

Argumentationshilfe zum Antidiskriminierungsgesetz (ADG)

1. CDU/CSU-Fraktion setzt sich für Bekämpfung von Diskriminierungen in der Gesellschaft ein
 - Diskriminierungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität dürfen in einer aufgeklärten Gesellschaft keinen Platz haben.
 - Die Diskriminierung eines Menschen wegen seiner äußeren Merkmale oder seiner Veranlagung ist schlicht und ergreifend abzulehnen. Dies ergibt sich aus dem christlichen Menschenbild, welches von der Unverletzbarkeit der Würde eines jeden Einzelnen ausgeht.
 - Daraus leitet sich selbstverständlich ab, dass sich eine Gesellschaft Regeln gibt, die deutlich machen, dass negative Diskriminierung gegen die Würde eines jeden Menschen geht und geahndet werden muss.

2. Antidiskriminierungsgesetz von Rot-Grün ist kompliziert, bürokratisch und schießt weit übers Ziel hinaus
 - Gesetzesvorhaben von Rot-Grün ist ein Bevormundungsgesetz, das massiv in die Vertragsfreiheit und Eigentumsrechte der Bürger eingreift. Die Freiheit und Verantwortungspflicht des Einzelnen wird immer weiter eingeschränkt. Der Anspruch auf Vertragsabschluss bleibt auch nach den Änderungsanträgen bestehen.
 - Bei über 5,2 Millionen Arbeitslosen ist der Gesetzentwurf von Rot-Grün ein völlig falsches Signal.

- Statt die Deregulierung des Arbeitsmarktes voranzutreiben, überschüttet man die Arbeitswelt mit neuen Regelungen. Die Folge ist eine beschäftigungspolitische Lähmung des Arbeitsmarktes.
- Das Antidiskriminierungsgesetz ist lediglich ein Beschäftigungsprogramm für Rechtsanwälte und Gerichte.
- Bundesregierung hätte bereits vor Verabschiedung der Richtlinien erkennen und darauf hinweisen müssen, dass die Richtlinien, insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts schwer mit dem deutschen Recht vereinbar sind. (Drei EU-Richtlinien wurden nach dem Einstimmigkeitsprinzip beschlossen)

3. Antidiskriminierungsgesetz geht weit über EU-Richtlinie hinaus

Auch nach der Einarbeitung der Änderungsanträge von SPD und Bündnis 90/ Die Grünen vom 18. März 2005 geht der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes weit über die Vorgaben der EU-Richtlinien hinaus.

So bleiben folgende Kritikpunkte weiterhin bestehen:

- EU verlangt nur zivilrechtliches Diskriminierungsverbot aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts, die rot-grüne Koalition weitet die Verbote auf Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht aus.
- Eine Schadensersatzspflicht wird von den EU-Richtlinien nur für die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gefordert, nicht aber für andere Diskriminierungstatbestände. (Schadensersatz kann beispielsweise das Entgelt sein, das der Bewerber im Fall seiner Einstellung oder seiner Beförderung erhalten hätte, wenn er nicht diskriminiert worden wäre. Der Anspruch auf Entschädigung soll dagegen den immateriellen Schaden ausgleichen. Darunter versteht man alle Schäden, die keine Vermögensschäden sind)

Die Entschädigungsvorschrift ist nach wie vor ungenügend. Sie gilt nicht nur für alle in den Richtlinien genannten Merkmale, sondern gilt außerdem auch weiter für alle Verletzungen, die nicht Vermögensschäden begründen. Damit wird das bisher geltende Recht in § 611a BGB nicht nur hinsichtlich des Merkmals, sondern generell ausgedehnt. Die nunmehr vorgesehene Deckelung der Entschädigung auf drei Monate greift nur ein, wenn es sich um eine wegen Diskriminierung nicht vorgenommene Einstellung handelt.

Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung müssen nicht zwingend im Antidiskriminierungsgesetz geregelt werden. Die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten reichen bereits als Sanktion aus. Auch eine Regelung zur Entschädigung gibt es bereits für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Berufswelt im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 611a BGB).

Außerdem beliebt auch nach den Änderungsvorschlägen das Problem bestehen, dass der Schadensersatzanspruch erst nach

drei Jahren verjährt und die 6-monatige Klagefrist erst ab Kenntnis der Tatsachen läuft.

- EU-Richtlinien fordern, dass Verbände, die ein rechtmäßiges Interesse an den in den Richtlinien genannten Grundsätzen haben, Betroffene vor Gericht vertreten dürfen. Rot-Grün geht mit seinem Gesetzentwurf über die Vorgabe der EU hinaus und installiert eine Art Sittenpolizei mit Hilfe von Abmahnvereinen. Der Gesetzentwurf sieht spezielle Antidiskriminierungsverbände vor, die nicht nur Betroffene auf Wunsch vertreten können, sondern sich auch mögliche Schadensersatzforderungen abtreten lassen und diese dann im eigenen Namen vor Gericht einklagen können. Dies ist eine schädliche Regelung, die das EU-Recht in keinster Weise vorsieht.
- Auch bei der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle geht der Gesetzentwurf über die Richtlinien hinaus, da sie sich nicht, wie in den Richtlinien vorgegeben, auf die Merkmale Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht beschränkt, sondern sich auch auf alle anderen Diskriminierungstatbestände bezieht.

