ und ethnische Herkunft den Zugang und die Versorgung zu und mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sicherzustellen. Demnach besteht der volle Diskriminierungsschutz nur bei Massengeschäften, wobei die Definition des „Massengeschäftes“ allerdings noch nicht scharf genug gefasst ist. Geschäfte in einem besonderen Näheverhältnis sind hingegen ganz aus dem Anwendungsbereich des Benachteiligungsverbots herausgenommen.

Art. 3 Abs. 1 RL 2000/43/EG:

Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in bezug auf:

h) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.“

Art. 1 Abs. 1 GG: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

Art. 2 Abs. 1 GG: „Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.“

### Zulässige Unterscheidung im Zivilrechtsverkehr

Gem. § 21 ADG liegt eine verbotene Diskriminierung dann nicht vor, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegeben ist. § 21 ADG nennt ein Regelbeispiel für derartige sachliche Gründe, wie das Vermeiden von Gefahren, Schutz der Intimsphäre oder begründeten Vorteilen für weniger privilegierte Gruppen.

Da § 21 ADG nur Regelbeispiele enthält, sind auch andere Fallkonstellationen denkbar, in denen aus sachlichen Gründen eine Ungleichbehandlung zulässig wäre. Allerdings trägt in diesen Fällen der Beklagte die Darlegungslast für das Vorliegen eines sachlichen Grundes.

### Rechtsfolgen des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbots

Der Benachteiligte kann bei einem objektiven Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu erwarten, kann er auf Unterlassung klagen (§ 22 Abs. 1 ADG).

Der Abschluss eines Vertrages im Fall einer Vertragsverweigerung kann nur verlangt werden, wenn dieser ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot erfolgt wäre (§ 22 Abs. 2 ADG).

Es besteht ein verschuldensabhängiger Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld (§ 22 Abs. 3 ADG). Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt (§ 22 Abs. 4 ADG).

§ 22 ADG (Ansprüche bei zivilrechtlicher Benachteiligung) geht über die Richtlinien hinaus. Die neue Gender-RL für Güter und Dienstleistungen sowie die Antirassismus-RL schreiben wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vor, wobei die Wahl der einzelnen Maßnahmen allerdings den Mitgliedstaaten überlassen bleibt. Neben einigen besonderen Vorschriften gelten hier die einschlägigen allgemeinen Bestimmungen des BGB.

### **Beweislast**

Kommt es zum Rechtsstreit, muss der Betroffene Tatsachen glaubhaft machen, die eine Benachteiligung wegen eines der genannten Diskriminierungsgründe vermuten lassen. Gelingt diese Glaubhaftmachung,

trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass andere, sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder die unterschiedliche Behandlung nach Maßgabe des ADG ist (§ 23 ADG).

Im Gesetzentwurf ist vorgesehen, daß im Zivilrechtsverkehr auch Diskriminierungen auf Grund der Merkmale Religion, Alter und sexuelle Identität einbezogen werden. Damit geht der Entwurf über die europäischen Richtlinien hinaus. Das hat zur Folge, daß Unternehmen sämtliche Geschäftsprozesse gerichtsfest dokumentieren müssen, weil sie auf Grund der Beweislastumkehr bei einer Klage ihre Unschuld beweisen müssen. Um die bürokratische Belastung für die Unternehmen abzumildern, fordert die AWM auf die Übererfüllung der Richtlinien zu verzichten.

aus: AWM-Erklärung vom 20. Januar 2005: Antidiskriminierungsgesetz (ADG) schädigt den Mittelstand

[http://www.awm-online.de/awm\\_kurzinfo/ku02\\_050126.html](http://www.awm-online.de/awm_kurzinfo/ku02_050126.html)

Zum Rechtsschutz sieht der Entwurf Regelungen zur Beweislast und zu einer Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände vor. Die Beweislastverteilung entspricht der bereits aus § 611 a I 3 BGB bekannten abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Der Kläger muss zunächst den Beweis führen, dass er gegenüber einer anderen Person bzw. Personengruppe ungünstig behandelt worden ist. Sodann hat er Tatsachen darzulegen, dass die unterschiedliche Behandlung auf einem der genannten Merkmale beruht. Bestreitet der Arbeitgeber diese Tatsachen ausreichend, ist der Kläger beweispflichtig, wobei es ausreicht, dass das Gericht das Vorliegen für überwiegend wahrscheinlich hält. Ist danach eine unzulässige Ungleichbehandlung zu vermuten, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt.

Robert von Steinau-Steinrück, Volker Schneider, Tobias Wagner, Der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes: ein Beitrag zur Kultur der Antidiskriminierung? Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Heft 1 2005, S. 28-31

Von Kritikern eines ADG wurde und wird immer wieder vor dem Risiko einer „Beweislastumkehr“ gewarnt. Mit Blick auf die geltende Rechtslage zur Gleichstellung der Geschlechter sind diese Warnungen allerdings mehr als übertrieben. Gegen die angedrohte Klageflut spricht, dass nach einer Umfrage im Jahr 2002 lediglich 15 % der potentiell Betroffenen ihre Recht auf dem Klageweg durchset-

zen würden<sup>1</sup>. Dies wird bestätigt durch die Erfahrungen der Vergangenheit. Die Richtlinien fordern eine Beweiserleichterung, wie sie in § 611 a BGB seit langem ohne ernste Komplikationen oder den von Kritikern angedrohten immensen Verwaltungsaufwand praktiziert wird. Die Regelung in § 23 ADG übernimmt fast wörtlich die bekannte Regelung aus § 611 a BGB.

Art. 8 Abs. 1 RL 2000/43/EG: „Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, daß immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“

§ 611 a Abs. 1 S. 3 BGB: „Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen ...“.

### **Rechtsschutz**

Die Betroffenen können sich durch die neu zu schaffende Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene oder durch Antidiskriminierungsverbände unterstützen lassen (§ 24 ADG).

Die Antidiskriminierungsverbände sind dabei befugt, in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht geboten ist, mit Ausnahme von Strafverfahren als Bevollmächtigte und Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten (§ 24 Abs. 2 ADG).

<sup>1</sup> Eurobarometer 57/0, November 2002

## FORUM GEGEN RASSISMUS

### Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Den Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet (§ 24 Abs. 3 ADG).

Die besonderen Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt (§ 24 Abs. 5 ADG).

Vergleichbare Regelungen werden für die Sozialgerichtsbarkeit (§ 73 Abs. 6 SGG n.F., Art. 3 Nr. 13 Umsetzungsgesetz) und für die Arbeitsgerichtsbarkeit geschaffen (§ 11 Abs. 1 ArbGG n.F., Art. 3 Nr. 1 Umsetzungsgesetz).

Es fällt Betroffenen häufig schwer, ihre Rechte geltend zu machen, weil sie aus Angst vor weiterer

Repression oder aus vergleichbaren Gründen dazu nicht willens oder in der Lage sind. In dieser Lage benötigen sie Unterstützung durch entsprechend geschulte Kräfte. In Diskriminierungsfällen kann es auch um Menschen gehen, die in ihrer Würde verletzt worden sind, und die mindestens im gleichen Umfang wie rechtliche auch soziale oder therapeutische Hilfe bzw. Beratung suchen. Eine Grenze zwischen allgemeiner Beratung und Rechtsberatung zu ziehen, ist in Diskriminierungsfällen folglich nicht immer möglich. Dem wird Rechnung getragen, indem Antidiskriminierungsverbände zur Besorgung von Rechtsangelegenheiten zugelassen werden.

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung darf es nicht zu einer Überhöhung der europäischen Vorgaben kommen. So wird ein Verbandsklagerecht von den EU-Richtlinien nicht gefordert, ist überflüssig und passt auch nicht ins deutsche Rechtssystem. Die EU-Richtlinien sehen ausdrücklich nur ein Beteiligungsrecht für sogenannte Antidiskriminierungsverbände vor, wenn Betroffene dies wünschen. Ein Klagerecht, aus eigenem oder aus abgetretenem Recht wird mit guten Gründen nicht gefordert.

*American Chamber of Commerce in Germany e.V.: Zu den arbeitsrechtlichen Folgen des Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien. Brief an die Mitglieder des Rechtsausschusses, des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit im Deutschen Bundestag vom 12. Januar 2005*

[www.amcham.de/fileadmin/user-upload/Policy/Brief\\_Antidiskriminierungsgesetz.de](http://www.amcham.de/fileadmin/user-upload/Policy/Brief_Antidiskriminierungsgesetz.de)

Die Richtlinie fordert hinreichenden Rechtsschutz für Betroffene, der zwar auch verwirklicht werden könnte, wenn eine Zustimmung erforderlich wäre. Aber dies erfordert erheblichen Mut des Einzelnen und bietet die Gefahr neuer Benachteiligungen nach der Beauftragung. Hier gilt das gleiche, wie für Individualklagen: eine solche Zustimmung oder Beauftragung wird im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht erfolgen, um jede Konfrontation mit dem Arbeitgeber zu vermeiden. Beiden muss Rechnung getragen werden für einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung. Gerade deshalb werden Klagen, etwa wegen nicht gezahltem Lohn in aller Regel auch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht. Zudem sind mit einem Zustimmungserfordernis immer nur Einzelfälle zu erfassen, strukturelle Probleme bleiben außen vor.

