



Stellungnahme der Arbeiterwohlfahrt zum Entwurf eines Gesetzes zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht (Stand: 28.02.02)

1. Allgemeines

Im Dezember 2001 hat Bundesjustizministerin Hertha Däubler-Gmelin einen vorläufigen Diskussionsentwurf für ein Gesetz gegen Diskriminierung im Zivilrecht vorgelegt. Entsprechend den EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung „ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ (Richtlinie 2000/43/EG) und zur „Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ (Richtlinie 2000/78/EG) muss der Deutsche Bundestag bis spätestens 2003 ein Antidiskriminierungsgesetz erlassen.

Die Arbeiterwohlfahrt bedauert, dass die Bundesregierung von ihrer ursprünglichen Absicht, ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz zu verabschieden, abgekommen ist. Die Aufteilung in verschiedene Gesetze (Lebenspartnerschaftsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierung im Zivilrecht u.a.) erzielt bei weitem nicht die gleiche Signalwirkung für die Öffentlichkeit und erschwert juristischen Laien die Geltendmachung ihres Rechts auf Gleichbehandlung.

Bei dem geplanten „Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierung im Zivilrecht“, das die bestehenden Generalklauseln des Zivilrechts konkretisiert, handelt es sich um eine teilweise Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG. Zur vollständigen Umsetzung fehlen Regelungen bezüglich der Umsetzung im öffentlich-rechtlichen Bereich entsprechend Art. 3 Abs. 1 sowie zur Umsetzung von „mit der Förderung der Gleichbehandlung befasster Stellen“ entsprechend Art. 13 der o.a. Richtlinie. Die Umsetzung der Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf steht noch aus.

Den Begriff „Rasse“, noch dazu im Rahmen eines Antidiskriminierungsgesetzes, lehnt die Arbeiterwohlfahrt aufgrund seiner im deutschen Sprachraum üblichen Verwendung als biologische Kategorie grundsätzlich ab.

Die Arbeiterwohlfahrt begrüßt, dass in dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht nur die in der Richtlinie geforderten Diskriminierungsmerkmale „Rassismus“ und der ethnischen Herkunft aufgenommen wurden. Der Entwurf geht darüber hinaus und führt auch das Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität als Diskriminierungsmerkmal auf. So kann nicht der Eindruck entstehen, dass hinsichtlich der Diskriminierung der anderen Gruppen der Status quo akzeptiert wird. Diesen „horizontalen Ansatz“ halten wir ebenfalls für die Umsetzung der nationalen Stellen entsprechend Art. 13 der Richtlinie für unbedingt notwendig.

2. Trotz der geplanten positiven Veränderung des Vertragsrechts bestehen im Bereich der Behindertenpolitik weiterhin **Forderungen, die von diesem Gesetzesentwurf nicht erfasst werden**, zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen aber von außerordentlicher Bedeutung sind:

2.1. Keine Änderung des Strafrechts

Hier ist insbesondere der Strafrahmen des § 179 StGB zu erwähnen, der faktisch zu einer Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen führt, die sich nicht artikulieren können. Eine Vergewaltigung bzw. Nötigung liegt nach dem StGB nämlich nur dann vor, wenn das Opfer einen gegensätzlichen Willen zum Ausdruck gebracht hat. Hierzu ist eine behinderte Person mitunter nicht in der Lage. Einem solchen Menschen aber abzusprechen, dass es sich bei einer Vergewaltigung bzw. Nötigung für ihn nicht ebenfalls um ein traumatisches Erlebnis handelt, und dem Täter, nur weil er aufgrund der Behinderung keine körperliche Gewalt anwenden musste, in den Genuss einer Privilegierung in Form eines geringeren Strafrahmens zukommen zu lassen, ist extrem anmaßend und entwürdigend. Der geringere Strafrahmen, der darauf beruht, dass in einem solchen Fall keine körperliche Gewalt angewendet wurde, überzeugt nicht. Es kann nicht sein, dass sich der Gesetzgeber in diesem Zusammenhang auf die Systematik des StGB stützt, ohne die moralische Bedeutung dieser Zusammenhänge zu erfassen. Eine solche Argumentation mit juristischen Scheuklappen zu führen, ist falsch und weder für behinderte Menschen noch für die breite Öffentlichkeit nachvollziehbar. Hier besteht für den Gesetzgeber unmittelbarer Handlungsbedarf.

