

## Im Detail: Antidiskriminierungsgesetz

7. März 2005

### Inhalt:

#### [Argumente und Antworten auf oft gestellte Fragen](#)

##### [1. Warum ein Antidiskriminierungsgesetz?](#)

##### [2. Umzusetzende EU-Richtlinien](#)

##### [3. Kernpunkte des Antidiskriminierungsgesetzes](#)

##### [3.1. Beschäftigung und Beruf](#)

##### [3.2. Allgemeines Zivilrecht - Zugang zu Gütern und Dienstleistungen](#)

##### [3.3. Allgemeine Regelungen und Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

---

### Argumente und Antworten auf oft gestellte Fragen

**Vorwurf: Das ADG verletzt das Prinzip der Vertragsfreiheit. Man kann nun mit seinem Eigentum nicht mehr machen, was man will.**

Vertragsfreiheit ist ein hohes Gut. Sie gilt aber nicht schrankenlos. Genauso wie das Mietrecht oder das Verbraucherschutzrecht zum Schutz der Schwächeren bestimmte Standards und damit der Vertragsfreiheit gewisse Grenzen setzen, tun wir das auch mit dem Antidiskriminierungsgesetz. Die Freiheit des Einzelnen findet auch im privaten Rechtsverkehr ihre Grenzen in den Menschen- und Bürgerrechten anderer.

Vertragsfreiheit kann zudem nicht nur einseitig aus der Sicht der Anbieterseite definiert werden. Das Prinzip der Privatautonomie gilt für beide potentiellen Vertragsparteien. Zur schutzwürdigen Vertragsfreiheit gehört auch, überhaupt am Markt teilnehmen zu können und nicht willkürlich aus diskriminierenden Gründen vom Zugang zu Verträgen ausgeschlossen zu bleiben. In einer Zeit, in der zahlreiche Dienstleistungen privatisiert werden und verstärkt die Eigenverantwortung des Einzelnen gefragt ist, werden Spielregeln, die vor willkürlichen Ausgrenzungen schützen, besonders wichtig. Das Gesetz sichert damit Freiheitsräume.

**Vorwurf: ADG geht weit über EU-Vorgaben hinaus**

Dieser pauschale Vorwurf ist falsch. Bei den Regelungen im Arbeitsrecht, bei der vorgesehenen Beweisregelung, bei der Beteiligung von Verbänden oder bei den Sanktionen handelt es sich um Anforderungen der Europäischen Union. Nur an einem Punkt gehen wir über EU-Vorgaben hinaus: Um eine stimmige Regelung zu erreichen, beziehen wir auch Benachteiligungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung im Zivilrecht mit ein, ebenso bei den Zuständigkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Wer fordert, man soll nicht über die EU-Vorgaben hinausgehen, sagt damit im Klartext: Behinderte, Juden oder Muslime, ältere Menschen sowie Lesben und Schwule sollen vom gesetzlichen Diskriminierungsschutz im Zivilrecht ausgeschlossen bleiben.

Im Einzelnen stellt sich das wie folgt dar:

Im **Arbeitsrecht** setzt der Entwurf die EU-Richtlinien eins zu eins um. Die einschlägigen EU-Richtlinien geben für den Bereich Beschäftigung und Beruf ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung vor.

Die Ausgestaltung des Benachteiligungsverbots, alle Maßnahmen und Instrumente wie die Beweislastregel, die Beteiligung von Gewerkschaften und Betriebsräten und die Regelungen zum Schadensersatz entsprechen EU-Vorgaben.

Im **Allgemeinen Zivilrecht**, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, beziehen wir über die zwingenden EU-Vorgaben zu ethnischer Herkunft und Geschlecht hinaus auch die Diskriminierungsgründe Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität und Behinderung in den Schutzbereich mit ein, **soweit es sich im Massengeschäfte handelt**. Die Ausgestaltungen im Einzelnen (Beweisregelung, Verbändebeteiligung, Sanktionen) sind – wie im Arbeitsrecht – eine getreue Umsetzung von EU-Vorgaben.

