



## Informationen zum ADG

---

Deutschland ist 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. Betroffen ist aber **auch das Zivilrecht**, insbesondere Verträge mit **Lieferanten, Dienstleistern oder Vermietern**.

Die **Koalitionsfraktionen** haben sich über die Umsetzung in das deutsche Recht geeinigt. Der **Entwurf der Fraktionen 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**).

### 1. Wie erfolgt die Umsetzung in Deutschland?

Richtlinien sind europäische Rahmengesetze, sie müssen durch nationales Recht umgesetzt werden. Das wird in Deutschland mit **einem umfassenden Antidiskriminierungsgesetz** geschehen. Weil es sich beim Antidiskriminierungsrecht um eine Querschnittsmaterie handelt, bietet sich diese Regelungstechnik an. Sie ist außerdem **anwenderfreundlich**, denn man kann in einem Gesetz nachlesen, wie der Rechtsschutz ausgestaltet ist.

Es wird also ein **einheitliches Gesetz zur Umsetzung der Rechtsbereiche Arbeitsrecht, Zivilrecht, Beamtenrecht und Sozialrecht** geben. Der Benachteiligungsschutz für Soldaten ist einem gesonderten Gesetz vorbehalten.



## 2. 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</b> zur Gleichstellung der Geschlechter vom 13. Dezember 2004 [Rats-Dok. 14438/04]	3 Jahre nach Veröffentlichung (also ca. Anfang 2008)	◆ 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)



### 3. Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf

- a) Hier liegt der **Schwerpunkt der Richtlinien** und damit auch des Antidiskriminierungsgesetzes. Um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf wirksam begegnen zu können, wird ein Benachteiligungsverbot normiert, das **alle Diskriminierungsmerkmale der EG-Gleichbehandlungsrichtlinien** (Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität) berücksichtigt.
- b) **Tarifsvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte** und deren Vertretungen werden aufgefordert, – auch präventiv – daran mitzuwirken, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.
- c) Der Entwurf lehnt sich **auch im Wortlaut eng an die Vorgaben der Richtlinien** an. Zu beachten ist, dass **nicht jede unterschiedliche Behandlung eine verbotene Benachteiligung** darstellt. So erlauben die Richtlinien z.B. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand. **Spezifische Fördermaßnahmen** zum Ausgleich bestehender Nachteile (z.B. Frauenförderung, Maßnahmen für Behinderte) bleiben ebenfalls zulässig.
- d) **Beschäftigte**, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben **folgende Rechte**: Sie können sich bei einer zuständigen Stelle (z.B. beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung) **beschweren**. Sie dürfen ihre **Arbeitsleistung verweigern**, wenn der Arbeitgeber keine ausreichenden Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreift und die Leistungsverweigerung im Einzelfall für den Schutz des benachteiligten Beschäftigten erforderlich ist. Benachteiligte Beschäftigten haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstanden **materiellen und immateriellen Schadens**. Wer seine Rechte in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden.



- e) Diese Rechte sind als **individuelle Ansprüche** der Beschäftigten ausgestaltet, die notfalls vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden können. Betroffene Arbeitnehmer/innen können sich aber **auch an den Betriebsrat** wenden. Bei **groben Verstößen** des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot können **auch der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft** vor dem Arbeitsgericht auf Unterlassung oder auf Duldung oder Vornahme einer Handlung klagen.
- f) Die arbeitsrechtlichen Vorschriften gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung **entsprechend für alle Beamtinnen und Beamten** sowie Richter/innen des Bundes und der Länder.

#### 4. Zur Umsetzung im Bereich des allgemeinen Zivilrechts

- a) Die Vorgaben der Antirassismus-Richtlinie zum **Schutz vor ethnischer Benachteiligung** werden umgesetzt. Eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot ist nach der Richtlinie für den **persönlichen Nähebereich** vorgesehen. Diese Ausnahme wird in den Entwurf übernommen. Das Gesetz gilt also beispielsweise nicht, wenn Vermieter und Mieter auf einem Grundstück wohnen.
- b) Einbezogen werden – insoweit über die derzeit geltenden europarechtlichen Vorgaben hinaus – auch die Merkmale des Art. 13 EGV: **Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, und sexuelle Identität**. Ein **geschlechtsspezifischer** Schutz im Privatrecht ist europarechtlich mit der **vierten Gleichstellungs-Richtlinie** vorgegeben. Insoweit leistet das Gesetz bereits jetzt die dann gebotene Umsetzung.
- c) Nach dem Muster der am 13. Dezember 2004 angenommenen Richtlinie wird für die soeben genannten Merkmale der Anwendungsbereich auf Massengeschäfte (z.B. Verträge mit Hotels, Gaststätten, Kaufhäusern) und privatrechtliche Versicherungen beschränkt. Bei Massengeschäften sind Diskriminierungen besonders augenfällig, weil das Ansehen der Person üblicherweise keine oder nur eine ganz ungeordnete Rolle spielt. Diese Lösung gewährleistet den gebotenen Ausgleich mit dem Prinzip der Vertragsfreiheit: Zum einen ist der gesamte private Lebensbereich (z.B. Verkauf des ge-



brauchten Pkw, private Vermietung) ausgenommen. Zum anderen bleiben auch in der gewerblichen Wirtschaft sachlich gerechtfertigte Unterscheidungen zulässig. Versicherungen können die Risiken auf statistisch gesicherter Grundlage kalkulieren – es gibt keinen Zwang zu „Unisex-Tarifen“.

