

## Antidiskriminierungsgesetz: Aktueller Stand

### Änderungen im Detail - Festhalten an den Grundzügen

18. März 2005

Das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) will **Teilhabe gerechtigkeit fördern**. Im Arbeitsrecht verfolgt das ADG das Leitbild, dass Mensch nach ihrer Leistung und ihren Fähigkeiten beurteilt werden, und nicht nach persönlichen Eigenschaften, die nicht zur ihrer Disposition sind. Im Zivilrecht geht es darum, Vertragsfreiheit für alle zu gewährleisten. Menschen sollen nicht willkürlich vom Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ausgeschlossen werden.

Nach einer Anhörung von Sachverständigen und Verbänden im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat sich die Koalition Veränderungen am Antidiskriminierungsgesetz geeinigt. Es handelt sich um **Vereinfachungen, Klarstellungen** und **Präzisierungen**.

Damit werden Vorschläge aus der Anhörung aufgegriffen. Die Änderungen sollen dazu dienen, die Anwendung des Gesetzes zu vereinfachen und Besorgnisse aus der Wirtschaft, von Wohnungsbaugesellschaften wie auch von Betroffenenverbänden auszuräumen. Die **Grundstruktur** des Gesetzes bleibt dabei aber **unangetastet**. Insbesondere wird auch im **Zivilrecht der Diskriminierungsschutz weiterhin für alle Merkmale** gelten.

Die Forderungen von Union und FDP laufen dagegen darauf hinaus, dass beispielsweise Behinderte, Juden, Homosexuelle oder ältere Menschen vom gesetzlichen Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ausgeschlossen bleiben sollen. Diese Ansinnen wollen und können wir nicht nachgeben.

Es ist nicht begründbar, warum etwa die Abweisung eines Menschen wegen seiner ethnischen Herkunft zukünftig eine Benachteiligung das Gesetz aber im gleich gelagerten Fall z.B. für einen behinderten Menschen nicht gelten soll. Für vergleichbare Situationen sollte es Schutzstandards geben. Damit sind wir **in Europa in guter Gesellschaft**: Belgien, Frankreich, Schweden, Ungarn sind bei der Umsetzung EU-Richtlinien im Zivilrecht den gleichen Weg gegangen wie Deutschland. Großbritannien hat es angekündigt. Andere Länder wie Irland die Niederlande hatten schon vor den EU-Richtlinien einen umfassenden Diskriminierungsschutz.

Es verträgt sich nicht mit einer modernen, weltoffenen Gesellschaft, wenn Menschen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, Alters, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität oder aufgrund einer Behinderung ausgegrenzt oder herabgewürdigt werden.

### I. Die wichtigsten Änderungen

#### 1. Arbeitsrecht

- **Klarstellung**, dass das Diskriminierungsverbot aufgrund des **Alters** betriebliche **Altersvorsorge, Sozialauswahl** bei Kündigung oder Differenzierungen in **Sozialplänen** nicht tangiert.
- **Klarstellungen gegenüber Religionsgemeinschaften**, insbesondere ausdrückliche Klarstellung, dass auch den Religionsgemeinschaften zugeordnete Einrichtungen ohne Rücksicht auf die Rechtsform von den Ausnahmeregelungen umfasst (z.B. Einrichtungen von Diakonie, Caritas). Die Klarstellung erfolgt auch in der Ausnahmeregelung im Zivilrecht.
- **Neue Exkulpationsregelung**: Schulung von Beschäftigten gilt als Erfüllung der Arbeitgeberpflicht zur Vorbeugung vor Benachteiligung.
- **Leistungsverweigerungsrecht** im Fall fortgesetzter nicht unterbundener Benachteiligungen ist auf Fälle von **Belästigung** oder **sexueller Belästigung beschränkt**.
- **Schadenersatz**: Entschädigung von immateriellen Schaden bei nicht erfolgter Einstellung wird auf **maximal drei Monatsgehältern** begrenzt für die Personen, die auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wären.
- **Die spezielle Regelung zur Entschädigung bei Benachteiligung durch Dritte entfällt**. Es gelten die allgemeinen Regelungen bürgerlichen Rechts hinsichtlich etwaiger Verstöße des Arbeitgebers gegen seine Schutzpflichten.