*Deutscher Gewerkschaftsbund, Argumente des DGB für ein Antidiskriminierungsgesetz vom 7. Februar 2005*

[www.dgb-bvv.de/sixcms/detail.php?id=9345#TOP](http://www.dgb-bvv.de/sixcms/detail.php?id=9345#TOP)

### Stellen, die mit der Förderung der Gleichbehandlung befasst sind.

Auf Bundesebene wird eine Antidiskriminierungsstelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet (§ 26 ADG).

Die Antidiskriminierungsstelle erhält die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen (§ 26 Abs. 2 ADG). Die Stelle arbeitet mit den jeweiligen Beauftragten für Integration, Aussiedler und Behinderte zusammen (§ 28 ADG).

Die Person zur Leitung der Stelle wird durch den Bundespräsidenten ernannt. Sie ist weisungsunabhängig und nur dem Gesetz unterworfen (§ 27 Abs. 1 ADG). Die Amtsdauer verläuft parallel zur Wahlperiode des Bundestages (§ 27 Abs. 3 ADG).

An die Stelle kann sich jeder Betroffene wenden (§ 28 Abs. 1 ADG). Zu den Aufgaben gehört die Unterstützung von Personen, die sich an sie wenden, Öffentlichkeitsarbeit, Durchführung von Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen und Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen (§ 28 Abs. 2 und 3 ADG). Alle vier Jahre ist ein Bericht vorzulegen (§ 28 Abs. 5

Ärgerlich ist, dass in der Zwischenzeit fast in jeder Richtlinie als Annex die Pflicht verankert wird, eine neue nationale Behörde zu gründen. Dieses Mal ist es eine „Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen“, die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt wird. Kürzlich wurde in einer EU-Verordnung zur Kooperation von Verbraucherschutzbehörden eine Verbindungsstelle im Europäischen Netz der Verbraucherschutzbehörden vorgeschrieben. Eine Erhebung wäre interessant, wie viele neue Koordinierungs-, Anlauf-, Beschwerde-, Schutzstellen, Obmänner (Obfrauen), Beauftragte usw. in den letzten Jahren zu Lasten des Staatshaushalts und vielfach auch zu Lasten der Unternehmen über den Umweg der EU in Deutschland eingeführt worden sind bzw. eingeführt werden müssten.

Es sollte deshalb näher geprüft werden, ob und inwieweit die EU-Kommission überhaupt das Recht zur Festlegung solcher innerorganisatorischen Maßnahmen bei den einzelnen Staaten besitzt, da schließlich eine wirksame Verfolgung der Ziele von Richtlinien auch ohne eine ständige Generierung neuer Behörden und Bürokratie möglich ist.

aus: *Stellungnahme des Deutschen Industrie- und Handelskammertages vom 21. Dezember 2004*

<http://www.dihk.de/inhalt/themen/rechtundfairplay/stellungnahmen/Antidiskriminierungsgesetz.pdf>

Als unzureichend erachtet der Interkulturelle Rat die Ausgestaltung der so genannten **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**. Um der Zustimmungspflicht des Bundesrates zu entgehen, soll die beim Bundesfamilienministerium einzurichtende Stelle nicht über einen Unterbau in Ländern und Kommunen verfügen. Ihre Befugnisse sollen sich im Beschwerdefall weitgehend darauf beschränken, die Eingaben von Betroffenen unverzüglich an andere Einrichtungen weiterzuleiten, die in Bund, Ländern oder Kommunen entsprechend tätig sind. ... problematisch gestaltet sich die vorgesehene Weiterleitungspflicht für die Personen, die von Diskriminierungen betroffen sind und sich deshalb an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

aus: *Stellungnahme des Interkulturellen Rates in Deutschland e.V. vom 21. Februar 2005*

[http://www.interkultureller-rat.de/Themen/Stellungnahmen/ADG-E-Stellungnahme\\_IR.pdf](http://www.interkultureller-rat.de/Themen/Stellungnahmen/ADG-E-Stellungnahme_IR.pdf)

ADG). Die Antidiskriminierungsstelle kann Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen. Behörden des Bundes und sonstige öffentlichen Stellen sind verpflichtet die Antidiskriminierungsstelle zu unterstützen, Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren (§ 29 ADG).

Die Stelle erhält einen Beirat, dessen Mitglieder vom BMFSFJ im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend tätigen Beauftragten berufen werden. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein (§ 31 ADG).

Bedauerlich ist, dass das Gesetz nur Regelungen zur Bundesebene enthält. Eine Beratungsinfrastruktur auf Landes- und Kommunalebene fehlt in Deutschland bislang und daran ändert auch das Gesetz nichts.

Als sehr problematisch anzusehen ist die vorgesehene Art der Zusammenarbeit der Stelle mit den Beauftragten und der Länder- und Kommunal-Ebene. § 28 Abs. 2 ADG sieht vor, dass die Antidiskriminierungsstelle Anliegen unverzüglich an die Beauf-

tragten oder Stellen der Länder oder Kommunen, die entsprechend tätig sind, weiterleitet. Dies ist aus mehreren Gründen abzulehnen. Erstens werden dadurch Stellen mit dem Anliegen befasst, die nicht über die notwendige Kraft Gesetz festgelegte Unabhängigkeit verfügen. Damit würden die Vorgabe der Richtlinien und des ADG (vgl. § 27 Abs. 1 ADG) in Bezug auf die Unabhängigkeit umgangen. Durch die Pflicht zur Weiterleitung von Anliegen entsteht mittelbar eine Hierarchisierung zwischen den Beauftragten und der Antidiskriminierungsstelle, da diese nur nachrangig tätig wird. Eine derartige Hierarchisierung widerspricht aber der Bedeutung der Antidiskriminierungsstelle. Weiter greift die Weiterleitungspflicht unzulässig in die Rechte des Betroffenen ein. Es muss allein dem Betroffenen als Herrn des Verfahrens obliegen, darüber zu entscheiden, durch wen sein Anliegen bearbeitet wird. Weiter ist es als problematisch anzusehen, dass die Amtszeit des Stellenleiters an die Legislaturperioden gebunden wird. Dadurch wird die Stelle unnötig politisiert und ihre Unabhängigkeit wird gefährdet. Ebenfalls heikel ist die Regelung, dass die Antidiskriminierungsstelle gemeinsam mit den Beauftragten alle vier Jahre einen Bericht vorlegt (§ 28 Abs. 4 ADG). Es ist zwar notwendig und sinnvoll, die

jeweiligen Berichte aufeinander abzustimmen. Die Antidiskriminierungsstelle muss aber einen eigenen Bericht vorlegen, da nur so die Unabhängigkeit des Berichts sichergestellt und der Bedeutung des Themas angemessen Rechnung getragen werden kann. Zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sollten neben einer Stelle auf Bundesebene Antidiskriminierungsstellen bzw. -beauftragte auf Länderebene installiert werden. Auch die Kompetenzen und

Aufgaben dieser Stellen bzw. Beauftragten müssen gesetzlich fixiert und ihre Finanzierung gesichert sein. Zu ihren Aufgaben sollte Öffentlichkeitsarbeit, die Durchführung von Sensibilisierungskampagnen, Dokumentation und Information gehören. Auf kommunaler Ebene müssen vorhandene Antidiskriminierungsbüros bzw. vergleichbare Einrichtungen gestärkt und – wo nicht vorhanden – neu eingerichtet werden.

Art. 13 RL 2000/43/EG: „(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern. Diese Stellen können Teil einer Einrichtung sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des einzelnen zuständig ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 7 Absatz 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.“

In Abschnitt 6, §§ 26 ff. hat der Bund den gegebenen Spielraum genutzt und die Aufgaben, Befugnisse und Organisation der Antidiskriminierungsstelle detaillierter geregelt als in den Richtlinien. Die Zuständigkeit für alle Diskriminierungsmerkmale geht über die EU-Vorgaben hinaus, entspricht aber den Erfordernissen der Sachlage.

## „Ende der Privatautonomie“ oder grundrechtlich fundierte Rechtsetzung? Zur deutschen Debatte um Antidiskriminierungsrecht\*

Susanne Baer

Das Verhältnis zwischen Freiheit und Gleichheit ist juristisch umstritten, seitdem diese Werte als individuelle Rechte in Verfassungen und Menschenrechtskatalogen anerkannt sind. Die Geschichte zeigt, dass Freiheit als subjektiver Anspruch auf individuelle Autonomie dominiert. Gleichheit wird zwar als selbstverständliche Prämisse akzeptiert, soweit es um die rechtsstaatlich wesentliche allgemeine Geltung von Normen geht. Jenseits dessen, also als Gleichheit in einem nicht nur formalen Sinn, sondern als Verbot der Benachteiligung von Menschen in Verletzung ihres Anspruchs auf Respekt qua Menschenwürde, muss sie bis heute immer wieder behauptet und erkämpft werden.