2.2. Keine Änderung des Haftungsrechts

Obwohl immer wieder gefordert wurde, den haftungsrechtlichen Ausschluss für Taubstumme (§ 828 Abs. 2 Satz 2 BGB) zu streichen, die im Haftungsrecht Minderjährigen gleichgestellt sind, ist dies bislang nicht geschehen. Der vom Gesetz vorgesehene Schutz von hörbehinderten Menschen stellt nach dem heutigen Verständnis eine Diskriminierung dar. Das in der amtlichen Begründung des Gesetzesentwurfs erwähnte zweite Schadensersatzrechtsänderungsgesetz liegt bislang nur im Entwurf vor und ist noch nicht verabschiedet worden. Auf die alsbaldige Umsetzung ist hinzuwirken.

2.3. Arbeitsrechtliche Bestimmungen/Rechtsverhältnis Ehrenamtlicher

Das Verhältnis des Entwurfes zu arbeitsrechtlichen Regelungen ist unklar. Zwar bestimmt § 319a Abs. 2 BGB des Entwurfs, dass für die Begründung, Beendigung oder Durchführung von Arbeitsverhältnissen die dafür erlassenen besonderen Bestimmungen anzuwenden sind. Trotzdem spricht § 319d Abs. 1 des Entwurfes von „Verträgen, die eine Beschäftigung zum Gegenstand haben“. Auch wenn die Entgeltlichkeit nicht ausdrücklich normiert ist, halten wir es nicht für ausgeschlossen, dass die Rechtsprechung zumindest eine Ausstrahlungswirkung annimmt. So ist auf Seite 49 der Begründung des Entwurfes zu § 319d Abs. 1 Satz 2 BGB-E etwa ein Beispiel gewählt, in dem es um Arbeitnehmerinnen geht, also ein Fall, auf den das Gesetz gar nicht anwendbar sein soll. Eine Klarstellung halten wir für dringend erforderlich.

Die Richtlinie 2000/78/EG sieht im Artikel 4 ausdrücklich vor, dass durch „private Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht“, in bezug auf diese Werte unter bestimmten Voraussetzungen eine Ungleichbehandlung rechtmäßig ist. Dabei muss sich das Tun im Rahmen der einzelstaatlichen Rechtsordnung bewegen. In bezug auf das Arbeitsrecht wäre dies beispielsweise die Tendenzschutzregelung in § 118 BetrVG.

Grundsätzlich kann es aber keinen Unterschied machen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter entgeltlich oder unentgeltlich für diese Organisation tätig ist. Die weltanschauliche Ausrichtung der Organisation wird von beiden getragen und vermittelt. Von daher ist es gerechtfertigt, sowohl in bezug auf entgeltliche wie auch unentgeltliche Beschäftigungsformen eine dem Artikel 4 der Richtlinie 2000/78/EG entsprechende Ausnahmeregelung für Tendenz-Organisationen aufzunehmen. Da das Rechtsverhältnis ehrenamtlich Tätiger im „Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht“ geregelt werden soll, bedarf es der vorgenannten Ausnahmeregelung auch in diesem Gesetz.

Auch wenn § 319d BGB-E die Zulässigkeit einer Ungleichbehandlung bei Vorliegen eines „sachlichen Grundes“ zulässt, wird dies dem Schutz weltanschaulich geprägter Organisationen nicht gerecht. Allein der Umstand, dass das Tun dann durch den sachlichen Grund lediglich gerechtfertigt sein soll, rückt es in die Nähe eines Rechtfertigungsgrundes. Dies ist dogmatisch nicht gerechtfertigt und wird dem hier einschlägigen Grundrechtsbezug nicht gerecht. Auch und insbesondere zur Vermeidung der Beweislastumkehr bedarf es daher einer eindeutigen Herausnahme des Tuns weltanschaulich orientierter Organisationen aus diesem Tatbestand.

Das angekündigte speziell arbeitsrechtlich ausgerichtete Antidiskriminierungsgesetz sollte entsprechend den Vorgaben der EU-Richtlinie im Übrigen zügig umgesetzt werden.

Zur Verdeutlichung der Bedeutung der notwendigen de-facto-Gleichstellung von Frauen und Männern durch Integration der Geschlechterperspektive in alle Entscheidungsprozesse muss die Strategie zur Erreichung auch dieses Zieles in dem noch ausstehenden arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz geregelt werden (Prinzip und Methode des Gender-Main-streaming).