#### 2. Zivilrecht

- **Sozial ausgewogene Wohnstrukturen**: Klarstellung, dass bei der Vermietung von Wohnraum eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig sein kann (Regelung nach dem Vorbild des Wohnraumförderungsgesetzes).
- **Ausschlussfrist**: Wie bislang schon im Arbeitsrecht müssen nun auch im Zivilrecht Ansprüche innerhalb **von sechs Monaten** geltend gemacht werden (allgemeine Verjährungsfrist im Zivilrecht liegt bei drei Jahren).

- Das Benachteiligungsverbot bei **privatrechtlichen Versicherungen** gilt erst für Verträge, die nach dem **22.12.2007** (In-Kraft-Treten der Richtlinie 2004/113/EG) geschlossen werden. So bleibt für die Versicherungswirtschaft hinreichend Zeit, sich auf die neue Rechtslage einzustellen.
- Die **Bundesländer** erhalten die **Möglichkeit, ein obligatorisches außergerichtliches Schlichtungsverfahren** einzuführen. Die Gerichte sind entlastet. Solche obligatorischen Schlichtungen sind bereits heute in vielen Bundesländern z.B. für Ehrverletzungsklagen vorgesehen.

### 3. Antidiskriminierungsstelle

- **Datenschutz** berücksichtigt: Weiterleitung von Eingaben an andere Stellen darf nur mit Einverständnis der Betroffenen geschehen.

### II. Was bleibt

- Beim **horizontalen Ansatz im Zivilrecht** gibt es **keine Abstriche**. Alle relevanten Merkmale sind unverändert berücksichtigt: Geschlecht, ethnischen Herkunft oder "Rasse", Alter, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität und einer Behinderung.
- Die **grundlegenden Regelungen im Arbeitsrecht** sind beibehalten. Das Benachteiligungsverbot gilt für den Zugang zu Erwerbstätigkeit, für den beruflichen Aufstieg, für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt. Ebenfalls umfasst sind der Zugang zu Berufsberatung und Berufsbildung. Das Benachteiligungsverbot gilt - entsprechend der Richtlinien - für alle Merkmale.
- Beim vorgesehenen **Rechtsschutz** ändert sich nichts. Die vorgesehene **Beweiserleichterung** ist von den Richtlinien vorgegeben. Diese Beweislastregelung ist der deutschen Wirtschaft seit 25 Jahren vertraut, denn sie gilt bereits seit 1980 im deutschen Arbeitsrecht hinsichtlich geschlechtsbezogener Benachteiligung (§ 611a BGB). Es ist keine Beweislastumkehr. Dem Gericht müssen vielmehr Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die vermuten lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Nur wenn der klageführende Person das gelingt, muss der Beklagte den Nachweis führen, dass keine Diskriminierung vorliegt, bzw. sachliche Rechtfertigungsgründe vorliegen.
- Bei der **Verbändebeteiligung** gibt es keine Abstriche. Die EU-Richtlinien sehen zwingend vor, dass Verbände die Möglichkeit haben müssen, benachteiligte Personen bei der Rechtsverfolgung zu unterstützen. Die Verbändebeteiligung ist ohnehin nur sehr behutsam ausgestaltet und orientiert sich an bereits im deutschen Recht vorhandenen Instrumenten. Die Möglichkeit, Entschädigungsansprüche - auch an Verbände - abzutreten, ist geltendes Recht.
- Beim **horizontalen Ansatz und der Aufgabenstellung der Antidiskriminierungsstelle** gibt es keine Abstriche.