Wir wollen eine in sich stimmige Lösung, die nicht neue Ungerechtigkeiten schafft. Behinderte, Angehörige kleiner Religionsgemeinschaften, Schwule und Lesben erfahren vielfach vergleichbare Diskriminierungen wie Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, z.B. beim Abschluss von Versicherungsverträgen, auf dem Mietwohnungsmarkt, im Gastronomiebereich. Ein Ausklammern würde daher neue Ungleichheit schaffen. Für vergleichbare Diskriminierungssituationen muss es gleichen Schutz für die Bürgerinnen und Bürger geben. Es bietet sich daher an, für das Zivilrecht den gleichen Kanon an Diskriminierungsgründen zu Grunde zu legen wie im Arbeitsrecht.

Die neue EU-Kommission hat zudem bereits angekündigt, die Antidiskriminierungsrichtlinien fortentwickeln zu wollen. Mit dem ADG haben wir eine stimmige Lösung für einen modernen Diskriminierungsschutz vorgelegt und vermeiden die Situation, in den nächsten Jahren ständig nachbessern zu müssen.

**Vorwurf: Das ADG bedeutet Bevorzugung von Minderheiten und stellt die "normalen" Bürger schlechter.**

Diskriminierungsschutz bedeutet nicht Privilegierung bestimmter Gruppen, sondern bedeutet Anspruch auf Respekt und gleiche Chancen.

Niemand wird rechtlich schlechter gestellt. Das ADG verpflichtet selbstverständlich in keiner Weise dazu, eine bestimmte Person einzustellen oder ihr eine Wohnung zu vermieten, weil sie z.B. behindert, ausländischer Herkunft oder homosexuell ist. Weiterhin kann der Arbeitgeber Bewerber A auswählen, weil er ihn für qualifizierter hält als Bewerber B oder auch einfach nur deshalb, weil er ihn sympathischer findet.

Es geht allein darum, dass niemand aufgrund eines bestimmten Persönlichkeitsmerkmals willkürlich ausgeschlossen wird.

**Vorwurf: Es wird eine Beweislastumkehr eingeführt.**

Der Vorwurf, die einfache Behauptung einer Diskriminierung würde zu einer Beweislastumkehr führen, ist schlichtweg falsch. Die im ADG vorgesehene Beweislastregel entspricht wörtlich der bereits seit 25 Jahren bestehenden Regelung bei der Geschlechtergleichstellung im deutschen Arbeitsrecht (§ 611a BGB). Diese ist rechtsstaatlich einwandfrei und funktioniert in der Praxis ohne Probleme.

Dem Gericht müssen Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die vermuten lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Nur wenn das gelingt, verlagert sich die Beweislast. Dann trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass keine Diskriminierung vorliegt, bzw. sachliche Rechtfertigungsgründe vorliegen. Tatsachen können z.B. diskriminierende Äußerungen bei einer Wohnungsbesichtigung sein. Glaubhaft zu machen sind sie z.B. durch Zeugenaussagen.

Diese Beweislastregelung ist von der EU vorgegeben. Sie belastet Anbieter nicht unzumutbar. Wenn sachliche Gründe für ihre Entscheidung vorlagen, können sie diese in der Regel leicht beweisen (z.B. bessere Qualifikation des Bewerbers um einen Arbeitsplatz, höhere Solvenz des Interessenten für eine Mietwohnung).

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 / homosexuell, farbig / behindert etc. zu sein.