2.4. Keine Änderung des Urheberrechtsgesetzes

Auch im Urheberrecht ist die Benachteiligung insbesondere von blinden und sehbehinderten Menschen noch nicht abgebaut worden. Die Umsetzung von Literatur in Blindenschrift oder in andere Medien, die von sehbehinderten Menschen wahrgenommen werden können, stellt Vervielfältigung im Sinne des Urhebergesetzes dar. Die Zustimmung des Verlags ist erforderlich für eine entsprechende Umgestaltung der Literatur. Diese Voraussetzung führt in der Praxis zu Schwierigkeiten. Literatur wird verzögert oder überhaupt nicht veröffentlicht. Der Zugang zu diesen Medien muss aber blinden und sehbehinderten Menschen in gleicher Weise möglich sein wie nicht behinderten Menschen. Verbände behinderter Menschen fordern deshalb, die Vervielfältigung und Verbreitung eines Werkes, welches sehbehinderten und blinden Menschen zugänglich gemacht werden soll, grundsätzlich für zulässig zu erklären und nicht von einer Genehmigung abhängig zu machen. Insoweit bedarf es dringend einer Änderung des Urhebergesetzes.

3. Zu den **Regelungen des Entwurfes** wird im Übrigen wie folgt Stellung genommen:

3.1. Änderung des Wohnungseigentumsgesetzes (WEG)

Die AWO bewertet die Einführung des § 554a BGB (Barrierefreiheit) im Rahmen der Mietrechtsreform positiv, denn jetzt kann der Mieter die Zustimmung des Vermieters verlangen, wenn bauliche Veränderung für eine behindertengerechte Nutzung notwendig sind.

Es bleibt jedoch unverständlich, warum in diesem Zusammenhang nicht auch § 13 WEG ergänzt wurde. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 28.03.2000, sog. „Treppenlift-Fall“) besteht für einen Vermieter die Pflicht, Umbaumaßnahmen für behinderte Mieter zuzulassen, wenn dadurch die Nutzung für andere Mieter nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt wird. Dies kann auch für das Verhältnis von Wohnungseigentümern untereinander nicht anders sein. Es würde ein positives Zeichen setzen, eine inhaltlich vergleichbare Regelung wie die des § 554a BGB in das WEG aufzunehmen. Einer solchen Norm würde eine Signalwirkung zukommen.

3.2. Neuerungen des Gesetzes im Zivilrecht

Das Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht ändert in vielerlei Hinsicht die Rechtsstellung von diskriminierten Gruppen, insbesondere von behinderten Menschen erheblich.

3.2.1. Geschäftsunfähigkeit geistig behinderter Menschen teilweise aufgehoben

Durch die Änderung des § 105a BGB wird eine wichtige Forderung behinderter Menschen umgesetzt. Ein von einem geistig behinderten Menschen abgeschlossener Vertrag ist nun nicht mehr grundsätzlich nichtig. Handelt es sich um ein Geschäft des täglichen Lebens, welches mit geringwertigen Mitteln bewirkt wird, ist der Vertrag wirksam, wenn sowohl die Leistung als auch die Gegenleistung bereits erbracht wurden. Dies hat zur Folge, dass der andere Vertragspartner nicht mehr wegen der Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts mit dessen Rückabwicklung rechnen muss. Der Grundgedanke der früheren Regelung beruhte auf dem Schutz geistig behinderter Menschen. Das Selbstverständnis hat sich jedoch in diesem Punkt stark verändert. Aus Gründen der Steigerung des Selbsthilfepotentials geistig behinderter Menschen ist die Änderung der jetzigen Rechtslage sehr sinnvoll und wird von der AWO befürwortet.

3.2.2. Benachteiligungsverbot

Der neu eingefügte § 319a BGB normiert ein Benachteiligungsverbot im Vertragsrecht aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das Benachteiligungsverbot erfasst jedoch nur Verträge, die öffentlich angeboten werden. Nach der amtlichen Begründung sind damit Verträge gemeint, die auf die Versorgung mit Waren und Dienstleistungen abstellen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und ihr angeboten werden. Das Angebot muss den privaten Bereich

verlassen haben. Dieser private Bereich ist zwar eng auszulegen, es sind aber dennoch Verträge denkbar, die nicht unter das Benachteiligungsverbot fallen. Insoweit wäre es wünschenswert, wenn sämtliche Verträge an dem Benachteiligungsverbot zu messen wären.

