

Lothar Binding  
Mitglied des Deutschen Bundestages

Lothar Binding, MdB \* Platz der Republik 1 \* 11011 Berlin

Hotel Müller  
Herr Müller  
Kranichweg 15

69123 Heidelberg

**Berliner Büro**  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin  
Tel: (030) 227 -73144  
Fax: (030) 227 -76435  
eMail Berlin:  
lothar.binding@bundestag.de

**Bürgerbüro Heidelberg**  
Bergheimer Straße 88  
69115 Heidelberg  
Tel: (06221) 18 29 28  
Fax: (06221) 61 60 40

**Bürgerbüro Weinheim**  
Hauptstraße 122  
69469 Weinheim  
Tel: (06201) 60 22 12  
Fax: (06201) 60 22 13

eMail Heidelberg und Weinheim:  
lothar.binding@wk.bundestag.de  
**Homepage:** [www.lothar-binding.de](http://www.lothar-binding.de)

Berlin, den 16. März 2005

**Antidiskriminierungsgesetz**  
**Ihr Schreiben vom 14. März 2005**

Sehr geehrter Herr Müller,

vielen Dank für Ihren Brief zum Antidiskriminierungsgesetz, den ich auch im Namen meiner Kollegen Nicolette Kressl und Lothar Mark beantworten möchte.

Der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) wurde mit dem Ziel zur Umsetzung von vier EU Richtlinien - 2000/48; 2000/78; 2002/73; 2004/113/EG – erarbeitet. Die vierte, so genannte "Unisexrichtlinie", umfasst Regelungen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung wegen des Merkmals Geschlecht im Bereich von Gütern und Dienstleistungen.

Der Entwurf des ADG wurde am 21. Januar 2005 in Erster Lesung im Bundestag behandelt. Federführend für die weitere Behandlung im Bundestag ist der Ausschuss Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In einer Sachverständigenanhörung am 7. März wurde, auch im Vergleich zur Anwendung in anderen Ländern in Europa und den USA, die Bedeutung dieses Gesetzes nochmals betont. Ich habe diese Anhörung besucht, um Klarheit darüber zu erlangen, welche Bedeutung die auch in Ihrem Brief – ähnliche Themen hatte schon die IHK Rhein-Neckar angesprochen – geäußerten Vermutungen und Befürchtungen, haben. In der Anhörung wurde das Gesetz überwiegend begrüßt, wobei einzelne Präzisierungen hinsichtlich einiger unbestimmter Rechtsbegriffe sicher noch aufzunehmen sein werden. Abgesehen von den Verpflichtungen gegenüber der EU und mit Blick auf das Grundgesetz und den dort im Zentrum aufgenommenen Würdebegriff bräuchten wir m. E. kein Antidiskriminierungsgesetz. Leider begreifen aber immer wieder einige Menschen in unserer Gesellschaft nicht was menschliche Würde bedeutet und welche Verhalten und Handlungen dem Würdebegriff angemessen sind. Auch deshalb ist das Antidiskriminierungsgesetz leider unverzichtbar.

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen hinsichtlich der Merkmale Ethnie, Religion und Weltanschauung, Alter, Geschlecht, Behinderung und sexuelle Identität im Arbeitsrecht und in Teilen des Zivilrechts zu unterbinden. Das Gesetz ist Ausdruck eines modernen Gesellschaftsverständnisses, in dem Diskriminierungsverbote nicht nur dem Staat auferlegt werden, sondern auch zwischen den Bürgerinnen und Bürgern Wirkung entfalten.

