

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

51. Sitzung
Teil I - Wortprotokoll*

Berlin, den 07.03.2005, 10:00 Uhr
Sitzungsort: Marie-Elisabeth-Lüders-Haus

Anhörungssaal: 3.101

Vorsitzende: Kerstin Griese, MdB
Stellv. Vorsitzender: Walter Link, MdB

TAGESORDNUNG:

Öffentliche Anhörung

zu folgender Vorlage:

Gesetzentwurf der Abgeordneten Olaf Scholz, Hermann Bachmaier, Sabine Bätzing,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

sowie der Abgeordneten Irmgard Schewe-Gerigk, Volker Beck (Köln), Jutta Dümpe-Krüger,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien

BT-Drucksache 15/4538

Inhaltsverzeichnis:

Teil I

Anwesenheitsliste	S. 3
Liste der Sachverständigen	S. 9
Liste der Verbände	S. 10
Wortprotokoll	
- 1. Teil: Begrüßung durch die Vorsitzende	S. 14
- 2. Teil: Eingangsstatements der Sachverständigen	S. 15
- 3. Teil: Schwerpunkt Arbeitsrecht	S. 34
- 4. Teil: Schwerpunkt Zivilrecht	S. 52
- 5. Teil: Allgemeines / Antidiskriminierungsstelle	S. 70
- 6. Teil: Anhörung der Verbände	S. 79

Teil II

Anhang 1 Stellungnahmen der Sachverständigen	S. 131
Anhang 2 Stellungnahmen der Verbände	S. 357
Anhang 3 Ausschussdrucksache 15(12)435-(39)	S. 791

Liste der Sachverständigen

Herr Prof. Dr. Christian Armbrüster
Freie Universität Berlin
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-E

Herr PD Dr. Heiner Bielefeldt
Deutsches Institut für Menschenrechte
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-J

Frau Dr. Katharina Vera Boesche
Freie Universität Berlin
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-R

Herr Prof. Dr. Peter Derleder
Universität Bremen

Herr Prof. Dr. Eberhard Eichenhofer
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-I

Herr Dr. Volker Leienbach
Verband der privaten Krankenversicherung
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-P

Herr Dr. Matthias Mahlmann
Freie Universität Berlin
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-F

Herr Prof. Dr. Helmut Maurer
Europäische Kommission
(hat abgesagt)

Herr Dr. Rainer Nickel
Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt/Main
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-Q

Frau Dr. Andrea Nicolai
Rechtsanwältin
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-D

Frau Prof. Dr. Heide Pfarr
Hans-Böckler-Stiftung

Herr Prof. Dr. Thomas Pfeiffer
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-H

Frau Prof. Dr. Sibylle Raasch
Hamburger Universität für Wirtschaft und
Politik,
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-A

Herr Prof. Dr. Volker Rieble
Ludwig-Maximilians-Universität München
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-B

Frau Prof. Dr. Ursula Rust
Universität Bremen
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-O

Herr Prof. Dr. Franz Jürgen Säcker
Freie Universität Berlin
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-N

Herr
Prof. Dr. Axel Schulte
Universität Hannover
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-K

Herr Dipl.-Ing. René Schweyen
Ges. für Bauen und Wohnen Hannover GmbH
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-L

Herr Prof. Dr. Gregor Thüsing
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität
Bonn
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-C

Frau Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder
Universität Hannover
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-G

Herr Prof. Dr. Kurt Wolfsdorf
Dt. Aktuarvereinigung e. V.
Stellungnahme auf Adrs. 15(12)440-M

Liste der eingeladenen Verbände

Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg

Frau Almuth Berger
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(22)

Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e.V.

Herr Ulrich Herfurth
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(9)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)

Herr Dr. Guido Klumpp
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(32)

Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte (BAGH)

Herr Christoph Nachtigäller
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(25)

Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) e.V.

Frau Sigrid Hintzen
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(26)

Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW)

Herr Lutz Freitag
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(7)

Bundesverband der Freien Berufe

Herr Arno Metzler
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(15)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

Herr Roland Wolf
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(18)

Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.

Frau Hanne Schweitzer
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(31)

Der Bevollmächtigte des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union

Frau Dr. Monika Lücke
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(30)

Der Paritätische Wohlfahrtsverband-Gesamtverband e. V.

Herr Harald Löhlein
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(1)

Deutscher Anwaltverein e.V.

Herr Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(19)

Deutscher Behindertenrat (DBR)

Herr Klaus Lachwitz

Deutscher Familienverband

Herr Dr. Marcus Ostermann

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(13)

Deutscher Frauenrat

Frau Brunhilde Raiser

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(24)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Frau Dr. Ursula Engelen-Kefer

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(28)

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA)

Frau Warden

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(20)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Herr Dr. Jürgen Möllering

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(5)

Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb)

Frau Prof. Dr. Sibylle Raasch

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(8)

Deutscher Mieterbund e.V.

Herr Norbert Eisenschmid

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(3)

Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf

Herr Dr. Otto Hauck

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(4)

DITIB - Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion

Herr Bekir Alboga

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(35)

Föderation der Aleviten-Gemeinden in Deutschland e.V.

Herr Seyit Ali Dikmen

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(12)

Forum behinderter Juristinnen und Juristen

Herr Dr. Andreas Jürgens

Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(2)

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)

Frau Dr. Martina Vomhof
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(27)

Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE)

Herr Heribert Jöris
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(6)

Haus & Grund

Herr Kai Warnecke
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(14)

Kommissariat der deutschen Bischöfe – Katholisches Büro in Berlin –

Herr Heiner B. Lendermann
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(30)

Landeszentrum für Zuwanderung NRW

Frau Birgit Wehrhöfer
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(37)

Leben ohne Rassismus – Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW

Herr Hartmut Reiners
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(16)

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V. (LSVD)

Herr Manfred Bruns
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(17)

Sozialverband VdK Deutschland e.V.

Herr Jens Kaffenberger
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(36)

Türkische Gemeinde in Deutschland

Nuran Yigit
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(10)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Herr Klaus Lörcher
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(33)

Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e. V.

Frau Cornelia Spohn
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(34)

Verband der Chemischen Industrie

Herr Dr. Schwarz
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(21)

Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. (vzbv)

Frau Helke Heidemann-Peuser
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(38)

Zentralrat der Juden in Deutschland, Leo-Baeck-Haus
Herr Kramer

Zentralrat Deutscher Sinti und Roma
Herr Arnold Roßberg
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(11)

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Frau Christine Misch
Stellungnahme auf Ausschussdrucksache 15(12)435-(23)

1. Teil: Begrüßung durch die Vorsitzende

Vorsitzende: Guten Tag meine Damen und Herren. Ich begrüße Sie alle zur öffentlichen Sitzung des Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit der öffentlichen Anhörung zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien auf BT-Drucksache 15/4538. Mein Name ist Kerstin Griese, ich bin die Ausschussvorsitzende und versuche, Sie möglichst stringent durch diesen sehr vollen Tag zu führen, der auch mit großem Interesse von der Öffentlichkeit verfolgt wird.