**Vorwurf: Es ist eine "Prozessflut" zu erwarten.**

Alle Erfahrungen sprechen dagegen, dass es zu einer Prozessflut kommt. Seit 25 Jahren gibt es im deutschen Recht den § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Er verbietet Benachteiligung auf Grund des Geschlechts in der Arbeitswelt - bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg, bei den Arbeitsbedingungen. Genauso wenig wie dieser Paragraph eine Prozessflut ausgelöst hat, wird es das kommende Antidiskriminierungsgesetz tun. Es gibt kein Indiz, dass sich das Klageverhalten grundlegend ändert, wenn nun neben Geschlecht weitere Diskriminierungsgründe in die Regelung einbezogen werden. Auch das 2002 in Kraft getretene Bundesgleichstellungsgesetz für behinderte Menschen hat keineswegs eine Prozesslawine losgetreten.

Antidiskriminierungsgesetze funktionieren nicht dadurch, dass es viele Prozesse gibt. Sie wirken präventiv, weil sie ein Leitbild für einen respektvollen Umgang miteinander liefern. Aber natürlich wird und soll es einzelne Musterverfahren geben, die deutlich machen: Unsere Rechtsordnung missbilligt es, wenn Menschen wegen bestimmter Persönlichkeitsmerkmale ausgegrenzt und herabgewürdigt werden.

Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern, die z.T. bereits seit Jahrzehnten Antidiskriminierungsgesetze haben, zeigen ebenfalls: Es ist keine Flut von Klagen zu erwarten, schon gar nicht von unberechtigten Klagen. Vor Gericht landen zumeist nur wirklich gravierende Fälle.

**Vorwurf: Es werden neue bürokratische Strukturen geschaffen.**

Es wird eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes geschaffen. Diese hat aber keineswegs die Aufgabe, Bürger oder Wirtschaft zu reglementieren. Sie ist vielmehr als Servicestelle konzipiert. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll beraten, unterstützen, vermitteln und Wege aufzeigen, Diskriminierungen präventiv anzugehen. Es ist eine Arbeitsteilung mit bestehenden Stellen des Bundes wie der Integrationsbeauftragten oder dem Behinderbeauftragten vorgesehen, so dass Doppelstrukturen vermieden werden. Mit einem jährlichen Etat von ca. 5,6 Millionen € ist die Stelle für eine Bevölkerung von 82 Millionen im europäischem Vergleich sehr schlank gehalten.

**Vorwurf: Das Gesetz vergrößert die Paragraphenflut.**

Vieles am Gesetz ist gar nicht neu. Es bündelt vielmehr bislang verstreut bestehende Vorschriften wie das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung im Arbeitsrecht (§ 611a BGB) oder das Beschäftigtenschutzgesetz mit Neuregelungen aufgrund der EU-Richtlinien. Bestehende und neue Regelungen zum

Diskriminierungsschutz sind an einem Ort zusammengefasst. Damit wird ein kompaktes, übersichtliches Gesetz geschaffen. Das ist anwenderfreundlich für Betroffene wie für Arbeitgeber und Dienstleister. Das Gesetz ist keineswegs bürokratisch sondern vergleichsweise schlank: 14 Paragraphen im arbeitsrechtlichen, drei Paragraphen im zivilrechtlichen Abschnitt.

#### **Vorwurf: Das ADG schädigt die deutsche Wirtschaft**

Antidiskriminierungsgesetze gibt es bereits in vielen europäischen Ländern. Sie haben sich in der Praxis als gut handhabbar und keineswegs belastend für die Wirtschaft erwiesen. Länder mit weit reichenden Antidiskriminierungsgesetzen sind z.B. die Niederlande, Belgien, Frankreich, Irland, Schweden, Dänemark.

In einer globalisierten Welt ist die Anerkennung von "Diversity" – Vielfalt – ein wichtiges Element für den wirtschaftlichen Erfolg. Viele Unternehmen werben heutzutage damit, dass sie Antidiskriminierungsleitlinien gegenüber ihren Beschäftigten wie auch insgesamt in ihrer Geschäftspolitik berücksichtigen. Das ADG ist auch ein Prüfstein für das Ansehen der deutschen Wirtschaft in der Welt. Es ist beschämend, dass ausgerechnet in Deutschland der Untergang des Abendlandes ausgerufen wird, wenn es darum geht, Minderheiten zu schützen und Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Geschlechtergerechtigkeit und Ausbau des Diskriminierungsschutzes sind keine Luxusartikel, sondern notwendige Zutaten wirksamer Modernisierungsrezepte.