### I. Einleitung

Auch die deutsche Diskussion um Freiheit und Gleichheit prägt seit langem eine Auseinandersetzung, in der einerseits – ein alter Hut!<sup>1</sup> – der „Tod der Privatautonomie“ und damit rhetorisch der Verlust der persönlichsten aller Freiheitsrechte behauptet wird, und andererseits das Gleichheitsrecht merkwürdig unterbelichtet bleibt. **Diese Verschattung der Gleichheit<sup>2</sup> ist eher kulturellen**

#### Hinweis der Infobrief-Redaktion:

Der wiedergegebene Beitrag entstand im Jahre 2002 aus Anlass des Entwurfs eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes. Damals sollten die EU-Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG durch Ergänzung vertragrechtlicher Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches in deutsches Recht umgesetzt werden. Abschnitt II. des Artikels skizziert die seinerzeit geplanten Regelungen in knapper Form, sie sind jedoch nicht sein Gegenstand. Behandelt wird vielmehr eine viel grundlegendere Frage, nämlich die nach dem Verhältnis von Gleichheit und Freiheit unter dem Dach der Menschenwürde im demokratischen Verfassungsstaat. Vor diesem Hintergrund untersucht der Beitrag die Funktion des Zivilrechts als Teil des deutschen Rechtssystems und bestimmt die verfassungsrechtlichen Grenzen der Vertragsfreiheit.

Diese Analyse hat von ihrer Relevanz nichts verloren. Sie beschreibt im Gegenteil auch den verfassungsrechtlichen Rahmen für die mit der jetzt vorliegenden Gesetzgebungsinitiative angestrebten gesellschaftlichen Veränderungen.

### und auch ideologischen Faktoren geschuldet.

In einer Gesellschaft, die sich selbst als egalitär und im Falle Deutschlands insbesondere als nicht menschenverachtend und nicht diskriminierend versteht, fällt es schwer, die verfassungsrechtlich vorgegebene Gleichrangigkeit von Freiheit und Gleichheit auch interpretatorisch zur Geltung zu bringen. Denn wer nach Gleichheit ruft, benennt schließlich Ungleichheit, und wer umgekehrt behauptet, diese gebe es regelmäßig nicht, läßt Gleichheit außen vor.

Ein aktuelles Beispiel für das Phänomen der Vernachlässigung bestimmter Grundrechte zugunsten anderer ist die Diskussion um eine Änderung des BGB, mit der Diskriminierungen im Vertragsrecht unterbunden werden sollen. Sie entzündet sich an einem Gesetzentwurf, mit dem die Bundesregierung

\* Wiedergabe der Veröffentlichung: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 35, Heft 7/2002, S. 290-294 mit freundlicher Genehmigung des C.H.Beck-Verlages Frankfurt am Main. Hervorhebungen (außer Überschriften) Infobrief-Redaktion

<sup>1</sup> Vgl. nur Kramer, Die „Krise“ des liberalen Vertragsdenkens, 1974; Medicus, Abschied von der Privatautonomie im Schuldrecht?, Abhilfen, 1994. Dagegen umfassend Schiek, Differenzierte Gerechtigkeit. Diskriminierungsschutz und Vertragsrecht, 1999, die allerdings „vorvertragliche Fremdverantwortung“ avisiert, S. 323, während hier für Beachtung der Prämissen Autonomie und Schädigungsverbot plädiert wird.

<sup>2</sup> Ähnlich Osterloh in Sachs, GG, 2. Aufl. 1999, Art. 3 Rn. 238.

ihre europarechtliche Pflicht zur Umsetzung zweier Richtlinien erfüllen wollte.<sup>3</sup> Der Entwurf läßt sich im Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Grenzen prüfen, die Grundrechte dem Gesetzgeber setzen. **Jede ideologische Argumentation zugunsten „der“ Freiheit ist durch eine angemessene grundrechtliche Bewertung von Antidiskriminierungsrecht zu ersetzen.** Neben Art. 2 Abs. 1 GG gilt dann auch Art. 3 GG, und beide stehen unter dem Dach des Menschenwürdeschutzes nach Art. 1 Abs. 1 GG. So kann gezeigt werden, wie Privatautonomie zu fassen ist, um sie vor dem strategisch erfolgreich skandalisierenden und doch zu Unrecht beschworenen Tod zu bewahren.

## II. Freiheitsideologien

Mit dem letzten „Rest an Selbstbestimmung“ soll es nämlich „bald vorbei sein“<sup>4</sup>. Der 53. Deutsche Anwaltstag befürchtet das „Ende der Privatautonomie“<sup>5</sup>. Das fürchten auch und allen voran die anerkannten Großkirchen<sup>6</sup> und es zeigt sich „Wut und Entsetzen der privaten Wohnungsvermieter“<sup>7</sup>. Sie reagieren auf den Vorschlag, die allgemeinen Regeln zum Inhalt von Verträgen einem allgemeinen Verbot der Diskriminierung zu unterwerfen.<sup>8</sup> In §§ 319a-e sollte Benachteiligung „aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität oder aus einem anderen Grunde“ in Verträgen verboten werden, die öffentlich angeboten werden oder die existenzielle Leistungen oder die Zugehörigkeit zu Berufsverbänden beinhalten. Keine Benachteiligung, sondern eine zulässige Unterscheidung sollte erlaubt sein, wenn eine der

genannten Merkmale unbedingte Voraussetzung einer Leistung wäre, wenn Alter und Behinderung sachlich gerechtfertigte Gründe darstellten, einen Vertrag nicht zu schließen, oder wenn sachliche Gründe rechtfertigten, wegen des Geschlechts, Glaubens oder sexueller Identität Menschen anders zu behandeln (§ 319d). Sachlicher Grund wäre auch der Abbau von Benachteiligungen (§ 319d Abs. 3) Wer ohne Grund unterscheidet, wäre nach dem Entwurf zum Vertragsabschluss, zur Vertragsanpassung oder auch zum Schadensersatz verpflichtet, könnte jedenfalls auf Unterlassung der Benachteiligung in Anspruch genommen werden (§ 319e).

Ist ein solches vertragsrechtliches Diskriminierungsverbot rechtlich – und insbesondere verfassungsrechtlich – haltbar? Europarechtlich erfüllt die Bundesrepublik im Hinblick auf ethnische Diskriminierung mit einer solchen Regelung ihre Verpflichtungen; im Hinblick auf die weiteren Diskriminierungsfaktoren ginge sie – wie es beispielsweise Schweden seit langem tut – über das europarechtliche Minimum hinaus. Verfassungsrechtlich implizieren die zitierten Proteste gegen ein solches Gesetz, dass ungerechtfertigte Eingriffe in das Grundrecht auf freie Gestaltung von Verträgen vorlägen, also einem Unterfall der Selbstbestimmung, die in Art. 2 Abs. 1 GG geschützt wird. Dies ist jedoch, wie hier zu zeigen ist, nicht der Fall.

## III. Freiheit und Grundgesetz

Grundrechtliche Freiheit ist grundrechtlich als individuelle Freiheit in einem umfassenden, bekanntlich auch das Reiten im Walde<sup>9</sup> meinenden Sinne geschützt. **Das Recht, die eigenen Rechtsverhältnisse entsprechend dem eigenen Willen selbst zu gestalten, ist Teil der allgemeinen Handlungsfreiheit.<sup>10</sup> Aber das Recht, Rechtsverhältnisse zu gestalten, die Folgen für andere haben, unterliegt eben auch deren Schranken.**

Ein Gesetz, das der Freiheit Grenzen setzt, stellt einen Eingriff dar. Er ist gerechtfertigt, wenn den

<sup>3</sup> Ausführlicher Baer, ZRP 11/2001, 500; Nickel, NJW 2001, 2674.

<sup>4</sup> Jahn, Der Gesetzgeber als Moralapostel, FAZ 29.4.2002, S. 13; mit teils fehlerhaften Fallbeispielen.

<sup>5</sup> Picker argumentierte gegen „sozialpädagogisches Sendungsbewusstsein“, „sozial engagiertes Gutmenschentum“ für die „letzte zentrale Bastion privatrechtlicher Freiheitsgestaltung“, zitiert lt. FAZ 13.5.02 („Rechtsanwälte sehen die Vertragsfreiheit in Gefahr“).

<sup>6</sup> FAZ 18.5.2002 („Antidiskriminierungsgesetz ungewiß“)

<sup>7</sup> Präsident Haus & Grund, Jahn, lt. FAZ 11.3.2002 (FDP und Vermieter warnen vor „Zwangsverträgen“).

<sup>8</sup> Der Vorschlag des BMJ beinhaltet weiter zahlreiche Änderungen des Verfahrensrechts, die Behinderten gleichberechtigte Partizipation und die Vertretung eigener Interessen ermöglichen sollen. Gegen diese protestierte weder die Wirtschaft noch die Wissenschaft. Sie bleiben hier außen vor.

<sup>9</sup> BVerfGE 80, 137 m. abw. Meinung Grimm (164).

<sup>10</sup> Vgl. bereits BVerfGE 8, 274 (328); 72, 155 (170); 89, 214 (231).