Ich begrüße zu allererst sehr herzlich die Sachverständigen, die hier schon Platz genommen haben und uns gleich mit Ihren Ansichten, Informationen und Argumenten weiter helfen werden. Der Sachverständige Prof. Dr. Maurer lässt sich entschuldigen, da er als Beamter der Europäischen Kommission die erforderliche Genehmigung für sein Erscheinen vor einem nationalen Parlamentsausschuss nicht rechtzeitig einholen konnte. Ich begrüße die Bundestagsabgeordneten aus dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und aus den mitberatenden Ausschüssen. Unser heutiges Thema ist ein Querschnittsthema welches in mehreren Ausschüssen beraten wird.

Ich möchte Sie vorab darüber informieren, dass sich Frau Ministerin Renate Schmidt leider entschuldigen musste, weil sie erkrankt ist. Sie hat geschrieben, dass sie sich sehr ärgert, heute nicht dabei sein zu können. Ich denke, es ist in Ihrer aller Sinne, wenn wir ihr von hier unsere Genesungswünsche schicken. Für die Bundesregierung begrüße ich Frau Parlamentarische Staatssekretärin Marieluise Beck und Herrn Staatssekretär Ruhenstroth-Bauer aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ferner möchte ich sie darauf hinweisen, dass diese Anhörung aufgezeichnet wird. Außerdem wird ein Wortprotokoll erstellt, welches dann auch im Internet verfügbar sein wird. Ich möchte deshalb diejenigen, die hier gleich als Abgeordnete oder als Sachverständige das Wort ergreifen, bitten, vor ihren Beiträgen deutlich Ihren Namen zu nennen, da dies die Erstellung des Protokolls sehr erleichtern würde. Ihnen sind zahlreiche Stellungnahmen zugegangen. Diese liegen auch draußen vor der Tür noch einmal aus. Alle angeforderten Stellungnahmen werden ins Internet eingestellt, so dass sie auch dort einzusehen sind.

Wir haben immer noch einen großen Andrang an Besuchern, was eigentlich zu begrüßen ist, da parlamentarische Arbeit so öffentlich wie möglich stattfinden sollte. Ich möchte Sie aber darauf hinweisen, dass diejenigen, die auf der Tribüne keinen Platz mehr finden, diese Anhörung per Videoübertragung im Paul-Löbe-Haus verfolgen können. Bitte wenden sie sich hierzu an den Ausschussassistentendienst, der Ihnen sagen wird, in welchem Raum diese Übertragung stattfindet.

Wir haben einen langen Tag vor uns. Es ist vorgesehen, dass wir zunächst mit den Eingangsstatements der Einzelsachverständigen beginnen, welche hier vorne sitzen. Jeder hat die Möglichkeit, ein dreiminütiges Statement abzugeben. Wir werden dann einen ersten Schwerpunkt zum Thema Arbeitsrecht bilden, bei dem die Abgeordneten eine Stunde die Möglichkeit haben, die Sachverständigen zu befragen. Anschließend gibt es einen zweiten Schwerpunkt zum Thema Zivilrecht, welcher ebenfalls eine Stunde in Anspruch nehmen soll. Dann folgt ein dritter Schwerpunkt zu allgemeinen Fragen und zur Antidiskriminierungsstelle, der für die

Zeit von 13.30 bis 14.00 Uhr vorgesehen ist. Wir werden dann eine kurze halbstündige Pause machen und ab 14.30 Uhr die eingeladenen Verbände anhören. Dieser Ablaufplan liegt Ihnen auch schriftlich vor. Ich muss Sie alle bitten, sich an diesen Zeitplan zu halten, damit möglichst viele Fragen gestellt und möglichst viele Antworten gefunden werden können. Die Abgeordneten sollten möglichst ein bis zwei Fragen an ein bis zwei Sachverständige stellen, damit man möglichst viele Beiträge hören kann. Dieses Modell hat sich in unserem Ausschuss gut bewährt. Nochmals geht mein Dank an die Sachverständigen.

2. Teil: Eingangsstatements der Einzelsachverständigen

Vorsitzende: Wir beginnen jetzt mit der Runde der Sachverständigen. Ich begrüße zuerst Herrn Prof. Dr. Christian Armbrüster von der Freien Universität Berlin und bitte Sie um Ihr Statement.

Prof. Dr. Christian Armbrüster: Ja, vielen Dank. Ich möchte drei kurze Anmerkungen zu aus meiner Sicht zentralen Punkten machen. Zunächst zum Erfordernis einer Umsetzung der Richtlinien: Eine solche Umsetzung wird ja zum Teil für entbehrlich gehalten, weil das neue Deliktsrecht schon jetzt Diskriminierungen entgegenwirke. Dem stehen aus meiner Sicht die Anforderungen entgegen, die der Europäische Gerichtshof an eine richtige Umsetzung stellt. Danach müssen europarechtlich die gewährleisteten Rechte den Bürgern hinreichend klar und deutlich erkennbar werden. Das wird durch Vorschriften wie § 823 BGB nicht erreicht. Hinzu kommt auch inhaltlicher Anpassungsbedarf. Ich nenne hier nur das Stichwort „Beweislast“. Aus meiner Sicht ist eine Umsetzung der Richtlinien durch ein deutsches Gesetz erforderlich.

Ich komme zu Punkt zwei, der uns heute hier vermutlich besonders beschäftigen wird, nämlich die Frage der so genannten überschießenden Umsetzung der Richtlinien. Sie ist aus meiner Sicht im Grundsatz akzeptabel, wenn man den Kreis der erfassten Verträge sachgerecht beschränkt. Der Entwurf will nun den Massengeschäften solche Verträge gleichstellen, bei denen das Ansehen der Person nachrangige Bedeutung hat. In der Begründung wird erwähnt, dass dazu vielfach auch Mietverträge großer Anbieter mit einer Vielzahl von Wohnungen gehören sollen. Das Beispiel zeigt, dass demnach kaum absehbar ist, wann das umfassende und wann das eingeschränkte Verbot gelten soll. Die Einführung einer neuen, dem BGB bisher völlig unbekanntes Kategorie von Verträgen, bei dem das Ansehen der Person nachrangige Bedeutung hat, sollte daher entfallen. Für Wohnraummietverträge bliebe es damit beim Verbot einer Benachteiligung wegen Rasse und ethnischer Herkunft. Auch das belastet die Wohnungswirtschaft, aber insoweit muss man ganz klar sagen, hier sind Richtlinien umzusetzen.