- d) Wer gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot verstößt, hat den **hierdurch entstandenen Schaden** zu ersetzen (z.B. Mehrkosten für eine Ersatzbeschaffung, unter Umständen Entschädigung für die Würdeverletzung nach den Umständen des Einzelfalls). Das entspricht den **allgemeinen Grundsätzen des Schadensrechts**. Ein „Strafschadensersatz“ ist weder durch die Richtlinien gefordert noch im Gesetz vorgesehen. Ein **Anspruch auf Vertragsschluss** besteht, wenn die Benachteiligung ursächlich für die Vertragsverweigerung war und der Vertragsgegenstand noch verfügbar ist – auch nach einer Diskriminierung bleiben also bereits geschlossene Verträge unangetastet.

## 5. Rechtsschutz

- a) Die im Arbeits- und allgemeinen Zivilrecht geregelten Rechte sind weithin **Individualansprüche**: Der **Benachteiligte entscheidet selbst**, ob und wie er seine Rechte verfolgt. Entsprechend den Vorgaben der Richtlinien erleichtert das Gesetz die Rechtsverfolgung **in zweierlei Weise**:
- b) Nach dem Modell des § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB ist eine **Beweiserleichterung** vorgesehen: Wenn Tatsachen glaubhaft gemacht werden können, die eine Benachteiligung wegen eines in im Gesetz genannten Merkmales vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast um: Dann muss **die andere Seite** (also z.B. der Arbeitgeber oder ein Lieferant bei Massengeschäften) beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war.
- c) Es reicht also z.B. **nicht die einfache Behauptung aus**, ein Mitbewerber um einen Arbeitsplatz sei eingestellt worden, weil er männlich / jünger / älter / katholisch / nicht behindert / heterosexuell / deutscher Abkunft sei, sondern es muss dargelegt werden,



dass die eigene Abweisung darauf beruht, Frau / zu jung / zu alt / Muslima / farbig / behindert etc. zu sein. Äußerungen während eines Bewerbungsgesprächs bzw. bei der Ablehnung eines Bewerbungsgesprächs können entsprechende Anhaltspunkte geben. Dies gilt auch für Stellenanzeigen, die an in die im Gesetz erwähnten Merkmale anknüpfen, ohne dass dies sachlich begründet ist. Über diese Fragen hat **im Streitfall das zuständige Gericht** zu entscheiden.

- d) In der **sonstigen Privatwirtschaft** ergeben sich für die Wirtschaft keine besonderen Dokumentationspflichten, denn Geschäfte, bei denen der Vertragspartner **typischerweise individuell ausgewählt** wird (so in der Regel bei Einzelvermietungen von Wohnraum oder und bei Bankkrediten etc.) sind **keine „Massengeschäfte“** und damit **vom zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot nicht erfasst**. Hier fallen also ohnehin keine Dokumentationspflichten an. Wenn aber Geschäfte typischerweise „ohne Ansehen der Person“ mit jedem Interessenten abgeschlossen werden, ist es **zumutbar und sachgerecht**, bei einer Vertragsverweigerung im Einzelfall belegen zu können, dass dies nicht auf den Diskriminierungsgründen beruhte.
- e) Die Richtlinien schreiben außerdem vor, dass Verbänden, die sich für die Interessen Benachteiligter einsetzen, **Beteiligungsrechte** einzuräumen sind. Ihnen wird deshalb die **Rechtsberatung** und die Vertretung vor Gericht in Verfahren ohne Anwaltszwang gestattet. Sie können außerdem **abgetretene Ansprüche einziehen**. Antidiskriminierungsverbände sind Verbände, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend satzungsmäßig die Interessen von benachteiligten Personen im Sinne des Antidiskriminierungsgesetzes wahrnehmen. Sie müssen **mindestens fünfundsiebzig Mitglieder** haben; bei Dachverbänden genügen sieben Mitgliedsverbände. Eine Verbandsklage ist nicht vorgesehen.



## 6. Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- a) Die Antidiskriminierungsstelle wird – insoweit über die Vorgaben der EU-Richtlinien hinausgehend – **für alle Diskriminierungsmerkmale zuständig** sein. Soweit andere Beauftragte der Bundesregierung und des Bundestages tätig werden (z.B. die **Migrationsbeauftragte** oder **der Behindertenbeauftragte**), gibt sie die Eingaben dorthin ab.
  
- b) Die Stelle wird beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet und **folgende Aufgaben** wahrnehmen: **Unterstützung von Benachteiligten** bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch **Information, Beratung, Vermittlung und Mediation**, Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen, regelmäßige Vorlage von **Berichten an den Bundestag**, Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen und **Öffentlichkeitsarbeit** sowie Sensibilisierungsmaßnahmen.
  
- c) Die Antidiskriminierungsstelle arbeitet mit den **Bundesländern** und **Nichtregierungsorganisationen** sowie den **örtlichen Beratungsstellen** zusammen. Sie kann sich an Beteiligte (etwa an einen Arbeitgeber oder den zuständigen Betriebsrat) wenden, wenn die betroffene Person damit einverstanden ist. Bundesbehörden sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu unterstützen und ihr die **erforderlichen Auskünfte** zu erteilen.

## 7. Sonstige Bestimmungen

Wegen der besonderen Dienstverhältnisse der **Soldatinnen und Soldaten** ist ein gesondertes Gesetz vorgesehen, das den arbeitsrechtlichen Bestimmungen nachgebildet ist. Darüber hinaus sind rechtsförmliche Anpassungen mehrerer Gesetze erforderlich.