Untersagt werden die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung sowie die Belästigung und die sexuelle Belästigung. Auch Mehrfachdiskriminierungen, z.B. wegen der Kombination von Alter und Geschlecht, werden erfasst. Die Regierungsfractionen haben sich entschieden, einen einheitlichen Gesetzentwurf (ADG-E) vorzulegen, um Anwendbarkeit und Transparenz für alle Betroffenen zu erhöhen. Nachfolgend gehe ich auf einige besondere Sachverhalte, auch auf die von Ihnen angesprochenen, im Einzelnen ein:

#### Antidiskriminierungsstelle

Um die tatsächliche Gleichbehandlung in Deutschland zu fördern, wird im Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Sie übernimmt unter anderem Öffentlichkeitsarbeit, Beratungs- und Schlichtungsaufgaben. Ihr wird ein Beirat mit Vertretern und Vertreterinnen der Zivilgesellschaft beratend zur Seite stehen.

#### Grenzen des Umsetzungsauftrags der EU

Die häufig angestellte Vermutung, der Entwurf gehe über den Umsetzungsauftrag der EU hinaus, ist pauschal nicht zutreffend. Zu unterscheiden ist zwischen der Eingriffsbreite und der Eingriffstiefe des Entwurfes. Hinsichtlich der Eingriffstiefe hat sich der Entwurf dicht an die EU-Vorgaben gehalten. Allein hinsichtlich der Eingriffsbreite hat sich die Koalition für einen umfassenden Anwendungsbereich im Arbeits- und Zivilrecht entschieden. Im zivilrechtlichen Teil besteht nach EU-Vorgabe eine Schutzpflicht für die Merkmale Ethnie und Geschlecht. Wir haben auch die Merkmale Behinderung, Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität und Alter mit einbezogen.

Wie oben schon erwähnt denke ich, dass die Grundsätze in unserer Verfassung – die Würde des Menschen – eigentlich jegliche gesetzliche Regelung verzichtbar machen, aber leider zeigt die Lebenswirklichkeit in Deutschland, dass Benachteiligungen auch wegen dieser Merkmale systematisch und ohne sachliche Gründe auftreten und anderweitiger gesetzlicher Schutz, der bisher fehlt, unverzichtbar ist. Der Blick auf die rechtsradikale Szene legt offen, dass es in Deutschland in manchen Bereichen an einer Antidiskriminierungskultur fehlt. Darüber hinaus sind zwei weitere EU-Richtlinien in Arbeit, deren Umsetzung hiermit entsprochen wird.

#### Der persönliche Anwendungsbereich

Ein umfassender persönlicher Anwendungsbereich verhindert zudem eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen. Menschen mit Behinderung, alte oder junge Menschen sind nicht weniger schützenswert als Menschen, die wegen ihres Geschlechts oder ihrer Hautfarbe benachteiligt werden. Wenn beispielsweise eine Gruppe behinderter Menschen ein Hotel gebucht hat, dort erscheint und ihr dann gesagt wird, sie könnten nicht übernachten, da sie als behinderte Menschen z.B. wegen der Rollstühle die übrigen Gäste stören würden, so ist dies eine unerträgliche Situation, die wir nicht mehr hinnehmen wollen.

## Der sachliche Anwendungsbereich

Im zivilrechtlichen Teil ist der sachliche Anwendungsbereich für die Merkmale Ethnie richtliniengemäß umfassend auf alle zivilrechtlichen Schuldverhältnisse bezogen. Für die anderen Merkmale umfasst er lediglich Massengeschäfte, in denen es nur nachrangig auf die Ansehung der Person ankommt. Private Versicherungsverträge unterliegen ebenfalls grundsätzlich dem Schutz.

Nahbereich ausgenommen

Zum Schutz der Privatsphäre ist der Nahbereich ausgenommen.

## Der arbeitsrechtliche Teil

Im arbeitsrechtlichen Teil des Gesetzes bleibt der Entwurf innerhalb der Umsetzungsvorgaben der EU. Inhaltlich lehnt sich der Entwurf an die bereits seit vielen Jahren existierenden Diskriminierungsverbote im Arbeitsleben wegen des Geschlechts an. Der bisherige § 611 a BGB, Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben, geht in dem Entwurf auf und wird vorgabegemäß um die Merkmale Ethnie, Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität erweitert. Auch andere geplante Regelungen passen sich in bereits existierende und bewährte Strukturen des Betriebsverfassungsgesetzes und des allgemeinen Zivilrechts ein.