Auch bei Versicherungsverträgen sollte sich aus meiner Sicht die überschießende Umsetzung auf Massengeschäfte beschränken, also solche, bei denen keine Risikoprüfung stattfindet. Andernfalls gelangt man zu enormen Schwierigkeiten, insbesondere im Bereich der Behinderung, weil viele Risikomerkmale, wie etwa Diabetes, als Behinderung einzustufen sein könnten und andere nicht. Eine Gleichbehandlung muss auch ohne öffentliche Statistiken möglich sein. Es geht in der Privatversicherung nun einmal nicht um sozialen Ausgleich, sondern um risikogemäße Vertragsgestaltung. Mit Diskriminierung hat das aus meiner Sicht nichts zu tun. Die überschießende Umsetzung der Richtlinie für Massengeschäfte dürfte allerdings

eher psychologische, bewusstseinschärfende, als praktische Bedeutung gewinnen, denn bei Geschäften, die typischerweise ohne Ansehen der Person geschlossen werden, liegt eine Diskriminierung fern.

Schließlich zum Kontrahierungszwang: Anders als im Arbeitsrecht soll es im allgemeinen Zivilrecht einen Kontrahierungszwang, also einen Zwang zum Abschluss von Verträgen geben. Darin liegt ein schwerwiegender Eingriff in die Privatautonomie. Er ist gerechtfertigt, wenn jemand auf die Leistung gerade eines bestimmten Anbieters dringend angewiesen ist. Darum geht es hier aber nicht. Vielmehr ist die in der Benachteiligung liegende persönliche Herabwürdigung auszugleichen. Dafür ist der im Entwurf ebenfalls vorgesehene Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens das richtige Instrument. Schließlich weckt der Kontrahierungszwang falsche Erwartungen, weil der Benachteiligte die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, dass ohne die Benachteiligung ein Vertrag mit ihm geschlossen worden wäre. Das führt jenseits der Massengeschäfte zu einem erheblichen Geschäftsrisiko. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Prof. Armbrüster. Ich begrüße als nächsten Herrn PD Dr. Heiner Bielefeldt vom Deutschen Institut für Menschenrechte und bitte Sie um Ihr Statement.

PD Dr. Heiner Bielefeldt: Vielen Dank. Ich habe meine kurzen Ausführungen in sieben Punkte untergliedert:

Erster Punkt: Auch in demokratischen Gesellschaften finden Diskriminierungen alltäglich statt. Zum Beispiel haben Menschen mit einem ausländisch klingenden Namen, so das Ergebnis von Studien, bei ansonsten identischen Bewerbungsunterlagen nur einen Bruchteil der Chancen auf Einladung zu einem Bewerbungsgespräch gegenüber Menschen mit einem traditionell deutschen Namen. Diskriminierung ist hier alltägliche Realität. Das sollte deshalb gesagt werden, weil in der Debatte um das Antidiskriminierungsgesetz diese Realität zu wenig betont worden ist.

Zweiter Punkt: Die Weiterentwicklung von Rechtsmitteln gegen Diskriminierung ist eine Verpflichtung, die Deutschland durch Ratifizierung internationaler Menschenrechtskonventionen anerkannt hat. Auch unabhängig von der überfälligen Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien gibt es menschenrechtliche Verpflichtungen, die ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz erforderlich machen. Das ist eine menschenrechtliche Verpflichtung, nicht ein Luxus für Zeiten wirtschaftlicher Prosperität, die wir im Moment ja bekanntlich nicht haben.

Dritter Punkt: Das Diskriminierungsverbot ist ein Strukturprinzip der Menschenrechte, bei dem es immer um Freiheit in Gleichberechtigung geht. Das Diskriminierungsverbot verpflichtet den Staat, gegen alle Formen von Diskriminierung vorzugehen, gegen direkte Diskriminierung, aber auch gegen indirekte und strukturelle Diskriminierung.

Vierter Punkt: Dabei muss der Staat auch Schutz vor Diskriminierung durch Private gewährleisten. Entsprechende Verpflichtungen sind in mehreren UN-Menschenrechtsabkommen niedergelegt. So enthält das internationale Übereinkommen zur Beseitigung der Rassendiskriminierung das Recht auf diskriminierungsfreien Zugang „zu jedem Ort oder Dienst, der für die Benutzung durch die Öffentlichkeit

vorgesehen ist, wie Verkehrsmittel, Hotels, Gaststätten, Cafés, Theater und Parks". Auch die Konvention zur Abschaffung jeder Form von Diskriminierung der Frau bezieht ausdrücklich Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz gegenüber Privaten mit ein.

Fünfter Punkt: Menschenrechte setzen nicht nur inhaltliche Standards, sie gestalten auch einen institutionellen Rahmen zur Förderung und zum Schutz der Rechte. In diesem Zusammenhang steht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wie sie im Gesetzesentwurf vorgesehen ist. Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat eine Reihe von Empfehlungen formuliert, die sich auf eine stärkere Verantwortung in der Unabhängigkeit beziehen. Dazu gehören eine Entkopplung der Leitung der Stelle von der Legislaturperiode des Bundestages, eine Verstärkung der Kompetenzen unter Einschluss der Beratung Betroffener und ihrer Unterstützung vor Gericht sowie eine konsequente Durchführung des horizontalen Ansatzes, der im Prinzip bereits vorgesehen ist, das heißt Bearbeitung aller Diskriminierungsmerkmale.

Sechster Punkt: Ein Antidiskriminierungsgesetz erfordert differenzierte Regelungen für die unterschiedlichen gesellschaftlich privaten Akteure, zum Beispiel Hauseigentümer, Unternehmer, Religionsgemeinschaften. Anders als der Staat sind diese privaten Akteure selbst Träger verschiedener, von Staats wegen zu garantierender Freiheitsrechte wie Eigentumsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Religionsfreiheit. Deshalb bedarf es differenzierter Umsetzungen, die im Gesetzesentwurf im Prinzip aber auch angelegt sind.

Es hat schon geklingelt, deshalb muss ich meinen letzten Punkt auslassen. Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit.

Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Dr. Bielefeldt. Als Nächste begrüße ich Frau Dr. Katharina Vera Boesche von der Freien Universität Berlin und bitte Sie um Ihr Statement.

Dr. Katharina Vera Boesche: Vielen Dank. Aus Zeitgründen beschränke ich mich auf die §§ 23 und 24. In § 23 geht es um eine echte, wenn auch eingeschränkte Beweislastumkehr. Sie sollte daher meines Erachtens auch so benannt werden. Einen Vollbeweis hat der Kläger gerade nicht zu erbringen, da er nicht alle Tatbestandsmerkmale, etwa die Kausalität der Benachteiligung, nachweisen muss. § 23 geht aber in mehrfacher Hinsicht über die Richtlinienvorgaben hinaus.

Erstens: Die Vorschrift sollte sich bezüglich des Zivilrechts allein auf die Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft beschränken. Andernfalls würde zum Beispiel eine beklagte Immobiliengesellschaft wegen aller Merkmale einer umfangreichen Offenbarungs- und Dokumentationspflicht ausgesetzt werden, obgleich die Pflicht zur Darlegung von Auswahlgründen dem Zivilrechtsverkehr grundsätzlich fremd ist. Außerdem ist sie eben keine Behörde, die dem Bürger gegenüber einen günstigen Verwaltungsakt ablehnt und das entsprechend begründen muss, sondern sie unterlässt nur die Abgabe einer Willenserklärung.