## FORUM GEGEN RASSISMUS

### Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Anforderungen des Art. 2 Abs. 2 GG, insbesondere dem Prinzip der praktischen Konkordanz<sup>11</sup> und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügt wird. Kurz: Durch den Gebrauch individueller Freiheit dürfen Rechte anderer nicht unverhältnismäßig beschränkt werden. Eine radikale Vorstellung ungebundener Autonomie hat sich verfassungsrechtlich nicht durchgesetzt. Die Vertragsfreiheit hat damit Grenzen. **Die „Macht zur Selbstbestimmung“<sup>12</sup> ist eben keine Macht zur Fremdbestimmung.<sup>13</sup>**

Dies zeigt sich auch in der europäisierten Rechtsordnung, in der wir heute leben. Zwar prägt Europarecht ein primär liberaler Zug, doch sind ihm soziale Aspekte nicht fremd. Im Unterschied zum tradierten deutschen Ansatz wird europäisch mit anderen Steuerungsinstrumenten gearbeitet. **Hat der deutsche Gesetzgeber bislang oft paternalistisch agiert** (und fördert dies mit der Ablehnung des Verbraucherinformationsgesetzes bis heute), **so orientiert sich die EU an einer prozeduralen Vorstellung von Gerechtigkeit.** Das erzeugt Regeln, die an einem Geschäft Beteiligte (und insbesondere jene, die Dienstleistungen anbieten) dazu zwingen, umfassend zu informieren. Erst auf dieser Grundlage wird anerkannt, dass Verträge frei geschlossen werden.<sup>14</sup> Publizität ermöglicht Autonomie, die Recht so nicht vorfindet.<sup>15</sup>

Die Grenzen der Freiheit sind auch nicht erst heute abgesteckt: Freiheit ist auch nach den Institutionen Justinians (I, 3) die *„natürliche Fähigkeit, das zu tun, was einem jeden zu tun beliebt, sofern es nicht durch Gewalt oder Recht verhindert wird“*. **Deshalb regiert in vielen Bereich nicht der ungezügelte Wille – oder mit Flume: die Selbstherrlichkeit<sup>16</sup> – sondern die rechtlich gesetzte, gemeinwohlsichernd begrenzte Freiheit.**

**Das hat das BVerfG mehrfach ausführlich erklärt.<sup>17</sup>** Folglich steht im Sachen-, Erb- und Familienrecht lediglich die privatautonome Auswahl zwischen rechtlich vorstrukturierten Alternativen zur Auswahl.<sup>18</sup> Doch gegen diese Typenzwänge richtet sich kaum **Kritik.** Diese **entzündet sich vielmehr an Regeln, die in sozial hierarchisch strukturierte Verhältnisse eingreifen, also auch tradierte Privilegien beseitigen.**

#### IV. Autonomie und Gemeinwohl

Es gibt noch einen tieferen als den rein dogmatischen Grund dafür, die individuelle Freiheit zu begrenzen. Der Aufklärungsphilosoph Kant definierte „Willensautonomie“ als „die Beschaffenheit des Willens, dadurch derselbe ihm selbst (unabhängig von der Beschaffenheit aller Gegenstände des Willens) ein Gesetz ist.“<sup>19</sup> Heute wissen wir, dass Willensautonomie nur unter bestimmten Bedingungen mit der Sicherung des Gemeinwohls einhergeht. Diese Bedingungen liegen in der Beschaffenheit individueller Autonomie selbst begründet. Nicht zuletzt ob der wissenschaftlichen Durchdringung menschlichen Verhaltens durch Psychoanalyse und dann die Sozial- und Kulturwissenschaften wissen wir, dass nicht jeder Mensch in gleichem Maße über die *facultas* verfügt, die den Kant'schen Idealwillen ausmachen. Die Gleichsetzung zwischen Wille und Recht im Vertrag kann daher nicht per se naiv akzeptiert werden. Entscheidend ist vielmehr, wie genau Autonomie beschaffen ist und sein muss, die Entscheidungen – und nicht nur Affekte o.ä. – prägt. Rechtlich folgt daraus, dass eine Grenze der Privatautonomie dort zu ziehen ist, wo Rechtsverbindlichkeit aus nicht autonom geformtem Willen abgeleitet werden soll. **Ein Vertrag, dessen Inhalt nicht beide Seiten autonom bestimmen, verdient die rechtliche Anerkennung nicht.** Nur dies besagt die Rechtsprechung des BVerfG zur gestörten Vertragspa-

<sup>11</sup> BVerfGE 89, 214: „Mit der Pflicht zur Ausgestaltung der Privatrechtsordnung stellt sich dem Gesetzgeber ein Problem praktischer Konkordanz.“

<sup>12</sup> Flume, Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, 2. Bd., 4. Aufl. 1992.

<sup>13</sup> Umfassender Bäuerle, Vertragsfreiheit und Grundgesetz, 2001; Knebel, Wandlungen im Verständnis der Vertragsfreiheit, 2000; Höfling, Vertragsfreiheit: eine grundrechtsdogmatische Studie, 1991; Roscher, Vertragsfreiheit als Verfassungsproblem, 1974; Huber, Die verfassungsrechtliche Bedeutung der Vertragsfreiheit, 1966.

<sup>14</sup> Grundmann, JZ 2000, 1133.

<sup>15</sup> In diese Richtung geht auch der Entwurf zu einem Transparenz- und Publizitätsgesetz des BMJ.

<sup>16</sup> § 1, 5

<sup>17</sup> BVerfGE 89, 214, 231. („Die Privatautonomie ist notwendigerweise begrenzt und bedarf der rechtlichen Ausgestaltung...“).

<sup>18</sup> Dass diese – anders als derzeit – diskriminierungsfrei sein muss, ergibt sich aus Art. 3 Abs. 3 GG.

<sup>19</sup> Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. AA Bd. 18, S. 281

rität.<sup>20</sup> Sie sichert die Voraussetzung individueller Freiheit, nämlich das autonome Handeln, an dem gerade den Kritikern des Antidiskriminierungsrechts so viel liegt. **Wer behauptet, Recht gegen Diskriminierung führe zum Tod der Privatautonomie, behauptet diese Freiheit einseitig und verkennet, dass einen Vertrag zwei autonome Persönlichkeiten schließen müssen.**

Verfassungsrechtlich lässt sich die Aussage, nur beidseits autonom gestaltete Verträge verdienen rechtliche Anerkennung, durch das Grundrecht auf Gleichbehandlung verstärken. **Wer Freiheit nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit anderen Grundrechten denkt, kommt zwangsläufig zu dem Schluss, dass kein Grundrecht dazu ermächtigen kann, Freiheit diskriminierend zu nutzen. Die Einheit der Verfassung gebietet es vielmehr, Freiheit in Gleichheit als Verwirklichung der Menschenwürde zu ermöglichen.**<sup>21</sup> Die Gewährleistungsfunktion der Rechtsordnung ist insofern nur erfüllt, wenn Recht Privilegierungen aufgrund der in Art. 3 Abs. 2 und 3 exemplarisch genannten Merkmale<sup>22</sup> nicht zulässt. Das bedeutet keinen Zwang zur Homogenität, der faschistische Rechtsordnungen prägt, die ein Merkmal privilegieren und Menschen ansonsten „aussondern“ oder Ausgrenzung ermöglichen.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> „Hat einer der Vertragsteile ein so starkes Übergewicht, daß er den Vertragsinhalt faktisch einseitig bestimmen kann, bewirkt dies für den anderen Vertragsteil Fremdbestimmung“; BVerfGE 81, 242, 255; auch BVerfGE 89, 214. Hönn, Kompensation gestörter Vertragsparität, 1982.

<sup>21</sup> Ausführlicher dazu Baer, Würde oder Gleichheit?, 1995.

<sup>22</sup> Sexuelle Identität ist in Art. 3 Abs. 3 GG nicht genannt. Das ist konsequent, da Benachteiligungen von Hetero-, Bi- oder Transsexuellen an Geschlecht anknüpfen, also Art. 3 Abs. 2, 3 S. 1 GG einschlägig ist. Auch Alter findet sich in Art. 3 Abs. 3 GG nicht. Entweder wird die dortige Liste – sachgerecht – als unabgeschlossen interpretiert, oder auf die allgemeinen Diskriminierungsverbote des Völkerrechts zurückgegriffen. Vgl. Nussberger, JZ 2002, 524.

<sup>23</sup> Die faschistische Rechtslehre lehnte Vertragsfreiheit ab und setzte Pflichten dagegen; z.B. *Sichert*, Deutsche Rechtswissenschaft 1936, 204, 247 ff. Vgl. auch die Amtliche Verlautbarung über die Konferenz von Potsdam vom 17. Juli bis 2. August 1945, unter 4. „Alle nazistische Gesetze, welche die Grundlagen für das Hitlerregime geliefert haben oder eine Diskriminierung auf Grund der Rasse, Religion oder politischer Überzeugung errichteten, müssen abgeschafft werden. Keine solche Diskriminierung, weder eine rechtliche noch eine administrative oder irgendeiner anderen Art, wird geduldet werden.“ Heute treten Faschisten für ungehinderte Freiheit ein, die ihnen ein Recht auf Diskriminierung sichert. Vgl. <http://www.staatsbriefe.de/1994/andbeitr/konten.htm>.

Gerade umgekehrt etabliert das Grundgesetz eine Verfassungsordnung, in der jegliches Recht dem Grundsatz verpflichtet ist, derartig kategorische Unterscheidungen nicht zuzulassen. Im Hinblick auf rassistische und insbesondere auf antisemitische Diskriminierung ist dies auch weitgehend anerkannt, und auch geschlechtsbezogene Nachteile sind thematisiert, doch ist die nun europarechtlich erzwungene Aufmerksamkeit für Benachteiligungen aus anderen, nicht minder klassischen Gründen in Deutschland noch wenig entwickelt.