#### **Vorwurf: Der Wirtschaft werden umfangreiche Dokumentationslasten aufgebürdet.**

An das arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts (§ 611a BGB) ist die Wirtschaft seit 25 Jahren gewohnt. Es zielt im Wesentlichen auf die Gleichstellung von Frauen, also der Mehrheit der Bevölkerung. Es ist nicht zu erwarten, dass jetzt gravierende Mehrbelastungen entstehen durch die Einbeziehung weiterer Kriterien, die im Wesentlichen auf die Benachteiligung von Minderheiten Bezug nehmen.

Entschädigungsansprüche nach dem ADG müssen zudem innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens geltend gemacht werden. Danach entfällt jede Dokumentationslast. Dies verkürzt die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren erheblich zugunsten der Rechtssicherheit der Arbeitgeber.

Im Allgemeinen Zivilrecht gilt das Diskriminierungsverbot – außer bei rassistischer Diskriminierung – im Wesentlichen für den Bereich der Massengeschäfte. Hier ergeben sich für die Wirtschaft keine besonderen Dokumentationspflichten, denn Geschäfte, bei denen der Vertragspartner typischerweise individuell ausgewählt wird, 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.

#### **Vorwurf: Das Gesetz will die Bürger "umerziehen".**

Die Werteordnung des Grundgesetzes erteilt Diskriminierung und Ausgrenzung auf Grund bestimmter Persönlichkeitsmerkmale eine klare Absage. Es ist keine unstatthafte Zumutung, diese Grundsätze auch im Zivilrechtsverkehr zu stärken.

Dabei geht das Antidiskriminierungsgesetz behutsam und zurückhaltend vor. Durchgängig wahrt es den **Schutz des privaten Bereichs**. Das Diskriminierungsverbot findet keine Anwendung auf Verträge, die eine besondere persönliche Nähe der Vertragsschließenden oder ihrer Familienangehörigen bedingen, z.B. wenn die Parteien oder ihre Angehörige Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen, oder wenn es z.B. um einen Nachhilfelehrer für die Kinder geht.

### **1. Warum ein Antidiskriminierungsgesetz?**

Wir wollen Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Alters oder auf Grund einer Behinderung im Arbeits- und Alltagsleben wirksam entgegenreten.

Bislang zahlen Frauen vielfach höhere Tarife z.B. bei privaten Kranken- oder Lebensversicherungen. Homosexuellen werden Lebensversicherungsverträge pauschal verweigert. Ausländisch aussehenden jungen Männern wird oft der Zugang zur Disko verwehrt. Behinderte Menschen werden nicht in ein Ferienhotel aufgenommen, weil man unterstellt, sie würden andere Gäste stören. Das wollen wir abstellen.

Besonders gravierend sind Benachteiligungen im Arbeitsleben: Bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg, bei den Arbeitsbedingungen, bei der Entlohnung.

Hier geht es um elementare Fragen gesellschaftlicher Teilhabe. Es geht um Teilhabegerechtigkeit. Es geht aber auch um wichtige immaterielle Aspekte: Erfährt man als Angehöriger einer Minderheit Respekt oder erfährt man Ausgrenzung und Demütigung? Das berührt zentrale Grundlagen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens.

Niemand hat die Illusion, dass Diskriminierung nun per Knopfdruck über Nacht verschwindet. Ein Antidiskriminierungsgesetz ist aber ein **wichtiges gesellschaftspolitisches Signal** der Integration: Ein Signal für das ernsthafte Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit und ein Signal gegen die Herabwürdigung und Ausgrenzung von Menschen, weil sie anders sind.