Zweitens: § 23 ist betreffend der Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft nicht nur zu weitgehend, sondern auch falsch, da eine sachliche Rechtfertigung ausscheidet. Der Beklagte hat in diesen Fällen nach den Richtlinienvorgaben gerade nicht die Möglichkeit, sachliche Rechtfertigungsgründe vorzutragen. Er kann sich nur entlasten, indem er beweist, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

vorliegt. Zudem ist die Wortwahl des § 23 missglückt. In Antidiskriminierungsfällen wird es in aller Regel zur Durchführung einer mündlichen Verhandlung kommen. Gerade über die Rechtsfrage der Benachteiligung ist eben nicht ohne Anhörung des Beklagten zu entscheiden. Mit Glaubhaftmachung kann daher nicht eine Glaubhaftmachung im Sinne § 294 ZPO gemeint sein, denn sonst könnte sich auch der Beklagte der Glaubhaftmachung bedienen. Und dies ist vom Gesetzgeber wohl gerade nicht gemeint. Gemeint sein kann daher nur ein Absenken des Beweismaßes im Sinne einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Dann sollte dies meines Erachtens auch aus dem Wortlaut klar werden. Auf den missglückten Begriff der Vermutung sollte, wie in meiner schriftlichen Stellungnahme ausgeführt, ebenfalls verzichtet werden. Zudem sollte entsprechend der Richtlinienvorgaben getrennt werden zwischen einem ersten Absatz des § 23, der sich für das Arbeitsrecht auf alle Merkmale erstreckt, und einen zweiten Absatz, der die zivilrechtliche Benachteiligung betrifft und nur das Merkmal der ethnischen Herkunft enthält.

Zur Vorschrift des § 24 nur soviel: Der Regelungen über die Vertretung und Beistandsstellung durch Verbände in Absatz 2 und über die Abtretung von Entschädigungsansprüchen in Absatz 4 hätte es meines Erachtens nicht bedurft, da sich dies bereits aus bestehendem Recht ergibt. Zumindest sollte § 24 für das Zivilrecht auf Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft beschränkt werden. Abgesehen von den Kostenvorteilen und der Möglichkeit der Zeugenaussage des Benachteiligten wird eine Verbandsklage einem Arbeitnehmer ohnehin nicht die Entscheidung abnehmen, ob er gerichtlich gegen seinen Arbeitgeber vorgeht und dadurch möglicherweise Nachteile riskiert, oder ob er lieber darauf verzichtet. Auch ein Mieter, der seinen Vermieter im Klagewege sozusagen zum Vertragsschluss gezwungen hat, wird nach dem naturgemäßen Lauf der Dinge nicht unbedingt in einem friedfertigen Mietverhältnis koexistieren. Gerade der Zwang zum vertrauensvollen Sich-Vertragen ist ein Fremdkörper im Zivilrecht.

Der deutsche Gesetzgeber sollte den Mut aufbringen, nur solche Vorschriften umzusetzen, die wirklich Neues normieren, und das Gesetz ansonsten zu entschlacken. Es ist daher keine Frage mangelnder Rechtsschutzmöglichkeiten, wenn bislang wenig geklagt wird. Wie in anderen Fällen, sollte man die rechtsmündigen und rechtssuchenden Bürger auch hier nicht unterschätzen. Wer etwa die Herausgabe von Vereinsgegenständen oder Schmerzensgeld begehrt, weiß sich auch zu helfen. Ob sich dieser Anspruch aus allgemeinen oder speziellen Gesetzen ergibt, ist ihm daher in der Regel egal. Dies dürfte in Benachteiligungsfällen nicht anders sein.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Prof. Dr. Peter Derleder von der Universität Bremen und ich bitte Sie um Ihr Statement.

Prof. Dr. Peter Derleder: Die Bundesrepublik Deutschland ist nicht nur schuldig, die Richtlinien der Europäischen Union umzusetzen, sondern sie schuldet sich selbst den Abbau von Diskriminierungen. Sie hat einen beträchtlichen Rückstand in diesem Sektor im Vergleich mit den westlichen Demokratien. Man kann sogar sagen, die Zivilgesellschaft ist wesentlich weiter als die staatliche Rahmenrechtsordnung. Das kann man deutlich daran feststellen, dass offene Diskriminierungen im Geschäfts- und Alltagsleben äußerst selten sind. An meinem Lehrstuhl sind empirische Untersuchungen zum Wohnungsmarkt durchgeführt worden und wir haben festgestellt, dass die offene Diskriminierung praktisch nicht mehr vorhanden ist. Es sind also völlig andere Zeiten als damals, als man noch „Neger, Neger, Schornsteinfeger“ auf der Straße

gesungen hat. Dieser Abbau von Diskriminierungen, den die Bundesrepublik sich selbst schuldet, hätte schon früher beginnen können, nämlich über die mittelbare Drittwirkung von Grundrechten, insbesondere von Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz. Das ist aber nur ganz ansatzweise geschehen. Unter Druck geraten sind allenfalls Gastwirte und Diskobetreiber. Die bisherige Debatte, die gegenwärtig auch zu dem Fraktionsentwurf geführt wird, ist weitgehend noch relativ akademisch und ideologisch. Die wirklichen Probleme der einzelnen Märkte sind noch nicht aufgearbeitet. Wir haben versucht, das auf dem Wohnungsmarkt schon einmal zu antizipieren. Die verschiedenen Problemlagen, die für die Gruppen, die es dort sehr schwer haben entstehen – Ausländer, alte Menschen und insbesondere natürlich auch Einkommensschwache – diese Probleme schreien nach Diskriminierungsabbau, und den muss auch das deutsche Antidiskriminierungsgesetz leisten.

Der Gesetzesentwurf ist insofern relativ ambitioniert, als er sämtliche Diskriminierungskriterien der vier Richtlinien aufgreift. Diese Diskriminierungskriterien sind allerdings äußerst ungleich gewichtig. Wenn wir von Rasse und Ethnie ausgehen bis hin zu Alter – das sind sehr unterschiedlich zu gewichtende Kriterien, was es dann auch nötig macht, sehr unterschiedliche Rechtsfolgen vorzusehen. Das ist die Schwierigkeit, wenn man mit einer solchen Generalklausel wie § 1 des Entwurfs arbeitet. Besondere Strenge wird natürlich zu Recht aufgrund der Antirassismusrichtlinie für die Kriterien Rasse und Ethnie geübt. Die gleiche Strenge sollte allerdings meines Erachtens auch hinsichtlich Geschlecht und Behinderung geübt werden. Das ist bisher nicht realisiert. Was die Prozessflut angeht, die überall befürchtet wird, muss man sich klar machen, dass es eigentlich nur um die offene Diskriminierung geht. Die versteckte Diskriminierung wird nicht berührt. Wenn zum Beispiel ein Arbeitgeber 30 Bewerbungen hat und einen Bewerber auswählt, der Inländer ist, ein Mann ist usw., also keinerlei Tatbestandsmerkmale erfüllt, dann liegt damit noch kein Diskriminierungsstatbestand vor. Das heißt also, nur dort, wo auf den Märkten offene Diskriminierung zur Debatte steht, und das ist äußerst selten, da muss das Gesetz eingreifen. Insofern erwarte ich keinerlei Prozessflut.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Prof. Dr. Eichenhofer von der Friedrich-Schiller-Universität in Jena und bitte Sie um Ihr Statement.