Das Gesetz berücksichtigt auch die Sozialpartner und unterstützt deren Aktivitäten: Es fordert die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ausdrücklich auf, aktiv und im Rahmen ihrer Möglichkeiten an der Beseitigung von Benachteiligungen im Betrieb mitzuarbeiten, damit Diskriminierungen gar nicht erst entstehen.

Die Befürchtung, künftig würden im Auswahlverfahren nur noch formale Kriterien wie die Zeugnisnoten zählen, scheint mir unbegründet, denn das Gesetz will lediglich sicherstellen, dass im Stadium des Bewerbungsverfahrens Bewerber und Bewerberinnen nicht bereits deshalb „aussortiert“ werden, weil sie Merkmalsträger sind. Bei der Letztentscheidung nach den Vorstellungsgesprächen ist es den Arbeitgebern weiterhin überlassen, neben der fachlichen Qualifikation auch nach subjektiven Kriterien zu entscheiden, bei denen Faktoren wie Sympathie, gute Teamergänzung etc. eine – auch ausschlaggebende – Rolle spielen können. Sie dürfen lediglich Bewerberinnen bzw. Bewerber nicht nur deshalb ablehnen, weil sie Träger eines bestimmten Merkmals sind.

Die Befürchtung, dass die Haftung der Arbeitgeber für Benachteiligungen durch Dritte, also beispielsweise Kunden oder Lieferanten, zu weit reiche lässt sich entkräften, denn die Bestimmung des § 16 ADG-E entspricht der schon heute geltenden Rechtslage im Beschäftigtenschutzgesetz und begründet daher keine neue Haftung für Arbeitgeber. Dort heißt es in § 3 Abs. 1: "Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen." Diese Regelung im Beschäftigtenschutzgesetz wurde damals der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) nachgebildet. Der deutsche Gesetzgeber ist verpflichtet, diesen Standard aus dem Beschäftigtenschutzgesetz zu halten.

Nach § 16 Nr. 2 ADG-E gilt für den Arbeitgeber eine Entschädigungspflicht nur dann, wenn er seine Verpflichtung zum Ergreifen geeigneter Schutzmaßnahmen wenigstens fahrlässig verletzt hat. In der Praxis kommt es insoweit kaum zu Problemen, weil sich verantwortungsvolle Arbeitgeber selbstverständlich schützend vor ihre Beschäftigten stellen, wenn diese z.B. durch Kunden belästigt werden, indem sie solchen Kunden z.B. Hausverbot erteilen.

In Ihrem Schreiben wird die Befürchtung formuliert, der Entwurf gehe über das EU-Recht hinaus, insbesondere wegen der Einführung einer Schadensersatzpflicht bei Verstößen des Arbeitgebers gegen das Diskriminierungsverbot.

Zu bedenken ist, dass das EU-Recht wirksame Sanktionen verlangt. Der ADG-E basiert insoweit auf der bewährten Schadensersatzregelung des § 611a BGB für das Merkmal Geschlecht, die im Wesentlichen übernommen und auf die anderen Diskriminierungsmerkmale ausgedehnt wird. Die Vorschrift des § 611a BGB beruht auch hier auf der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der für solche Regelungen eine der Höhe nach unbegrenzte Schadensersatzpflicht vorschreibt. Eine der Höhe nach unbegrenzte Schadensersatzpflicht ist der Normalfall im deutschen Recht und wurde von den deutschen Gerichten immer mit Augenmaß umgesetzt. Zu Schadensersatzzahlungen in Millionenhöhe wie in den USA wird es daher nicht kommen. Der Entwurf verzichtet auf die schärferen Instrumente des Strafrechts oder der behördlichen Aufsicht.