**Ist nun Freiheit an die Achtung der Menschenwürde anderer und damit an den Grundsatz der Gleichberechtigung gebundene Freiheit, so verfolgt ein Antidiskriminierungsgesetz jedenfalls verfassungsrechtlich legitimierte Ziele.** Es ist auch taugliches Mittel, um diese Ziele zu erreichen. Zwar wäre es systematisch konsequenter gewesen, Diskriminierungsschutz in den allgemeinen Regeln für das gesamte Zivilrecht zu verankern, doch steht es dem Gesetzgeber frei, sich technisch für eine Aufspaltung von Regeln - hier das allgemeine Vertragsrecht, dort das Arbeits- oder Familien- oder Erbrecht - zu entscheiden. Zudem zeigen die zahlreichen Differenzierungen im Hinblick darauf, wann wer doch aus an sich problematischen Gründen unterscheiden darf, mit wem sie welche Verträge schließt, dass versucht wird, möglichst geringfügige Einschränkungen der Vertragsfreiheit zu etablieren.<sup>24</sup> Hier versucht der Gesetzgeber gerade, durch geeignete und angemessene Regeln allen Beteiligten gerecht zu werden, und weder die eine Freiheit über die andere triumphieren zu lassen noch Freiheit auf Kosten der Gleichheit verwirklicht zu sehen.

## V. Zur Funktion des Zivilrechts

Der Vorschlag der Bundesregierung, Verträge an das Diskriminierungsverbot zu binden, ist verfassungsrechtlich also haltbar. **Das Grundgesetz schreibt eben vor, dass Recht, und damit auch Zivilrecht, einem Leitbild des sozialstaatlich**

<sup>24</sup> Das Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes überlässt es der Privatwirtschaft, wie Benachteiligungen verhindert werden. Weltweit zeigen Erfahrungen aber, dass Appelle nicht genügen.

## FORUM GEGEN RASSISMUS

### Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

**abgefederten Liberalismus folgt.<sup>25</sup> Privatrecht ermöglicht eine Marktordnung, die nicht darwinistisch, sondern gerechtigkeitsorientiert funktioniert.** Der insbesondere in den USA vertretenen Auffassung, der Markt richte alles<sup>26</sup>, erteilt das Grundgesetz mit der Trias Menschenwürde, Freiheit und Gleichheit und der ausgefeilten Schrankensystematik eine Absage. Der ungehemmte Markt richtet eben auch einige Menschen zugrunde.

**Funktionen des Rechts sind neben der Entlastung, aber auch der Orientierung zwecks objektiv gerechtem Interessenausgleich<sup>27</sup> die Sicherung des Ausgleichs gestörter Vertragsparität<sup>28</sup>.** Diese Begrenzungsfunktion des Zivilrechts ist im Arbeitsrecht ohnehin anerkannt.<sup>29</sup> Es fehlen überzeugende Argumente, warum sie in anderen Vertragsverhältnissen nicht gefordert sein sollte. Nähe und Abhängigkeit auf gewisse Dauer prägen auch Mietverhältnisse oder die Erbringung sonstiger Dienstleistungen. Folgerichtig ist daher auch die Bändigung der Privatautonomie in der Verwendung von AGB<sup>30</sup>, bei Monopolstellungen<sup>31</sup> und in anderen Ungleichgewichtslagen<sup>32</sup>. Folgerichtig wäre es, für das gesamte Vertragsrecht Grundregeln zur Verhinderung von Diskriminierung aufzustellen.

Diese Grundregeln können unterschiedliche Rechtsfolgen bewirken. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung setzt auch, aber nicht nur auf einen Kontrahierungszwang. Wer durch öffentliche Angebote bekundet, es sei irrelevant, wer Vertragspartei werde, wenn nur die sachlichen Bedingungen erfüllt werden, die das Angebot enthält, kann folglich an genau

dieses Angebot gebunden werden. Die sachwidrige Ausgrenzung von Menschen aus dieser Waren- und Dienstleistungsöffentlichkeit kann also dazu führen, einen Vertrag schließen zu müssen. Wer an „Schwarze“ nicht vermieten will, weil sie „schwarz“ sind, wird von der Rechtsordnung nicht geadelt.<sup>33</sup> Wer umgekehrt an misshandelte Frauen bevorzugt vermietet, kann dies sachlich rechtfertigen, da deren Situation objektiv kompensatorische Maßnahmen erforderlich macht. Wer schließlich nur Menschen mit bestimmten Weltanschauungen in seiner Nähe wissen möchte, kann dies privat selbstverständlich bewirken; wer dagegen öffentlich und undifferenziert Angebote in Anzeigen u.ä. macht, also auch die Vorteile des Marktes qua Publizität nutzt, wird an das Diskriminierungsverbot gebunden.

**Die deutsche Diskussion verzerrt hier vieles, statt rational zu argumentieren: Die Politik, Wohnheime nur katholischen Männern zu öffnen, wird als Autonomie verteidigt, aber die Aufregung ist groß, wenn Hochschulseminare „nur für Frauen“ angeboten werden.** Das verhindert jede Diskussion darüber, ob es sich hier dabei um Diskriminierung (der Frauen? von Männern?) handelt, um sachgerechte Differenzierung oder um den gerechtfertigten Ausgleich von Nachteilen, und diese Diskussion erzwingt angemessenes Recht. Bislang werden dagegen skandalisierende, aber kaum erhellende Beispiele konstruiert, die Recht gegen Diskriminierung ad absurdum führen sollen, bei genauerer Betrachtung aber Verhaltensweisen beschreiben, die letztlich unproblematisch sind, weil sie sachlich differenzieren, nicht aber diskriminieren. Altersgerechte Dienstleistungsangebote sind ebenso vereinbar mit Antidiskriminierungsrecht wie die Beachtung von Mobilitätsanforderungen für Behinderte. Unvereinbar mit den Grundrechten in ihrer Gesamtheit ist es dagegen, wenn Menschen am Markt ausgegrenzt werden, weil sie schlicht anders

<sup>25</sup> Vgl. Wieacker, Das Sozialmodell der klassischen Privatrechtsgesetzbücher und die Entwicklung der modernen Gesellschaft, 1953.

<sup>26</sup> Z. B. Posner, The Economics of Justice, 1999; auch Raiser, ZHR 146 (1982), S. 346, 347, dazu auch Horn, AcP 176 (1976), S. 307-333.

<sup>27</sup> BGHZ 41, 151, 154; s.a. Brandner in Ulmer/Brandner/Hensen, AGBG, 3. Aufl., § 9 Rdn. 48 mwN., schon Gierke, Die soziale Aufgabe des Privatrechts, 1889

<sup>28</sup> Übersicht bei Limbach, JuS 1985, 10.

<sup>29</sup> von Stebut, Der soziale Schutz als Regelungsproblem des Vertragsrechts. Die Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern und Wohnungsmietern, 1982

<sup>30</sup> Grdl. Raiser, Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Neudruck 1961; BGHZ 22, 90, 97 ff. S.a. Raiser, Vertragsfunktion und Vertragsfreiheit, 1960.

<sup>31</sup> WuW/E BGH 1885 adidas; WuW/E OLG 2225 adidas; vgl. auch BGH GRUR 1976, 206 Rossignol. Dazu auch Hönn, Jura 1984, 57 - 74

<sup>32</sup> Armbrüster u.a. (Hg.), Privatautonomie und Ungleichgewichtslagen. Jahrbuch Junger Zivilrechtswissenschaftler, Berlin 1996.

<sup>33</sup> Sachliche Rechtfertigungen sind hier kaum denkbar: Die „Reinhaltung“ einer Wohngegend ist auch rassistisch, wenn Menschen angeblich vor Übergriffen geschützt werden sollen („Sie passen da nicht hin“). Im Falle des Alters und der Behinderung können tatsächliche Bedingungen eine Rolle spielen; dann ist allerdings zuerst Anpassung an differenzierte Bedürfnisse gefordert, was das Bundesgleichstellungsgesetz für Behinderte auch tut.

leben als die Mehrheit. Wer dies tut, muss auch damit rechnen, in der Öffentlichkeit an die Grundregeln des toleranten Zusammenlebens gebunden zu werden. Letztlich müsste es übrigens im eigenen Interesse liegen, wenn dies für alle Glaubensgemeinschaften, auch für die christlichen Kirchen, gälte. Wollen sie rechtsfreie Räume nutzen, um diskriminieren zu können, verliert eine Bezugnahme auf eine christliche, nämlich tolerante Werteordnung, die auch das Grundgesetz präge, endgültig ihre Berechtigung.