Prof. Dr. Eberhard Eichenhofer: Frau Vorsitzende, meine sehr verehrten Damen und Herren Abgeordneten, meine sehr verehrten Damen und Herren.

Die Richtlinien sind umzusetzen, Artikel 13 gebietet das. Die europarechtliche Grundlage ist eindeutig. Die Richtlinie, und darauf wird später noch einzugehen sein, hat auch einen sehr engen Bezug zur europäischen Beschäftigungsstrategie und sollte unter diesem Blickwinkel noch gesondert betrachtet werden. Die Ziele, die die Richtlinie verfolgt, haben ein gesichertes Fundament im deutschen Verfassungsrecht und im Völkerrecht und es ist erfreulich, dass in dieser Debatte, jedenfalls soweit sie von den Sachverständigen geführt wird, die Zielsetzungen, die mit dieser Richtlinie verfolgt werden, allgemein geteilt werden. Ich glaube, das ist eine gute Basis für eine Verständigung. Das eigentlich Interessante und Schwierige an diesem Vorhaben liegt darin, dass der Entwurf, über den wir zu beraten haben, im Grunde genommen ein nach englischen oder angelsächsischen Prinzipien gestaltetes Antidiskriminierungsrecht in ein kontinentales, zivilistisches System einzubauen versucht. Das kann man natürlich machen, aber die Folgen

sind absehbar. Es gibt Abstimmungsschwierigkeiten zu den gegebenen Regeln des sozialen Schutzes. Das ist aber kein prinzipielles Hindernis, sondern eine besondere Schwierigkeit, die zu einigen Konkurrenzproblemen führt, die man aber bewältigen kann. Insgesamt bin ich der Meinung, dass dieser Gesetzentwurf eine taugliche Grundlage für die parlamentarische Beratung ist und dass er einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung der deutschen Rechtsordnung im Einklang mit europäischen Vorgaben leistet.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Dr. Leienbach vom Verband der privaten Krankenversicherung und bitte ihn um sein Statement.

Dr. Volker Leienbach: Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Dass die europäischen Richtlinien in deutsches Recht umzusetzen sind, ist unstrittig. Sehr wohl kann man aber darüber streiten, ob mehr umgesetzt werden soll, als gefordert wurde. Und hier besteht, so glaube ich, die Begründungspflicht. Die Begründung wurde zum Teil nicht geliefert und dort, wo sie geliefert wurde, ist sie oft nicht überzeugend. Das gilt insbesondere für die Gleichstellung individueller Krankenversicherungsverträge mit Massengeschäften. Hier soll auf individuelle Risikoprüfung verzichtet werden. Darin besteht aber, wie Herr Armbrüster schon ausgeführt hat, keine Diskriminierung, sondern eine gebotene Differenzierung zum Schutz der Versichertengemeinschaft. Ich nenne nur zwei Anknüpfungspunkte: Der eine ist das Alter. Es ist unstrittig und in vielen öffentlichen Statistiken nachzulesen, dass die Gesundheitsausgaben mit dem Alter steigen. Das Statistische Bundesamt hat ermittelt, dass es für die Gruppe der über 85-Jährigen etwa der Faktor 5 gegenüber dem Bevölkerungsdurchschnitt ist. Zweiter Anknüpfungspunkt ist Behinderung. Selbstverständlich darf es bei Behinderung keine Differenzierung und keine Diskriminierung geben. Aber wir müssen sehen, dass es schwierig ist, Behinderung von Krankheit abzugrenzen. Viele, die ein manifestes Krankheitsbild aufweisen, chronisch Kranke, haben den Status eines Behinderten. Man wäre nach jetzigem Instrumentarium in der Lage, Kranke anders zu behandeln als Behinderte, obwohl der Sachverhalt identisch ist. Das ist nicht hinnehmbar.

Nächstes Stichwort: Kosten für Schwangerschaft und Entbindung. Die Branche hat schon lange ihre Bereitschaft signalisiert, diese Kosten gleichmäßig auf die Geschlechter zu verteilen. Wegen der großen statistischen Probleme, die damit verbunden sind, bitten wir hier allerdings um Übergangspflichten, wie das EU-Recht sie vorsieht, bis Ende 2009. Ein nächstes Stichwort: Datenqualität, Veröffentlichung der Daten. Es kann nicht sein, dass unternehmensinterne Daten, die häufig der Kalkulation zugrunde liegen, veröffentlicht werden sollen. Damit ginge die Wettbewerbslandschaft innerhalb der privaten Krankenversicherung und darüber hinaus verloren. Schließlich bitte ich zu bedenken, dass mit diesem Gesetzentwurf für die Versicherungswirtschaft eine Fülle an administrativen Aufgaben und Bürokratie verbunden ist, insbesondere dann, wenn diese Regelungen auch für den Bestand gelten sollten. Hier braucht es, wenn es denn überhaupt so weit kommen sollte, lange Übergangsfristen.

Und mein Schlusssatz: Ich bitte zu bedenken, dass die deutsche Versicherungswirtschaft im internationalen Vergleich in Konkurrenz mit Versicherungswirtschaften anderer europäischer Länder deutlich benachteiligt würde, sollte über die EU-Erfordernisse hinaus hier in Deutschland Antidiskriminierung geregelt werden. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Dr. Mahlmann von der Freien Universität Berlin und bitte Sie um Ihr Statement.