Die Befürchtung, Deutschland sei stärker betroffen als andere Mitgliedstaaten, da zu dem in der EU singulären deutschen Kündigungsschutzrecht noch das Antidiskriminierungsrecht hinzukomme, relativiert sich, weil der Kündigungsschutz nur für eine bestimmte Maßnahme bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis gilt: Er regelt, wann und unter welchen Umständen Beschäftigungsverhältnisse gekündigt werden dürfen. Kündigungsschutzgesetze schützen jedoch nicht vor Diskriminierungen beispielsweise im Bewerbungsverfahren. Auch sexuelle Belästigung und Belästigung werden nicht vom Kündigungsschutzrecht erfasst. Es ist daher rechtlich geboten, neben dem Kündigungsschutz einen Diskriminierungsschutz zu schaffen, den die Richtlinien vorschreiben.

#### Privatautonomie und Vertragsfreiheit

Sie geben zu bedenken, der Entwurf greife zu weitgehend in die Privatautonomie, insbesondere die Vertragsfreiheit ein. Die Privatautonomie kann sich aber nur entfalten, wenn die Vertragsfreiheit auch tatsächlich realisiert werden kann. Insbesondere in Fällen diskriminierender Vertragsverweigerung fehlt es bislang an einem ausdrücklich geregelten Instrumentarium. Zur Vertragsfreiheit gehört gerade auch die Möglichkeit, Verträge tatsächlich abschließen zu können. Wir haben daher versucht, eine Balance herzustellen, die die Grundlagen der Privatautonomie – freie Bestimmung des Vertragsinhalts, freie Auswahl des Vertragspartners – sichert und gleichzeitig die Voraussetzungen dafür schafft, dass sich diese Prinzipien für alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen entfalten können.

#### Verbände und Vereine

Darüber hinaus können sich Verbände und Vereine zukünftig stärker an Prozessen beteiligen. Wir setzen in dem Entwurf die Anforderungen der Richtlinien um. Verbände und Organisationen, die sich uneigennützig gemäß ihrer Satzung für den Schutz benachteiligter Gruppen einsetzen, erhalten Unterstützungsmöglichkeiten. Sie können sich zukünftig zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an der gerichtlichen und

außergerichtlichen Durchsetzung der Ansprüche beteiligen. Die Verbände werden durch das Gesetz befugt, die Rechtsangelegenheiten der Betroffenen zu übernehmen. Sie können z.B. in gerichtlichen Verfahren ohne Anwaltszwang, mit Ausnahme von Strafverfahren, als Bevollmächtigte oder Beistände auftreten. Sie können sich darüber hinaus Schadensersatz- und Entschädigungsforderungen abtreten lassen, um diese in eigenem Namen geltend zu machen. All dies sind rechtliche Instrumentarien, die unsere Rechtsordnung schon jetzt kennt. Dabei ist die Möglichkeit zur Bildung von Abmahnvereinen im Entwurf bewusst ausgeschlossen. Die Verbände können nicht wie Abmahnvereine wegen Bagatellverstößen aus eigenem Recht vorgehen, sondern können nur individuelle Betroffene bei deren Rechtsverfolgung unterstützen. Auch bei einer Forderungsabtretung sind sie darauf angewiesen, dass es solche individuellen Schadensersatzansprüche gibt, die ihnen übertragen werden.

#### Keine Verbandsklage

Eine Verbandsklage ist nicht vorgesehen. Daher geht die Verbandsbeteiligung nicht über die notwendige Umsetzung der Richtlinien hinaus.

#### Kosten

Einige, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, befürchten zusätzliche Kosten durch erhöhte Dokumentation. Solche Kosten werden in der Regel nur dann entstehen, wenn die Unternehmen im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der im Gesetz genannten Merkmale vornehmen.