**Die Verfassung stellt mit den Grundrechten auf Würde und den Toleranzgeboten soziale Integrationsanforderungen an alle Bürgerinnen und Bürger, nicht nur an die Zugewanderten, die vielmehr unter sozialer Integrationsverweigerung zu leiden haben. Mit dem EuGH lässt sich hinzufügen, dass derartige Regeln nur wirken, wenn sie mit effektiven Sanktionen versehen sind.<sup>34</sup> Im Vertragsrecht ist es daher folgerichtig, in zumutbaren Fällen auch einen Vertragsschluss zu verlangen.**

**VI. Das Desinteresse des Rechts an Motiven**  
Gegen Antidiskriminierungsrecht wird der Einwand vorgebracht, der Gesetzgeber verletze ein Grundrecht auf Privatheit, wenn er sich für die Motive interessiere, die Menschen Verträge schließen oder eben nicht schließen lassen. Wer so argumentiert, verkennt allerdings die Regelung grundlegend, **denn Antidiskriminierungsrecht interessiert sich nicht für Motive, sondern für Ausgrenzung und Nachteile.** Der Entwurf der Bundesregierung leidet zwar an der Schwäche, einerseits auf Nachteile, also auf Folgen abzustellen und andererseits Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot an Gründe zu knüpfen. Doch überspielen die Ausnahmeregeln den objektiv orientierten Grundsatz nicht. **Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen im öffentlichen Leben folgeträftig ausgegrenzt werden, und um Ausgrenzung**

**handelt es sich nur dann nicht, wenn kein Nachteil entsteht, weil keine Alternative zur Verfügung steht oder wenn Benachteiligung kompensiert wird.** Antidiskriminierungsrecht beinhaltet die Regel, dass Ethnie, Glaube, Geschlecht und sexuelle Identität, Alter oder Behinderung für die Rechtsordnung normalerweise ohne Bedeutung sind, also keinen Unterschied bewirken dürfen, und nur ausnahmsweise Bedeutung erlangen, wenn sonst ungerechte Folgen bewirkt oder Ungerechtigkeiten zementiert werden.<sup>35</sup>

An diesem Befund der Orientierung auf Fakten und nicht auf Motive ändert sich auch nichts, wenn Beweislastregeln geschaffen werden, die weltweit Verwendung finden, um die prozessualen Schwierigkeiten zu bewältigen, die mit Diskriminierung einhergehen. In einer gerechten Welt, die Diskriminierung nicht kennt, wäre es natürlich angemessen, diejenigen beweispflichtig zu machen, die eine Diskriminierung als Ausnahme behaupten. In einer solchen Welt leben wir aber nicht. **Vielmehr ist unser Alltag von Wahrnehmungen und Verhaltensweisen geprägt, die irrationale Unterscheidungen nutzen, um Präferenzen und Abneigungen zu sortieren und um Ressourcen zu verteilen.** Es ist vielfach nachgewiesen, dass Menschen – und also auch Richterinnen und Richter oder Professorinnen und Professoren – nach der Geschlechtszugehörigkeit unterscheiden, auch wenn diese sachlich überhaupt keine Rolle spielen dürfte. Deutlicher wird das, wenn Lebensweisen insgesamt ausgegrenzt werden, wie die Homo- oder die Transsexualität. Tabuisiert wird in unserer Gesellschaft auch, dass die Zugehörigkeit zu Großkirchen einerseits und zu ausgegrenzten Glaubensgemeinschaften andererseits erheblichen – und eben unsachlichen – Einfluss auf Verhaltensweisen hat.<sup>36</sup>

**In einer Gesellschaft, in der Diskriminierungen keine Ausnahme, sondern in ihrer gesamten Bandbreite Alltag sind, auch wenn sie regelmäßig nur von denen thematisiert werden, die darunter zu leiden haben, ist eine Regelung, die bei objektiven Indizien die Be-**

<sup>34</sup> So die Rechtsprechung zu Art. 141 EGV.

<sup>35</sup> Solche Folgen – für den Nachwuchs, für die Solidarsysteme usw. - dienen zur Rechtfertigung von Altersgrenzen nach BVerfG NJW 2001, 1779 und 1993, 1575; BVerfGE 67, 1.

<sup>36</sup> Vgl. Kriele, ZRP 2001, 495.

weislast für das Fehlen von Diskriminierung den Handelnden aufbürdet, nur folgerichtig. Knüpft ein Verhalten an ein, wie der US-amerikanische Supreme Court formuliert, objektiv „verdächtiges“ Merkmal an, so muss nachgewiesen werden, dass sich der Verdacht als falsch erweist. Warum genau Menschen wie handeln, bleibt dem Recht dagegen nicht nur verschlossen, sondern ist für das Recht auch uninteressant. Motivsuche ist seine Sache nicht. Von Interesse ist ausschließlich, was getan und bewirkt wird. **Geregelt wird keine Tugend, sondern Gerechtigkeit**<sup>37</sup>. Entsprechend verbietet die Rechtsordnung auch nicht Gedanken oder Meinungen, sondern Taten, eventuell auch verbales Tun, wenn es tatsächlich verletzende Folgen zeitigt. Ein rassistischer Aufruf zum Boykott ist daher verfassungsrechtlich ebenso eindeutig problematisch wie die Kritik an religiös motivierten Verhaltensweisen unproblematisch ist. Ein öffentliches Warenangebot exklusiv an Menschen bestimmter sexueller Identität ist ebenso eindeutig problematisch wie die Präferenz für einen bestimmten Lebensstil unproblematisch ist. **Die Auseinandersetzung darum, wo genau diese Grenzen zu ziehen sind, wird demagogisch verhindert, wenn das Schlagwort der „political correctness“ diejenigen diffamieren soll, die gegen eine satte Mehrheit thematisieren, was kein geschütztes Privileg, sondern was unschön und rechtmäßig und was verletzend und rechtswidrig ist.**

### **VII. Zum Versuch, gute von schlechten Opfern zu unterscheiden**

In der Auseinandersetzung um Recht gegen Diskriminierung in Deutschland findet sich schließlich noch ein Argument, das weder verfassungsrechtlich haltbar noch in sich überzeugend ist. **Es wird behauptet, Benachteiligungen im Hinblick auf Ethnie oder „Rasse“ und auf das Geschlecht**

**seien zwar unzulässig, doch könne dasselbe nicht für Benachteiligungen aus anderen Gründen gelten. Regelungen, die nun auch noch die Diskriminierung aufgrund von sexueller Identität, Glaube, Alter und Behinderung verböten, gingen schlicht zu weit.**<sup>38</sup> **So werden Opfer hierarchisiert.** Wenn Vermieter sich weigern, mit Menschen anderer Hautfarbe einen Vertrag zu schließen, ist das Unrecht, doch wenn sie Schwule oder Lesben ausgrenzen, soll das Recht seinen Segen geben. Wenn Frauen bei Banken Kredite zu schlechteren Bedingungen erhalten als Männer, ist das Unrecht, doch wenn Kreditinstitute junge Kundschaft mit Sonderkonditionen werben oder für Behinderte unzugänglich sind, soll das Freiheit (für wen?) sein. Richtig ist zwar, dass hier Unterschiedliches geschieht. Falsch ist jedoch, dass nicht Beides problematisch sei.

Merkmale, an die Benachteiligungen anknüpfen, weisen Unterschiede auf. Geschlecht und Ethnie wirken, soweit es sichtbare Eigenschaften sind, anders als verborgene sexuelle Identitäten oder Weltanschauungen. Alter kann sich vor- und nachteilhaft auswirken, während Behinderung durchgängig nachteilig wirkt. Diese klaren Unterschiede existieren aber eher in der Theorie als in der Praxis. **Praktisch vereinigen Menschen individuell immer mehrere Merkmale in sich, und bieten insofern Anlass für unterschiedlich überlappende Bevorzugung oder Diskriminierung.** Niemand ist nur Mann oder nur behindert, sondern männlich, heterosexuell, christlich usw. usf. Niemand ist nur Frau, niemand nur schwul, niemand nur Christ. Wenn Recht hier Unterschiede macht, indem es manche Merkmale hervorhebt und andere vernachlässigt, schafft es Klassifizierungen, die verfassungsrechtlich gerade durch das Gleichheitsrecht und in Deutschland ausdrücklich durch die gleichrangige Listung der Diskriminierungsmerkmale in Art. 3 Abs. 3 GG verhindert werden sollen.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Vgl. *Wieacker*, Industriegesellschaft und Privatrechtsordnung, 1974, S. 24, vom BVerfG zustimmend zitiert („materiale Ethik sozialer Verantwortung“); *Mestmäcker*, Recht und ökonomisches Gesetz, 2. Aufl. 1984.

<sup>38</sup> Dies legen die Unterschiede zwischen den europäischen Richtlinien nahe, während Art. 3 Abs. 3 GG eine solche Abstufung der Diskriminierungen nicht zulässt.

<sup>39</sup> Daneben steht ratifiziertes Völkerrecht, z.B. die Erklärung zur Beseitigung aller Formen von Intoleranz und Diskriminierung aufgrund von Religion oder Überzeugung der Vereinten Nationen von 1981.