Dr. Matthias Mahlmann: Guten Tag, meine Damen und Herren. Antidiskriminierungsrecht ist seit vielen Jahren ein in der Praxis erprobter Teil des europäischen Gemeinschaftsrechts, das seinen Niederschlag sowohl im Primär- als auch im Sekundärrecht gefunden hat. Die Regierungschefs haben darüber hinaus im Jahr 2000 durch die beiden Richtlinien eine bestimmte, menschenrechtlich orientierte Stellungnahme formuliert. Der erklärte und deutliche politische Wille der Regierungschefs richtete sich darauf, die Europäische Union in Angesicht von bestehenden Diskriminierungen klar menschenrechtlich zu positionieren. Das ist nicht überraschend, denn Antidiskriminierungsschutz ist ein traditioneller Teil der modernen Menschenrechtskultur. Letztendlich beruht er auf der Idee der kategorisch zu schützenden Wertgleichheit aller Menschen, ist also ein Inbegriff der Menschenwürde. Das wurde in den Erwägungsgründen der Richtlinien deutlich formuliert. Dort heißt es, dass Diskriminierungsschutz ein allgemeines Menschenrecht sei. Es ist wichtig, diesen menschenrechtlichen Aspekt der umzusetzenden Richtlinien auch im rechtspolitischen Kampf nicht zu vergessen. Vielleicht sollte auch der Ton der Kritik auf diese Verbindung zu menschenrechtlichen Normen, die uns allen sehr wichtig sind, abgestimmt werden. Ich glaube, der Handlungsbedarf ist jetzt groß. Die Richtlinien sind umzusetzen; der Europäische Gerichtshof hat Finnland und Luxemburg bereits wegen Bruchs des Gemeinschaftsrechts verurteilt. Ich glaube, insgesamt ist der Entwurf mehr als es in der öffentlichen Diskussion erscheint durch die Richtlinien determiniert. Es gibt Bereiche, wo er darüber hinausgeht. Auf diese Bereiche fokussiert sich die Diskussion besonders. Meine persönliche Prognose - dies vielleicht schon mit einer gewissen nüchternen Perspektive auch in Richtung der Betroffenenverbände gesagt - ist, dass die praktische Wirksamkeit der Maßnahmen, die über die Umsetzung hinausgehen, beschränkt bleiben wird. Ich glaube, dass insbesondere durch die Beschränkung auf qualifizierte Geschäfte und durch die breiten Rechtfertigungsmöglichkeiten die Wirksamkeit in dem nicht europarechtlich determinierten Bereich begrenzt sein wird.

Ich glaube auf der anderen Seite, dass der Entwurf in mancher Hinsicht hinter einer Eins-Zu-Eins-Umsetzung zurückbleibt. Das betrifft insbesondere die Ausnahme im Nahbereich, die auch für Diskriminierungen aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft gilt. Das ist aus meiner Sicht im europäischen Bereich nicht von der Antirassismusrichtlinie vorgesehen. Aber bei jedem Entwurf gibt es Licht und Schatten, es wird keinen perfekten Entwurf geben. Deswegen möchte ich mir erlauben, mit einem kleinen Lob zu enden und zu sagen, dass ich glaube, dass dieser Entwurf nach langer Zeit insgesamt die Möglichkeit für eine gelungene Umsetzung der Richtlinien bietet und Deutschland die Perspektive eröffnet, an internationale Standards des Antidiskriminierungsrechts Anschluss zu finden.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Dr. Nickel von der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main und bitte Sie um Ihr Statement.

Dr. Rainer Nickel: Herzlichen Dank. Meine Damen und Herren, es ist absolut Zeit, dass endlich in der Bundesrepublik ein Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet wird. Im Übrigen kann ich die Aufregung im Moment auch gar nicht so richtig nachvollziehen, wenn man mal die historische Perspektive sieht. In den USA gibt es seit den 60iger Jahren, in Großbritannien seit den 70iger Jahren

Antidiskriminierungsvorschriften, die auch Schritt für Schritt weiter präzisiert worden sind. Trotzdem sind dort die Wirtschaften nicht zusammengebrochen und auch von einer Wettbewerbsfähigkeit kann man ausgehen. Ein Antidiskriminierungsgesetz ist vielmehr eine gesellschaftliche und rechtspolitische Aufgabe, und der Gesetzentwurf stellt insbesondere im Bereich des allgemeinen Zivilrechts insgesamt eine gelungene Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben dar.

Es gibt nur eine Kritik, die ich hier anmelden möchte. Das ist dieser § 20 Absatz 5, der den so genannten Nahbereich abdeckt. Wie mein Vorredner schon betont hat, ist das durch die Richtlinie 2000/43 EG nicht gedeckt. Ich würde dort als Kompromisslösung vorschlagen, dass jedenfalls für öffentlich angebotene Leistungen, insbesondere auch für Wohnraum, das Diskriminierungsverbot gilt.

Der im Zivilrecht darüber hinaus gewählte horizontale Ansatz ist mit Blick auf Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes konsequent und auch mit Blick auf die gesellschaftliche Wirklichkeit von Diskriminierungen in Bezug auf diese Merkmale gerechtfertigt. Die flankierenden Regelungen hinsichtlich der Sanktionen, der Beweiserleichterungen und der Unterstützung durch Verbände sichern eine tatsächliche Durchsetzbarkeit des Anspruchs auf Nichtdiskriminierung und sind insoweit auch unbedingt erforderlich. Eine kleine Bemerkung zu der Befürchtung, dass hier riesige Schadensersatz- oder Schmerzensgeldsummen im Raume stehen: Allein schon das deutsche Schmerzensgeldrecht sorgt dafür, dass die Bäume nicht in den Himmel wachsen. Meines Wissens ist noch niemand durch Schmerzensgeld reich geworden, wenn man einmal von Caroline von Monaco absieht.

Die Vorschriften über die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind in Einzelheiten aus meiner Sicht noch verbesserungsbedürftig. Insbesondere sollte im Interesse der Unabhängigkeit einer solchen Stelle die Amtszeit des Leiters nicht an die Legislaturperiode gebunden sein. Außerdem sollte die automatische Weitergabe von Beschwerden an andere Stellen des Bundes, der Länder oder der Kommunen nicht ohne das Einverständnis der Betroffenen durchgeführt werden. Das ist datenschutzrechtlich nämlich ausgesprochen bedenklich.

Eine letzte Bemerkung: Die im Entwurf vorgenommene Ausgestaltung des Diskriminierungsschutzes im allgemeinen Zivilrechtsverkehr begegnet auch keinen verfassungsrechtlichen Bedenken, denn hier wird die allgemeine Handlungsfreiheit der Anbieter von Verträgen nicht unverhältnismäßig eingeschränkt. Es geht im Übrigen darum, die gleiche Freiheit aller Bürger zu sichern. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Die nächste Sachverständige ist Frau Dr. Nicolai, Rechtsanwältin. Bitte schön.

Dr. Andrea Nicolai: Im Gegensatz zu meinen Vorrednern halte ich den Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes an vielen Stellen für problematisch und auch für kritikwürdig. Ich möchte mich im Folgenden auf drei Punkte beschränken, die ich für besonders kritikwürdig halte.

Erstens werden vor allem dort, wo der Entwurf über die Antidiskriminierungsrichtlinien hinaus geht, so unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, dass einige Vorschriften schlichtweg nicht subsumtionsfähig sind. Das heißt, aus dem Gesetzestext selbst kann oft gar nicht abgeleitet werden, welche konkreten Fälle von

seinem Anwendungsbereich erfasst werden oder nicht. Die Gesetzesbegründung hilft da oft auch nicht weiter, sondern sie beschränkt sich auf andere, ebenso abstrakte Aussagen. Das gilt zum Beispiel besonders für die §§ 3 Absatz 3 und 12 des Entwurfs. Damit wird jede Beratung künftig zu einem Risikofall, weil man kaum rechtssichere Auskünfte geben kann. Letztlich wird man immer zum Gang vor die Gerichte raten müssen, um Klarheit für die Praxis zu schaffen. Und das wird zusätzliche Belastungen für alle Beteiligten bedeuten.