4. Probleme im Bereich Zivilrecht

- Unbestimmte Rechtsbegriffe, wie das "Massengeschäft" machen es gewerblichen und privaten Vermietern bald schwer ihre Wohnungen zu vermieten. Die Folge wird eine "Ghettobildung" sein. Das Ziel, eine ausgewogene Mietstruktur mit ausgeglichenen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Siedlungsverhältnissen zu erreichen wird in Zukunft schwieriger.

Nach den vorgelegten Änderungsanträgen dürfen Wohnungsgesellschaften ihre Mieter nun frei auswählen, sofern sie damit eine soziale Mischung in Großsiedlungen bezwecken. Der unklare Begriff des Massengeschäftes bleibt jedoch nach wie vor bestehen und damit auch das grundsätzliche Problem, dass Wohnungsvermietungen überhaupt einbezogen werden. Besonders private Vermieter bleiben weiterhin im Unklaren, ob sie mit ihrer Wohnungsvermietung den Bestimmungen des ADG wegen eines möglichen Massengeschäftes unterliegen oder nicht.

- Auf Vermieter, Arbeitgeber und Versicherer kommen aufgrund von umfangreichen Dokumentationspflichten mehr Bürokratie und Kosten zu, die die Wirtschaft belasten und Arbeitsplätze vernichten. Die mit den Änderungsanträgen vorgenommene Verkürzung der Frist der Geltendmachung eventueller zivilrechtlicher Ansprüche auf sechs Monate wird nicht zu einer Verringerung des bürokratischen Aufwands für Vermieter führen.
- Um gerichtsfestes Material aufbieten zu können, ist es künftig bei Vermietungen notwendig, die Entscheidungskriterien schriftlich von jedem potenziellen Mieter abzufragen (z.B. Höhe des Familieneinkommens, Familienstand, Vermögen, Zahl der ehelichen und unehelichen Kinder), und dabei alle denkbaren Diskriminierungs-

tatbestände zu berücksichtigen. Ähnliches gilt für Arbeitgeber, die alle Bewerbungsunterlagen archivieren müssen, um gegen den möglichen Vorwurf der Diskriminierung gewappnet zu sein.

- Umkehr der Beweislast: (wird auch vom EU-Recht gefordert): Wer meint, diskriminiert worden zu sein, braucht diesen Verdacht nur noch glaubhaft zu machen. Der Beschuldigte, also z.B. der Vermieter muss dann vor Gericht beweisen, warum er den von ihm ausgesuchten Mieter gewählt hat, bzw. der Arbeitgeber muss beweisen, warum er sich für einen bestimmten Bewerber entschieden hat. Dies führt zu schwierigen und langwierigen Gerichtsverhandlungen aufgrund komplizierter Beweislagen. Die Vorgabe der EU-Richtlinie zur Umkehr der Beweislast könnte man entschärfen, indem man den Wortlaut der Richtlinie nicht einfach abschreibt, sondern dem sonstigen deutschen Prozessrecht angleicht.

Beispiel:

Ein Vermieter muss sich bei der Vermietung einer 150 qm-Wohnung zwischen einer Familie mit drei Kindern und einem gleichgeschlechtlichen Paar entscheiden. Er entscheidet sich aus sozialen Gründen für die Familie mit drei Kindern. Damit trägt er das Risiko, möglicherweise beweisen zu müssen, dass er das gleichgeschlechtliche Paar bei der Wohnungsvergabe nicht diskriminiert hat.

- Auch nach der Einbringung der Änderungsanträge ist ein Anspruch auf Vertragsabschluss vorgesehen, wenn der verweigerte Vertrag ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot abgeschlossen worden wäre. Mit dieser Rechtsfolge, die einen Kontrahierungszwang bedeuten kann und auf die sich vor allem die verfassungsrechtlichen Bedenken hinsichtlich einer Beschränkung der Vertragsfreiheit beziehen, geht der Gesetzgeber weit über die Richtlinien hinaus, die lediglich effektive Sanktionen vorschreiben. Einen Anspruch auf Abschluss eines verweigerten Vertrages gibt die Richtlinie als Sanktion keineswegs vor.
- Im Versicherungswesen wird es einen Richtungswechsel vom Anwartschaftsdeckungs- zum Umlageverfahren und von von risiko-adäquaten Beiträgen hin zu Einheitstarifen geben. Dies führt zwangsläufig zur Verteuerung des Versicherungsschutzes und im Extremfall zur Einschränkung des Angebots. Außerdem wird es große Probleme bei der Überleitung von bestehenden Versicherungsverträgen, z.B. alte Lebensversicherungen/ Rückstellung oder Verwendung von Überschussbeteiligungen geben.
Dieses grundsätzliche Problem wird mit den Änderungsanträgen nicht gelöst, es wird lediglich festgelegt, dass das ADG für private Versicherungsverträge erst ab dem Jahr 2007 gelten soll.