**Der Kampf gegen den Schutz vor sexueller, religiöser, alters- oder gesundheitsbedingter Benachteiligung ist ein Kampf um den Erhalt von Zonen ungehemmter Diskriminierung, gegen die sich bereits die Verfassungseltern entschieden haben. Es ist auch ein Kampf um Irrationalitäten, denn erwiesen ist, dass Diskriminierung sich auch aus ökonomischer Perspektive schlicht nicht lohnt.<sup>40</sup> Im Einklang mit der Verfassung steht er nicht.**

#### VIII. Ausblick

Privatrecht bedarf der Rechtsordnung als Korrelat. Das haben auch Zivilrechtler wie Flume anerkannt.<sup>41</sup> **Da das gesamte Recht dem Vorrang der Verfassung unterliegt, wird eine Lücke geschlossen, wenn in das Zivilrecht ein Diskriminierungsverbot eingefügt wird, das alle Merkmale des Art. 3 Abs. 3 GG enthält.** Es wirkt klärend, auch sexuelle Identität als Teil des Diskriminierungsmerkmals Geschlecht ausdrück-

lich zu nennen, und Unterscheidungen anhand des Alters ebenfalls einer Rationalitätskontrolle zu unterwerfen. Eine konsistente Regelung gegen Diskriminierung wäre nun ein weiterer Schritt in der alten Auseinandersetzung zwischen Zivilrecht und Verfassungsrecht, in der einst das BVerfG<sup>42</sup> gegen den BGH<sup>43</sup> und zahlreiche Stimmen der Zivilrechtswissenschaft verbindlich feststellte, dass auch Verträge einer Inhaltskontrolle zu unterwerfen sind. Zum Schutz der Grundrechte und ausweislich des Sozialstaatsprinzips muss der deutsche Gesetzgeber für typisierbare Fälle Schutz davor bieten, dass Übergewicht qua Vertragsschluss Rechtsgeltung erlangt. Im Diskriminierungsrecht wird ein stark belastender Vertragsinhalt zum Indiz für fehlende Autonomie und zum Indiz für die unzulässige Nutzung rechtlich gesicherter Freiheit. Mit Moral hat das nichts zu tun, mit Gerechtigkeit sehr viel. Der Gesetzentwurf ist für diese Legislaturperiode zurückgezogen worden, die Umsetzung der europäischen Richtlinien bleibt also aktuell.

<sup>40</sup> Neumark, Age discrimination legislation in the United States, 2001; s.a. Simitis, RdA 1994, 257; Battis/Deutelmoser, RdA 1994, 264; Flessner, Ältere Menschen, demographische Alterung und Recht, 1996.

<sup>41</sup> Flume, aaO., § 1; 2; s.a. Paulus / Zenker, JuS 2001, 1.

<sup>42</sup> BVerfGE 89, 214, 231

<sup>43</sup> BGHZ 106, 269; 107, 92; BGH NJW 1989, 1605 und NJW 1992, 896.

## Änderungsvorschläge zum Antidiskriminierungsgesetz

NETZWERK ARTIKEL 3 e.V. [www.netzwerk-art.-3.de](http://www.netzwerk-art.-3.de)

Änderungsvorschläge zum Antidiskriminierungsgesetz, die den zuständigen Abgeordneten vor der ersten Lesung des Gesetzentwurfs im Deutschen Bundestag, neben der Feststellung der Notwendigkeit des Gesetzes zugesandt wurden.

### **1. Zulässige unterschiedliche Behandlung**

Für §21 schlagen wir vor, die «zulässige unterschiedliche Behandlung», die mit der bisherigen Formulierung „der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient“ viel zu unkonkret gefasst ist und weiteren Diskriminierungen Tür und Tor öffnet in Satz 2 wie folgt gefasst wird:

„Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung notwendig ist, um eine erhebliche Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens der Person oder Dritter zu vermeiden, gesetzliche Unfallverhütungsvorschriften es erfordern oder nur so voraussichtliche Schäden vermieden werden können.“

Zudem schlagen wir die Einfügung des folgenden Satzes in §21 vor:

„Derjenige, der sich auf einen sachlichen Grund für eine unterschiedliche Behandlung beruft, hat die Nachweise hierfür auf Verlangen vorzulegen oder auf andere Weise glaubhaft zu machen.“

### **2. Einbeziehung privater Arbeitsvermittler**

Zum §6, der den «Persönlichen Anwendungsbereich» des Gesetzes regelt, schlagen wir die Einfügung des folgenden Absatzes 3 vor, um auch die Nichtdiskriminierung durch private Arbeitsvermittler sicher zu stellen:

„(3) Private Arbeitsvermittler oder solche Unternehmen, die mit der Beschaffung von Personal für Dritte nicht nur gelegentlich befasst sind oder Personalberatung für Unternehmen oder vergleichbare Tätigkeiten ausführen, sind gegenüber Bewerberinnen oder Bewerberinnen oder Beschäftigten anderer Unternehmen, in deren Auftrag sie tätig werden, Arbeitgebern gleichgestellt.“

In diesem Zusammenhang schlagen wir auch in §16, der die «Entschädigung durch den Arbeitgeber bei Benachteiligung durch Dritte» regelt, folgende Änderung im bisherigen Absatz 2 vor:

„(2) Private Arbeitsvermittler oder solche Unternehmen, die mit der Beschaffung von Personal für Dritte nicht nur gelegentlich befasst sind oder Personalberatung für Unternehmen oder vergleichbare Tätigkeiten ausführen (§6 Absatz 3), sind wie Arbeitgeber nach §15 zur Entschädigung verpflichtet. Erfolgt der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot im Auftrag oder auf Veranlassung eines Arbeitgebers, so haften beide gesamtschuldnerisch.“

## Aktuelles/Kurz berichtet

### **Berliner Leitstelle gegen Diskriminierung**

Der Berliner Senat hat zum 1. Februar 2005 eine Leitstelle gegen Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Weltanschauung und der Religion eingerichtet. Sie soll Diskriminierungsfälle aus der privaten Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung aufgreifen. Daneben gehört die Kontrolle der Umsetzung des Neutralitätsgesetzes, das im Bereich Justiz, Polizei und Schule alle sichtbaren religiösen Symbole wie Kopftuch, Kreuz oder Kippa verbietet, zu ihren Aufgaben. Berlin ist das erste Bundesland mit einer solchen Leitstelle.

Senatorin für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz Dr. Heidi Knake-Werner erklärte dazu:

„Der Senat richtet eine Leitstelle gegen Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft, Weltanschauung und Religion im Zusammenhang mit dem neuen Neutralitätsgesetz ein. Mit einer gestärkten Antidiskriminierungsstelle beim Integrationsbeauftragten setzt der Senat ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung aus Gründen der Herkunft, der Weltanschauung oder Religion. Diskriminierungen sind ein entscheidendes Hindernis bei der Integration. Es geht um die Stärkung einer Kultur der Akzeptanz gegenüber Andersgläubigen und Angehörigen unterschiedlicher Ethnien. Da rassistische Übergriffe und Gewalttaten gegenüber Minderheiten häufig mit Diskriminierungen in Zusammenhang stehen, stellt die Leitstelle ihre Arbeit in den Kontext der Politik des Senats gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus. Ich begrüße es, dass die bewährte Antidiskriminierungsarbeit des Integrationsbeauftragten mit dem Senatsbeschluss aufgewertet wird. Die Leitstelle, die eng mit nichtstaatlichen Organisationen und anderen Verwaltungen zusammenarbeiten muss, wird einen Schwerpunkt auf Ungleichbehandlungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu Waren und Dienstleistungen im Alltag legen. Gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften soll die Gleichbehandlung beim Zugang zu Ausbildung und Beruf gefördert werden. Gute Erfahrungen und Beispiele Berliner Betriebe

sollen weitergegeben werden. Die Leitstelle richtet sich ausdrücklich auch an diejenigen, die von dem Neutralitätsgesetz zum Tragen religiöser Symbole betroffen sind. Mit diesem vom Abgeordnetenhaus am 20. Januar 2005 verabschiedeten Gesetz werden Beschränkungen insbesondere bei Justiz, Polizei und Schule festgelegt. Um die Neutralitätspflicht des Staates zu gewährleisten, dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Dienstzeit keine sichtbaren religiösen oder weltanschaulichen Symbole tragen. Der Senat will jedoch keinesfalls Frauen, die ein Kopftuch tragen, aus dem gesellschaftlichen Leben ausgrenzen. Daher bin ich über Berichte besorgt, nach denen kopftuchtragende Mädchen Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche haben. Auch in solchen Fällen wird die Antidiskriminierungsstelle handeln. Sie wird zunächst Vorschläge und Handreichungen zur Umsetzung des Neutralitätsgesetzes erarbeiten.“

### Kontakt:

Leitstelle gegen Diskriminierungen beim Beauftragten des Senats für Integration und Migration  
Potsdamer Straße 65, 10785 Berlin,

Tel.: 9017-2363

E-Mail: [integrationsbeauftragter@auslb.verwalt-berlin.de](mailto:integrationsbeauftragter@auslb.verwalt-berlin.de)

### **Antidiskriminierungsarbeit in Schleswig-Holstein vernetzt sich**

In Kiel haben sich am 18. Januar 2005 Nichtregierungsorganisationen sowie Vertreter von Ministerien, Hochschul- und Bildungseinrichtungen des Landes und der Nordelbischen Kirche, die sich mit Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion bzw. Weltanschauung oder einer Behinderung befassen, zunächst informell zur intensivierenden Begleitung des Diskussionsprozesses über das ADG sowie zur Erarbeitung von Folgerungen für die Landespolitik zusammengeschlossen.