Zweitens werden die Hauptadressaten der Diskriminierungsverbote, Arbeitgeber und Unternehmer, meiner Ansicht nach über Gebühr belastet. Das gilt vor allem für das Arbeitsrecht. Der Arbeitgeber soll über so genannte Organisationspflichten gezwungen werden, sowohl seine Beschäftigten als auch Dritte, also seine Kunden und Geschäftspartner, zu einem diskriminierungsfreien Verhalten anzuhalten. Wenn er das nicht tut und andere einen seiner Beschäftigten benachteiligen, soll er unter Umständen eine Entschädigung zahlen. Eine solch weitgehende Einstandspflicht für das Verhalten Dritter ist meiner Ansicht nach nicht nur systemwidrig, sondern in keiner Weise zu rechtfertigen. Die Führung eines Betriebes und der in ihm Beschäftigten wird noch mehr als bisher zur gefahrgeneigten Arbeit.

Drittens ist der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes sehr missbrauchsanfällig. Bereits jetzt haben wir in der Praxis hinreichend Fälle, in denen das Verbot der geschlechtsbedingten Diskriminierung dazu genutzt wurde und wird, Entschädigungen selbst dort zu verlangen, wo ernsthaft gar keine Arbeitsstelle gesucht wird. Und auch so genannte Abmahnvereine haben ihr Glück bei den Unternehmen schon versucht. Dieses Missbrauchsproblem wird meines Erachtens durch die Ausdehnung der Diskriminierungsverbote, die Ausdehnung des Anwendungsbereichs und nicht zuletzt die Privilegierung der so genannten Antidiskriminierungsverbände verschärft.

Deshalb möchte ich dafür plädieren, sich auch in Deutschland auf die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien zu beschränken und zugleich zu versuchen, der betrieblichen, anwaltlichen und richterlichen Praxis deutlichere Handlungsleitlinien als bisher geplant zu geben. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächste begrüße ich Frau Prof. Dr. Pfarr von der Hans-Böckler-Stiftung und bitte Sie um Ihr Statement.

Prof. Dr. Heide Pfarr: Um die knappe Zeit nicht zu verschwenden und keine Doppelungen zu machen, habe ich mir die Stellungnahmen angesehen. Falls der Gesetzgeber auf die Idee kommen sollte, ein effektiveres Gesetz zu machen, verweise ich auf die Stellungnahme des Deutschen Juristinnenverbandes. Bleibt es bei dem Ansatz dieses Gesetzes, lohnt es sich meiner Ansicht nach, die Stellungnahme von Herrn Prof. Thüsing zu lesen, der außerordentlich konstruktive und kritische Anmerkungen gemacht hat. Ich kann mich deswegen auf zwei grundsätzliche Bemerkungen beschränken.

Hier ist es schon mehrfach erwähnt worden, aber angesichts der Tatsache, dass die Vertragsfreiheit in den kritischen und negativen Stellungnahmen zu diesem Gesetz immerfort herangezogen wird, lohnt es sich, noch einmal festzuhalten, dass die Vertragsfreiheit auf einem Grundrecht beruht, das nicht stärker ist als das Gleichheitsgrundrecht unseres Grundgesetzes. Ich betone, dass Artikel 3 GG marktwidriges Verhalten

verlangen darf. Das heißt, die Wirtschaft kann nicht darauf verweisen, dass sie zu marktwidrigem Verhalten gezwungen wird. Nein, sie wird an Werte des Grundgesetzes gebunden und es fällt ihr vielleicht schwer, sie zu berücksichtigen. Jedoch ist auch dieser Gesetzentwurf außerordentlich zurückhaltend. Ich glaube, dass er in seinen Formulierungen sehr stark an das 1. EG-Anpassungsgesetz von 1980 angepasst ist, zum Beispiel was die Beweislast betrifft, so dass dieser Gesetzentwurf der Rechtssicherheit sehr großen Raum gibt. Denn all die Sorgen, die etwa eben Frau Dr. Nicolai geäußert hat, sind bereits durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit zu § 611a widerlegt worden. Es gibt keine Rechtsunsicherheit, wie wohl die Gerichte damit umgehen werden. Und deswegen halte ich es für außerordentlich intelligent, dass dieses Gesetz die Formulierungen, die bereits eine Rechtspraxis hinter sich haben, wieder aufnimmt und genau so weiter transportiert.

Insofern ist dem Bedürfnis der Wirtschaft und auch der Arbeitgeber nach Rechtssicherheit ausreichend Raum gegeben. Wenn sie allerdings meinen, dass ihre Vertragsfreiheit das Recht auf Diskriminierung beinhaltet, dann müssen sie korrigiert werden und dann wird es auch Zeit.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Prof. Dr. Pfeiffer von der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, bitte schön.

Prof. Dr. Thomas Pfeiffer: Erste Bemerkung: Der weit überwiegende Teil der Fälle, die von diesem Gesetz erfasst werden, liegt außerhalb desjenigen Bereichs, der europarechtlich oder völkerrechtlich vorgegeben ist. Daraus folgt zweierlei. Erstens: Die Bezeichnung des Gesetzes führt die Öffentlichkeit in die Irre. Überwiegend handelt es sich nicht um ein bloßes Umsetzungsgesetz, sondern überwiegend stehen autonome Entscheidungen des Entwurfs dahinter und der Entwurf muss sich an diesen Entscheidungen messen lassen. Zweite Bemerkung in diesem Zusammenhang: Gerade weil das so ist, muss man fragen, ob der zu erhoffende oder zu erwartende Nutzen eines solchen Gesetzes die Eingriffe in die Vertragsfreiheit, die er mit sich bringt, geeignet ist, zu rechtfertigen.

Dazu scheint mir doch eines notwendig. Die Vertragsfreiheit ist eben auch, wie das Verbot von Diskriminierungen, eines der Lebensprinzipien unserer Gesellschaft. Das ist sie aus zwei Gründen. Erstens: Der Vertrag ist außerhalb des Familienrechts die engste rechtliche Verbindung, in die ich mit einer Person eintreten kann. Und in dem Moment, in dem der Staat und nicht mehr ich selbst bestimme, mit wem ich das tue, schreibt der Staat mir insofern mein Leben vor. Zweitens: Die Vertragsfreiheit hat in der Form der Abschluss- und Inhaltsfreiheit zur Folge, dass nur Verträge geschlossen werden, von denen beide Vertragsparteien der Überzeugung sind, dass es ihnen mit diesem Vertrag besser geht als ohne diesen Vertrag. Auch das wird ausgehebelt, wenn der Staat und seine Gerichte und Gesetze vorschreiben, welche Verträge zustande kommen.