3.2.3. Zulässige Unterscheidungen

Eine Unterscheidung ist zulässig, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt. Dies ist zu bejahen, wenn die Unterscheidung sich auch durch eine zumutbare Anpassung des Vertrags oder seiner Durchführung nicht vermeiden lässt.

Wann letztlich ein sachlicher Grund vorliegt, wird in der Praxis durch die Rechtsprechung entschieden. Es bleibt zu hoffen, dass sich insoweit eine enge Begriffsbestimmung herausbildet.

Sehr zweifelhaft ist jedoch, dass bei Beschäftigungsverhältnissen auch Altersgrenzen als Unterscheidungsmerkmal sachlich zulässig sind, wenn sie aus beschäftigungspolitischen oder anderen Gründen des Allgemeinwohls vorgesehen sind. Der Begriff „beschäftigungspolitisch“ ist zu unbestimmt. Er öffnet zulässigen Diskriminierungen die Tür. Insoweit bedarf es einer Veränderung.

3.2.4. Auswirkungen auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und das Versicherungsvertragsrecht

Die von Menschen mit Behinderungen immer wieder geforderte Änderung des Gesetzes der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und des Versicherungsvertragsrechts ist nur teilweise erfüllt worden.

Durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz ist das Gesetz der Allgemeinen Geschäftsbedingungen im BGB mit aufgegangen. Der Wortlaut der einzelnen Normen ist im wesentlichen unverändert geblieben. § 305 Abs. 2 Ziffer 2 wurde jedoch zugunsten behinderter Menschen verändert. Diese neue Norm stellt jedoch aus der Sicht der AWO nur eine teilweise Beseitigung der Diskriminierung von behinderten Menschen dar. Zwar muss der Verwender der AGB der anderen Partei die Möglichkeit geben, von dem Inhalt der Allgemeinen Vertragsbedingungen Kenntnis zu erlangen. Dies muss insbesondere bei einer für den Verwender erkennbaren körperlichen Behinderung der anderen Vertragspartei angemessen berücksichtigt werden.

Es ist jedoch nicht normiert worden, dass auf Wunsch einer Vertragspartei die Kenntnisnahme des Inhalts auch ohne fremde Hilfe zu ermöglichen ist. Jedoch wäre dies insbesondere für sehbehinderte Menschen erforderlich, um Diskriminierung und effektive Abhängigkeit auch bei einer Mehrzahl von Verträgen des täglichen Lebens zu verhindern. Die gleiche Problematik gilt für das Versicherungsvertragsrecht. Zwar zeigen die Veränderung der AGB hier ebenfalls seine Wirkung, da Versicherungsverträge AGB enthalten. Eine Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) wäre dennoch zusätzlich sinnvoll, denn es ist nicht vorgesehen, dass Urkunden sowie Schriftstücke auf Wunsch auch in einer Form zur Verfügung gestellt werden, durch die der Versicherungsnehmer ihren Inhalt ohne fremde Hilfe zur Kenntnis nehmen kann.

3.2.5. Erweiterung der Testierfähigkeit

Durch die Erweiterung des § 2233 BGB und § 31 Beurkundungsgesetz ist es nun auch Menschen, die weder schreiben noch sprechen können, möglich, ein wirksames Tes-

tament zu erstellen. Der bisherige unhaltbare Zustand für eine Gruppe behinderter Menschen wird dadurch beseitigt.

3.2.6. Verständigung mit dem Gericht für hör- oder sprachbehinderte bzw. blinde oder sehbehinderte Menschen

Die Verständigung von hör- und sprachbehinderten Personen vor Gericht liegt nicht mehr im Ermessen des Richters. Der Person kommt nach § 186 Gerichtsverfahrgesetz (GVG) ein Wahlrecht zu, ob sie sich mündlich, schriftlich oder mit Hilfe einer anderen Person, beispielsweise eines Gebärdendolmetschers, vor Gericht verständigen will.

Zu kritisieren ist in dem Entwurf jedoch, dass das Gericht eine schriftliche Verständigung verlangen kann, wenn eine ausreichende Verständigung in der gewählten Form nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist. Faktisch könnte dies zur Fortsetzung der jetzigen Praxis führen, nämlich das hör- und sprachbehinderte Menschen auf die schriftliche Verständigung verdrängt werden. Um eine effektive Umsetzung der Antidiskriminierung durchzusetzen, ist hier eine Nachbesserung erforderlich, zumal auch die ZPO und die StPO auf diese Regelung verweisen.