## 2. Umzusetzende EU-Richtlinien

Mit dem Antidiskriminierungsgesetz ([BT-Drs. 15/4538](#)) setzen wir vier EU-Richtlinien gegen Diskriminierung in deutsches Recht um.

**Umzusetzen sind:**

1. die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der bestehenden Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf (Genderrichtlinie)
2. die Rahmenrichtlinie zu Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), die sich mit der Diskriminierungen aufgrund des Alters, aufgrund einer Behinderung, aufgrund der Religion oder Weltanschauung sowie der sexuellen Identität beschäftigt
3. die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG, die ein umfassendes Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Herkunft und der sog. "Rasse" vorsieht
4. die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter vom 13. Dezember 2004 (2004/113/EG), die den Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäften und privatrechtliche Versicherungen betrifft

## 3. Kernpunkte des Antidiskriminierungsgesetzes

Ziel des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Es enthält für diese Merkmale ein Benachteiligungsverbot für den Bereich Beschäftigung und Beruf. Für das allgemeine Zivilrecht, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, gilt zukünftig ein generelles Benachteiligungsverbot aufgrund der ethnischen Herkunft. Hinsichtlich Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Identität konzentriert sich das Benachteiligungsverbot auf Massengeschäfte.

### 3.1. Beschäftigung und Beruf

- Im **Arbeitsrecht** gilt das Benachteiligungsverbot aus Gründen der ethnischen Herkunft (und der "Rasse"), des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität für den Zugang zu Erwerbstätigkeit z.B. hinsichtlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, sowie für den beruflichen Aufstieg. Es gilt ebenso für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt. Ebenso umfasst sind der Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung einschließlich Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und der Umschulung.
- Die Regelungen gelten für **Beschäftigte in der Privatwirtschaft** und grundsätzlich auch für **Beamtinnen und Beamte** sowie für **Richterinnen und Richter**. Für **Soldatinnen und Soldaten** wird in einem eigenen Abschnitt des Gesetzes ebenfalls ein umfassender Diskriminierungsschutz eingeführt. **Ausnahmeregelungen** gibt es entsprechend der EU-Richtlinien insbesondere für die Bereiche **Alter** sowie **Religion oder Weltanschauung**.
- Arbeitsplätze dürfen nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden. Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen **Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** zu treffen, einschließlich vorbeugender Maßnahmen z.B. hinsichtlich Aus- und Fortbildung. Arbeitgeber haben eine Bekanntmachungspflicht bezüglich des neuen Antidiskriminierungsrechts.
- Beschäftigte, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben ein **Beschwerderecht**. Sie dürfen die **Arbeitsleistung verweigern**, wenn der Arbeitgeber keine ausreichenden Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreift und die Leistungsverweigerung im Einzelfall für den Schutz erforderlich ist. Benachteiligte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen **materiellen und immateriellen Schadens**.
- Bei einem groben Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot können der **Betriebsrat** oder eine im Betrieb vertretene **Gewerkschaft** vom Arbeitgeber verlangen, die Benachteiligungen wirksam zu unterbinden. Sie können diese Forderungen gerichtlich geltend machen.