5. Probleme aus der Arbeitswelt

- Das Antidiskriminierungsgesetz behindert den Einstellungsprozess für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Besonders Arbeitslose werden durch einen noch längeren Wiedereingliederungsprozess hierdurch benachteiligt.
- Das Gesetz berührt in erheblichem Maße den Betriebsfrieden. Bisher gehörte es zu den vornehmsten Aufgaben der Personalleiter eines Unternehmens, bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darauf zu achten, dass sie in den Betrieb und auch an den konkreten Arbeitsplatz passen und nicht zu Spannungen im Betrieb führen. Dies wird nunmehr fast unmöglich gemacht.

Beispiel

Ein Arbeitgeber beschäftigt aus Gründen des Betriebsfriedens lediglich griechische Staatsbürger. Als eine Stelle frei wird, bewirbt sich ein türkischer Staatsbürger islamischen Glaubens, der einer stark konservativen Glaubensrichtung folgt. Der Arbeitgeber sagt dem Bewerber ab, weil er befürchtet, dass es zu Spannungen in seinem Betrieb kommen könnte. Der Bewerber glaubt z.B. aus Gründen der Staatsangehörigkeit oder der ethnischen Zugehörigkeit abgewiesen worden zu sein und fordert den Arbeitgeber unter Berufung auf das Antidiskriminierungsgesetz zur Einstellung auf. Zur Vermeidung eines Rechtsstreits und des drohenden Schadensersatzes stellt der Unternehmer den Arbeitnehmer ein.

In der Folge wird dieser türkische Staatsbürger von griechischen Kollegen provoziert. Sein Anwalt fordert Schadenersatz, weil es dem Arbeitgeber nicht gelingt, die Diskriminierungen zu beseitigen, die auf eine Eskalation zusteuern

- sämtliche tarifvertragliche Regelungen stehen wegen eventuell diskriminierendem Charakter auf dem Prüfstand. Dies führt zu Rechtsunsicherheiten sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern, da nicht gewährleistet ist, ob erbrachte Leistungen oder Vergünstigungen noch Gültigkeit besitzen oder sich hier bereits Schadensersatz- bzw. Rückgewähransprüche unter den Beteiligten ergeben.
- Das Klagerecht für den Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretende Gewerkschaft auch gegen den Willen des Diskriminierten, das europarechtlich nicht vorgegeben wird, bleibt auch nach den Änderungsanträgen bestehen.
- In Deutschland gibt es ausgeprägte Arbeitnehmerschutzgesetze, z.B. sozialer Kündigungsschutz aufgrund von Alter, Beschäftigungsdauer, Familienstand etc. Deshalb sollte in Deutschland die Umsetzung der Richtlinien auf ein Minimum begrenzt werden.

Im Gegensatz hierzu gibt es im anglo-amerikanischen Rechtsraum schon länger ein ausgeprägtes Antidiskriminierungsrecht, d.h. der Arbeitnehmerschutz erfolgt vor allem über Antidiskriminierungs-

schutz. Die Unterschiede in den Rechtssystemen muss man bei der Umsetzung der Richtlinien in nationales Recht berücksichtigen.

- Das Gesetz soll auch weiterhin für Beamte und Richter des Bundes und der Länder gelten. Ergänzend jetzt auch noch für Zivildienstleistende. Eine Klarstellung, inwieweit das Leistungsverweigerungsrecht auch für Beamte und Richter gelten soll, erfolgt nicht.

6. Schlussfolgerungen

- Ein Umdenken in der Gesellschaft zu einem diskriminierungsfreien Miteinander lässt sich nicht allein durch Rechtsvorschriften erzwingen.
- Die Rot-Grüne Koalition hat mit den Änderungsanträgen einige Kritikpunkte aufgegriffen. Mit Ausnahme der Streichung der ohnehin unsinnigen Haftung des Arbeitgebers für das Verhalten Dritter, z.B. Kunden oder Lieferanten und der weiteren Einschränkung, dass eine Entschädigung im Rahmen von Einstellungen auf maximal drei Monatsgehälter gedeckelt ist, reichen sie jedoch nicht aus.
- Im Zivilrecht hat es die Rot-Grüne Koalition, bis auf minimale Änderungen versäumt, den Gesetzentwurf den EU-Vorgaben entsprechend zu ändern. Statt das Benachteiligungsverbot - wie in den Richtlinien gefordert - nur auf die Bereiche Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht zu begrenzen, gilt der Gesetzentwurf nach wie vor auch für die Diskriminierungsmerkmale Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität
- Die CDU/CSU-Fraktion wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass die Richtlinien 1:1 umgesetzt werden und vor Umsetzung der EU-Richtlinien geprüft wird, inwieweit die deutsche Gesetzgebung bereits hinreichenden Schutz gegen Diskriminierung bietet. Solange diese Forderungen nicht erfüllt werden, wird die CDU/CSU-Fraktion das Gesetz im Bundestag ablehnen.