#### Beweiserleichterung ist keine Beweislastumkehr

Die Beweislast trifft die Unternehmen nämlich erst dann, wenn Tatsachen vor Gericht glaubhaft gemacht werden, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Es handelt sich dabei um eine Beweiserleichterung, nicht um eine Beweislastumkehr. Sie entspricht den Richtlinienvorgaben und existiert im deutschen Recht seit über 15 Jahren im § 611 a BGB, dem Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben.

Unter dem Stichwort Beweislast wird von Kritikern oft Falsches verbreitet. Niemals wird ein abgewiesener Mieter – wie man derzeit in vielen Veröffentlichungen lesen kann – mit der bloßen Behauptung „er sei diskriminiert“, Erfolg haben. Das gern geschilderte Szenario des abgewiesenen Mieters, der behauptet, er sei diskriminiert und jetzt müsse der Vermieter das Gegenteil beweisen, hat mit der Gesetzeslage nichts zu tun. Dem möglicherweise Diskriminierten ist lediglich eine Beweiserleichterung zur Verfügung gestellt worden; das ist aber etwas anderes. Er muss Tatsachen glaubhaft machen, die nahe legen, dass er aus einem im Gesetz erwähnten Grund diskriminiert wurde. Die Behauptung, die Wohnung nicht bekommen zu haben und einer ethnischen Minderheit anzugehören, reicht also nicht aus; ebenso wenig der Hinweis darauf, dass man Frau, homosexuell etc. sei. Erst wenn nachweisbare Tatsachen vorgetragen werden, die nach dem rechtlichen Urteil eines Gerichtes eine Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich machen, muss ein Vermieter Tatsachen vortragen und beweisen, dass er nicht diskriminiert hat. Sehr bewusst ist bei der Formulierung dieser Beweiserleichterung auf die Formulierung des § 611 a BGB zurückgegriffen worden. Dort wird seit vielen Jahren diese Beweiserleichterung Frauen zur Verfügung gestellt, die zum Beispiel bei einer Einstellung diskriminiert worden sind. Es hat keine Prozessflut gegeben, die Zahl der Fälle ist im Arbeitsrecht bis heute sehr gering und

die Gerichte können damit pragmatisch und vernünftig umgehen. Auch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat dabei geholfen missbräuchliche Klagen zu vermeiden.

### Wohnungsvermietung

Die Befürchtung, dass Wohnungsvermieter künftig nicht mehr frei entscheiden könnten, an wen sie eine Wohnung vermieten, ist unbegründet, denn:

- Der Nahbereich ist gänzlich ausgenommen. Das bedeutet, dass Mietverhältnisse, bei denen die Parteien oder ihre Angehörigen auf demselben Grundstück wohnen, nicht vom Benachteiligungsverbot umfasst sind.
- Das Gesetz gilt im zivilrechtlichen Teil nur für Massengeschäfte, also solche Verträge, die unabhängig von der Person in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen. Deshalb sind - außer für das Merkmal Ethnie - Vermietungen von Privatpersonen nicht vom Benachteiligungsverbot umfasst. Der private Vermieter, der beispielsweise ein Mietshaus besitzt, schließt kein Massengeschäft ab, denn es kommt ihm ja gerade auf die individuelle Person an, mit der er den Mietvertrag schließt.
- Es ist nur untersagt, einen Wohnungsinteressenten allein wegen seiner ethnischen Herkunft oder Hautfarbe abzulehnen.

Ich denke, dass es auch aufgrund einiger Anregungen in der Anhörung noch zu Änderungen und Präzisierungen unbestimmter Rechtsbegriffe kommen wird; nach meinem Eindruck in der Anhörung erfreut sich der Entwurf aber im Grundsatz sehr positiver Resonanz.

Mit der Hoffnung, Ihre Anregungen und Bedenken konstruktiv reflektiert und in wesentlichen Teilen entkräftet zu haben, verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen,

Lothar Binding