### 3.2. Allgemeines Zivilrecht – Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

- Im **Allgemeinen Zivilrecht**, beim **Zugang zu Gütern und Dienstleistungen**, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, ist künftig **Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft** (und der "Rasse") untersagt. Das gilt entsprechend der EU-Antirassismus-Richtlinie grundsätzlich **für Verträge aller Art**. **Ausgenommen** sind aber Verträge, die die **Privatsphäre** betreffen (z.B. Auswahl des Nachhilfelehrers, Vermietung von Wohnraum auf dem selbst genutzten Grundstück).
- Hinsichtlich des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gilt das Benachteiligungsverbot bei **Massengeschäften**. Das sind Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen. Umfasst ist damit z.B. der Einkauf im Kaufhaus oder der Bäckerei, der Zugang zu Gaststätten, Hotels oder Diskos.  
Einbezogen in das Benachteiligungsverbot sind auch Geschäfte, bei denen das Ansehen der Person eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen. Das kann z.B. zutreffen, wenn ein großer Wohnungsanbieter eine Vielzahl von Wohnungen anbietet. Das Benachteiligungsverbot gilt zudem bei privatrechtlichen **Versicherungen** aller Art.  
Nicht jede Unterscheidung ist eine Diskriminierung. Das Gesetz lässt selbstverständlich **sachlich gerechtfertigte Differenzierungen** weiter zu (z.B. altersspezifische Angebote oder konfessionsgebundene Angebote von Religionsgemeinschaften).
- Für alle Merkmale gilt: Das Antidiskriminierungsgesetz wahrt den **Schutz der Privatsphäre**. Das Diskriminierungsverbot findet keine Anwendung auf Verträge, die eine besondere persönliche Nähe der Vertragsschließenden oder ihrer Familienangehörigen bedingen, z.B. wenn die Parteien oder ihre Angehörige Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.
- Das Gesetz zeigt für das allgemeine Zivilrecht Möglichkeiten für **Antidiskriminierungsverbände** auf, benachteiligte Personen in Gerichtsverfahren zu unterstützen. Sie können in Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht geboten ist, als Bevollmächtigte in der Verhandlung auftreten. Betroffenen, die sich scheuen, ihren Fall persönlich durchzuführen, ist es möglich, die Sache an einen Verband abzutreten. Antidiskriminierungsverbände können unter bestimmten Voraussetzungen Verstößen gegen zivilrechtliche Benachteiligungsverbote auch nach dem Unterlassungsklagegesetz und dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb nachgehen.
- Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbot im allgemeinen Zivilrecht ist der Benachteiligte verpflichtet, den entstandenen Schaden zu ersetzen. Wegen eines immateriellen Schadens kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Je nach Fallgestaltung kann die diskriminierte Person auch einen Anspruch auf **Beseitigung der Beeinträchtigung**, auf **Unterlassung** oder **Abschluss eines Vertrages** erhalten.

### 3.3. Allgemeine Regelungen und Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- Im Einklang mit den europarechtlichen Vorgaben für das Arbeits- und das Zivilrecht wird eine **Beweislastregelung** verankert. Sie ist identisch mit der bereits 1980 eingeführten Regelung zur Geschlechtergleichstellung im deutschen Arbeitsrecht (§ 611a BGB). Diese ist rechtsstaatlich einwandfrei und funktioniert in der Praxis ohne Probleme: Wenn im Streitfall die eine Partei Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass keine Diskriminierung vorliegt, bzw. sachliche Rechtfertigungsgründe nach dem ADG vorliegen. Es trifft somit keineswegs zu, wie bisweilen polemisch behauptet wird, dass die bloße Behauptung einer Diskriminierung zu einer Beweislastumkehr führen würde.
- Zur Bekämpfung von Benachteiligungen wird eine **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet. Sie wird neben den Beauftragten des Bundestages oder der Bundesregierung, die ebenfalls gegen Diskriminierungen bestimmter Personengruppen vorgehen, unabhängig die Betroffenen informieren und beraten, ggf. Beratung durch andere Stellen vermitteln und eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. Weitere Aufgaben sind, wissenschaftliche Untersuchungen durchzuführen, dem Bundestag regelmäßig Berichte vorzulegen und Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen abzugeben. Die vorgesehene **Arbeitsteilung mit bestehenden Beauftragten** erhält gewachsene Strukturen und entwickelt diese fort.
- Bestehende **Antidiskriminierungsvorschriften** werden ergänzt, z.B. im Bundesbeamtengesetz um die bislang fehlenden Merkmale sexuelle Identität, Behinderung, Weltanschauung und

ethnische Herkunft. Ähnliche Angleichungen gibt es auch im Bundespersonalvertretungsgesetz, dem Soldatengesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz (z.B. hinsichtlich Alter).