Weiterhin können blinde und sehbehinderte Menschen nun von dem Gericht verlangen, dass an sie gerichtete Schriftstücke in geeigneter Form kenntlich gemacht werden. Die nähere Umgestaltung muss von einer Rechtsverordnung geregelt werden. Die bereits durch das Behindertengleichstellungsgesetz vorgenommene Implementierung der Gebärdensprache als Sprache sowie die Barrierefreiheit für blinde- und sehbehinderte Menschen wird durch diese Regelungen ausgebaut und umgesetzt.

3.2.7. Unterlassungsanspruch bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot und Sanktionsmöglichkeit

3.2.7.1. Die Rolle der Wohlfahrtsverbände

Das neue Unterlassungsklagegesetz soll um eine Regelung erweitert werden, die auch rechtsfähigen Verbänden ein Verbandsklagerecht einräumt bzw. die Abtretung von Ansprüchen eines einzelnen an Verbände möglich macht.

Ob die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege im Rahmen des Verbandsklagerechts aktiv legitimiert sind, ist nach dem Entwurf nicht hinreichend deutlich.

Ausdrücklich beinhalten deren Satzungen keine Formulierung, nach der - wie es der Entwurf verlangt - die Wahrnehmung der Interessen benachteiligter Personengruppen durch Aufklärung und Beratung zu deren Zweck gehört. Nach den Satzungen ist dort üblicherweise der Zweck „Wohlfahrtspflege“ angegeben und durch die Finanzbehörden anerkannt, d.h. „die planmäßige, zum Wohle der Allgemeinheit und nicht des Erwerbes wegen ausgeübte Sorge für notleidende oder gefährdete Mitmenschen“ (vgl. § 66 AO). Dass benachteiligte Personen Zielgruppe der sozialen Arbeit der AWO sind und damit auch beraten und aufgeklärt werden, dürfte unstrittig sein, da sich die AWO schon historisch den "Diskriminierten" zugewandt hat.

Zur Klarstellung schlagen wir daher vor, den § 3 Abs. 3 Satz 1 des Unterlassungsklagegesetzes um folgende Formulierung zu ergänzen:

„(3) Der Anspruch auf Unterlassung ... wahrzunehmen oder nach ihrer Satzung Wohlfahrtspflege (§ 66 Abs. 2 AO) betreiben.“

3.2.7.2. Zielgruppe: nur Unternehmen

Die Unterlassungsklagen nach dem Unterlassungsgesetz gegen Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot können jedoch nur gegen Unternehmen eingeklagt werden. Sinnvoller wäre es, ein Verbandsklagerecht auch gegenüber Privaten einzuführen und auf eine Beschränkung zu verzichten. Die amtliche Begründung, wonach Nichtunternehmer in einem Unterlassungsklageverfahren strukturell unterlegen wären, ist nicht nachvollziehbar. Jeder Seite ist es möglich, einen Anwalt einzuschalten. Von einer grundsätzlichen Unterlegenheit des Beklagten kann nicht ausgegangen werden.

Die vorgesehene Strafvorschrift wird von der AWO sehr begrüßt. Indem man Unternehmen, die wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbots verurteilt wurden, bei Zuwiderhandlung mit Geld- oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr verurteilen kann, wird die Bedeutung des Diskriminierungsverbots unterstrichen. So wird für die Öffentlichkeit deutlich, dass es sich bei derartigen Verstößen um Straftaten handelt, die sanktioniert werden.

3.2.8. Keine Zuwendungen an Unternehmer, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen

Positiv ist die Einfügung des § 44a der Bundeshaushaltsordnung sowie des § 97 Abs. 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu werten. Danach dürfen Zuwendungen bzw. die Vergabe öffentlicher Aufträge grundsätzlich nur gewährt werden, wenn der begünstigte Unternehmer das Benachteiligungsverbot einhält. Unternehmer, die diskriminierende Verträge abschließen, werden demzufolge künftig vom Staat sanktioniert. Das Verfahren könnte eine sehr positive Wirkung auf die Wirtschaft ausüben und Signalwirkung entfalten.

Bonn, im Februar 2002

i.V.

Ilsa Diller-Murschall
Stellv. Geschäftsführerin

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.
Oppelner Str. 130
53119 Bonn
Tel.: 0228/6685-0
Fax: 0228/6685-209
E-Mail: info@awobu.awo.org
Internet: www.awo.org