Sie haben die Umsetzung der EU-Richtlinien in ein nationales ADG und die Einrichtung einer Bundesstelle zur Förderung des Abbaus von Diskriminierung einhellig begrüßt. Sie sehen darin die richtigen Schritte zur Erweiterung von Handlungsoptionen für Diskriminierungsopfer und zur Wirksamkeitssteigerung von Antidiskriminierungsstrategien. Konzeptionell wollen sie ihre Strategien zu politisch-ethischen Leitlinien für eine Kultur des Respekts weiterentwickeln. Konzepte zum Abbau von Diskriminierung und zur Stärkung von Vielfalt sollen vor al-

lem in der Schule verankert werden. Der horizontale Zusammenschluss soll zu einer Landesstelle führen, die beim Landtag angesiedelt sein könnte und sich am Aufgabenprofil der Bundesstelle orientiert.

**Kontakt:**

Christoph Behrens, Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein, Lorentzendam 35, 24103 Kiel, Tel.: 0431/988-7494  
E-Mail: [christoph.behrens@jumi.landsh.de](mailto:christoph.behrens@jumi.landsh.de)

## Service/Internethinweise

### Erste Stellungnahmen zum ADG-E

**Deutscher Bundestag – Plenarprotokoll 15/152 vom 21. Januar 2005 S. 14257 – 14279**

Erste Beratung des von den Abg. Olaf Scholz, Hermann Bachmeier, Sabine Bätzing, weiteren Abgeordneten und der Fraktion der SPD sowie der Abgeordneten Irmgard Schewe-Gerigk, Volker Beck(Köln), Jutta Dümpe-Krüger, weiteren Abgeordneten und der Fraktion des BÜNDNISSES 90/DIE GRÜNEN eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien(Drucksache 15/4538)

<http://www.bundestag.de/bic/plenarprotokolle/pp/152/index.html>

**Presseerklärung Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration vom 15. Dezember 2004: Antidiskriminierungsgesetz ist ein Baustein zur Kultur der Gleichbehandlung**

[http://www.integrationsbeauftragte.de/gra/presse/presse\\_1039.php](http://www.integrationsbeauftragte.de/gra/presse/presse_1039.php)

**Institut für Menschenrechte begrüßt Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes und fordert Stärkung der Menschenrechte, Pressemitteilung vom 21. Januar 2005**

[http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/500/PM\\_ADG\\_21\\_01\\_05.pdf](http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/500/PM_ADG_21_01_05.pdf)

**Stellungnahme des Interkulturellen Rates in Deutschland zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (Drucksache BT 15/4538) vom 21. Februar 2005**

[http://www.interkultureller-rat.de/Themen/Stellungnahmen/ADG-E-Stellungnahme\\_IR.pdf](http://www.interkultureller-rat.de/Themen/Stellungnahmen/ADG-E-Stellungnahme_IR.pdf)

**Deutscher Frauenrat: Breite Zustimmung für geplantes Antidiskriminierungsgesetz – Der richtige Weg für Vielfalt und Toleranz, Presseinformation Nr. 02/05 vom 27. Januar 2005**

[http://www.kobinet-nachrichten.org/cipp/kobinet/custom/pub/content,lang,1/oid,7024/ticket,g\\_a\\_s\\_t](http://www.kobinet-nachrichten.org/cipp/kobinet/custom/pub/content,lang,1/oid,7024/ticket,g_a_s_t)

**BDB – Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V.: Was lange währt wird endlich gut? Stellungnahme vom 19. Januar 2005**

[http://www.aric.de/aktuelles/stellungnahme\\_antidiskriminierungsgesetz/bdb\\_stellungnahme](http://www.aric.de/aktuelles/stellungnahme_antidiskriminierungsgesetz/bdb_stellungnahme)

**Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB: Erste Schritte zu einer Antidiskriminierungskultur auch für Deutschland**

[http://www.tbb-berlin.de/de/archiv/ADNB\\_Stellungnahme.php](http://www.tbb-berlin.de/de/archiv/ADNB_Stellungnahme.php)

**Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in Nordrhein-Westfalen (ADB Aachen, ADB Köln, ADB Lippe, ADB Südwestfalen, ARIC-NRW e.V., Planerladen Dortmund): Ein Schritt hin zur Gleichbehandlung – und schon werden alte Messer gewetzt – Stellungnahme vom 5. Januar 2005**

<http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/docs/pdf/StellungnahmeADBNRWadg2004AKTUELL.pdf>

**BürgerInnenforum: Vielfalt statt Diskriminierung – Gleiche Rechte, anders zu sein!**

c/o AntiDiskriminierungsbüro ÖgG e.V., Keupstr. 93, 51063 Köln

Antidiskriminierungsbüro Köln, ÖgG e.V.

[www.oegg.de](http://www.oegg.de),

lesbian and gay liberation front e.V., [www.lglf.de](http://www.lglf.de),

Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.

[www.altersdiskriminierung.de](http://www.altersdiskriminierung.de)

**Deutscher Gewerkschaftsbund, Argumente des DGB für ein Antidiskriminierungsgesetz** vom 7. Februar 2005

[www.dgb-bvv.de/sixcms/detail.php?id=9345#TOP](http://www.dgb-bvv.de/sixcms/detail.php?id=9345#TOP)

**ver.di – Antidiskriminierungsgesetz weist in die richtige Richtung**, Stellungnahme vom 15. Dezember 2004

<http://presse.verdi.de/pressemitteilungen/chronologisch/pressemitteilungen/showNews?id=09e29d00-4ed9-11d9-6d11-003048429d94>

**Beschluss des Präsidiums der BDA**, Sitzung vom 24. Januar 2005 in Brüssel, **Entwurf eines Gesetzes zur Antidiskriminierung**

[www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/4F6ADE22C2247B72C1256F97005CD628/\\$file/Beschluss\\_Praesidium\\_24-01-05.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/4F6ADE22C2247B72C1256F97005CD628/$file/Beschluss_Praesidium_24-01-05.pdf)

**Deutscher Industrie- und Handelskammertag**, Stellungnahme vom 21. Dezember 2004

<http://www.dihk.de/inhalt/themen/rechtundfairplay/stellungnahmen/Antidiskriminierungsgesetz.pdf>

**American Chamber of Commerce in Germany e.V.: Zu den arbeitsrechtlichen Folgen des Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien**

Brief an die Mitglieder des Rechtsausschusses, des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit im Deutschen Bundestag vom 12. Januar 2005

[www.amcham.de/fileadmin/user-upload/Policy/Brief\\_Antidiskriminierungsgesetz.de](http://www.amcham.de/fileadmin/user-upload/Policy/Brief_Antidiskriminierungsgesetz.de)

**Bundesverband Mittelständische Wirtschaft (BVMW)**, Mario Ohoven: **Mittelstand setzt auf Freiwilligkeit statt auf Bürokratie**, Presseerklärung vom 21. Januar 2005

<http://www.bvmwonline.de/>

**AWM-Erklärung** vom 20. Januar 2005: **Das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) schädigt den Mittelstand**

[http://www.awm-online.de/awm\\_kurzinfo/ku02\\_050126.html](http://www.awm-online.de/awm_kurzinfo/ku02_050126.html)

## Hinweise auf Veröffentlichungen

### **„Kulturelle Vielfalt in der Organisation“ Leitfaden für Nationale Rotkreuz- und Rothalmondgesellschaften zum Ehrenamt in der Sozialen Arbeit**

Der Leitfaden ist ein Ergebnis der Zusammenarbeit von derzeit 19 Rotkreuzgesellschaften im Rahmen von PERCO (Platform for European Red Cross Cooperation)“. Er gibt Hinweise, wie in der praktischen Arbeit auf interkulturelle Öffnung, z.B. bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen oder bei der Planung von Programmen, hingewirkt werden kann.

Der Leitfaden (engl. und dt.) ist kostenlos zu beziehen über:

Sanela Sabanovic, DRK Generalsekretariat, Migration und Integration – Team 44, Carstennstr. 58, 12205 Berlin

E-Mail: [sabanovs@drk.de](mailto:sabanovs@drk.de)

**Susanne Baer, Recht gegen Fremdenfeindlichkeit und andere Ausgrenzungen**, Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP), 2001 (Heft 11), S. 500-504

**Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) Sonderbeilage Heft 22/2004: Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im Arbeits- und Sozialrecht – Die deutsche, französische, englische und internationale Sicht**,

insbesondere

- Eberhard Eichenhofer, Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Sozialrecht, S. 26-31

- Vivienne Gay, The Transposition of the new European Anti-Discrimination Directives into English Employment Law, S. 31-47
- Sally Robertson, The Transposition of the new European Anti-Discrimination Directives into English Social Security Law, S. 47-49
- Martine Le Friant, Das Prinzip der Nichtdiskriminierung im französischen Recht: Zum Stand der Debatte, S. 49-59

**Jobst-Hubertus Bauer, Gregor Thüsing, Achim Schunder, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien** Jobst-Hubertus Bauer, Gregor Thüsing, Achim Schunder, NZA 2005, 32-36

**Theresia Degener, Antidiskriminierungsgesetze für Behinderte weltweit – ein Überblick.** Vortrag gehalten auf dem Kongreß von Netzwerk Artikel 3 e.V. " Gleichstellungsgesetze jetzt!" in Düsseldorf, 20. - 21. Oktober 2000

**Mitschnitt der Podiumsdiskussion der Heinrich-Böll-Stiftung und des Projektes Kontakte:**

- Wer hat Angst vor einem Antidiskriminierungsgesetz – Perspektiven der Gleichstellungspolitik in der BRD vom 12. September 2003, Mainz  
<http://www.boell-stiftung.de>