Nun werden Sie sagen, ja, was hier verhindert wird, ist nur ein irrationaler Gebrauch der Vertragsfreiheit und wir können uns sicher darauf verständigen, dass Diskriminierung immer irrational ist. Das Problem besteht nur darin, dass der eigentliche Kern jeder Freiheit in zweierlei besteht. Nämlich erstens darin, dass ich auch irrational handeln darf und zweitens darin, dass ich mich für meine Handlungen nicht zu rechtfertigen brauche. Und gerade dieses wird durch den vorliegenden Entwurf in besonderer Weise bedroht und

gefährdet, weil stets in Fällen insbesondere auch der mittelbaren Diskriminierung die Rechtsunterworfenen die Sorge haben müssen, dass ihre Rechtfertigungen von den Gerichten nicht akzeptiert werden. Und in der Tat haben wir zwar für den engen Bereich der geschlechtsbezogenen Benachteiligungen im Arbeitsrecht einen gewissen Vorrat an europäischer Rechtsprechung, aber was das für das allgemeine Zivilrecht mit seinen unendlich vielfältigeren Tatbeständen bedeutet, das können wir ernsthaft nicht wissen.

Seinen weiteren Inhalten nach ist der Entwurf nachgerade von einer unbarmherzigen Radikalität gekennzeichnet. Ich will das an einigen Beispielen deutlich machen: Wer einem anderen schwerste körperliche Verletzungen zufügt, haftet nur, wenn er das verschuldet hat. Für die Diskriminierung - und zwar selbst dann, wenn sie folgenlos bleibt - soll nach diesem Entwurf auch ohne Verschulden gehaftet werden. Dieser Entwurf behandelt die folgenlose Diskriminierung strenger als die Zufügung schwerster dauerhafter körperlicher Schäden. Die Beweislastregelung führt, so wie sie formuliert ist - das ist eine anerkannte Erkenntnis der Prozessrechtswissenschaft - in einer unbestimmten Vielzahl von Fällen dazu, dass Betroffene haften müssen, obwohl keine Diskriminierung vorliegt. Die These der Begründung, hier muss nur zahlen, wer diskriminiert, ist deswegen nach sicherer Erkenntnis nicht haltbar.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächste bitte ich Frau Prof. Dr. Raasch von der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik um ihr Statement.

Prof. Dr. Sibylle Raasch: Vielen Dank. Ich stimme meinem Vorredner eigentlich in so gut wie gar keinem Punkt zu. Ich halte dieses Gesetz für eine ausgesprochen bescheidene und maßvolle Umsetzung, die sich in ganz wesentlichen Punkten an die Vorgaben der drei Richtlinien plus der vierten hält, unter die der Gesetzgeber gar nicht gehen könnte. Das ist im Arbeitsrecht so, das ist auch in der hier ständig kritisierten Beweisfrage so. Dort wird wirklich nur das umgesetzt wird, was der Gesetzgeber tun muss. Im Zivilrecht geht der Gesetzgeber allerdings zugunsten aller Merkmale über die EU-Richtlinie hinaus, und er tut etwas sehr wichtiges. Endlich bemüht er sich, die vierte, bereits zur Umsetzung anstehende EU-Richtlinie „Gleichbehandlung von Geschlecht bei Gütern und Dienstleistungen“ rechtzeitig umzusetzen. Es wäre ein absolutes Novum. Bisher haben wir immer gewartet, bis es Vertragsverletzungsverfahren gab und unsere Umsetzung blieb bisher immer unter den Standards der EU, so dass wir hinterher vom Europäischen Gerichtshof vorgeladen wurden und diverse Male nachbessern mussten. Insofern ist der Gesetzgeber auf einem guten Weg.

Zweiter Punkt: Diese zwei Kritikpunkte, die hier in den schriftlichen Sachverständigenstellungen immer wieder auftauchen, halte ich für völlig unangebracht. Dieses Gesetz wird keine Prozessflut auslösen. Es geht nicht um Beweislastumkehr, wie selbst einige Juristen und Verbände behaupten, es geht um eine bloße Beweiserleichterung, für die man Tatsachen glaubhaft machen muss. Es ist bedauerlich, aber wenn die Arbeitgeber und Vermieter klug sind und den Mund halten, wird es gar keine Tatsachen geben. Die meisten Antidiskriminierungsklagen im Geschlechterbereich hatten wir nur deswegen, weil die Arbeitgeber in überschießendem Diskriminierungswillen sagten, Frauen werden bei uns sowieso nicht eingestellt oder weil es um die Frauenquote ging und Männer dagegen klagten oder weil geschlechtsspezifisch ausgeschrieben wurde. Es ist bedauerlich, aber wenn solche Fehler nicht gemacht werden, wird es sehr schwer sein, überhaupt Tatsachen für solche Klagen vorzutragen. Falsch ist es auch zu behaupten, dass der

Gesetzentwurf die Vertragsfreiheit abschafft. Vertragsfreiheit ist im Grundgesetz in Artikel 2 Absatz 1 geschützt, aber nur im Rahmen der Rechte anderer. Und gleich folgt der Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz. Da sind diese Rechte anderer drin, nämlich nicht wegen Geschlecht, Rasse, Heimat, Glauben, Herkunft, Behinderung usw. diskriminiert zu werden. Dieser Rahmen wird jetzt im Zivilrecht erstmals hergestellt, weil es mit der Einstrahlung der Grundrechte vorher nicht geklappt hat. Wenn man grundgesetzkonform agieren will, hätte es eigentlich schon längst gemacht werden müssen. Wir brauchten mal wieder den Druck der EU-Richtlinie.

Jetzt noch einige Kritik im Detail: Im Arbeitsrecht hat der Gesetzgeber bedauerlicherweise vergessen, zwei weitere Merkmale zur Entschädigungshöhe umzusetzen. Die Entschädigungshöhe muss nicht nur angemessen sein, sie muss auch wirksam und abschreckend sein. Hier bleibt der Gesetzgeber eindeutig unter den Vorgaben der Richtlinie. Das Zweite: Im Zivilrecht ist die Umsetzung zwar EU-rechtskonform, aber nicht grundgesetzkonform, denn Geschlecht wird hier sehr viel schlechter behandelt als Rasse und ethnische Herkunft. Das mag europarechtlich zulässig und vorgegeben sein, das Grundgesetz hat aber eine andere Hierarchie. Es hat den Artikel 3 Absatz 2, der den Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung ganz deutlich in den Vordergrund stellt. Es ist nicht angängig, dass man das Geschlecht als Merkmal schlechter behandelt als die anderen, sondern da muss eine Gleichstellung erfolgen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Prof. Dr. Rieble von der Ludwig-Maximilians-Universität München und bitte auch ihn um sein Statement.

Prof. Dr. Volker Rieble: Ich will mich auf arbeitsrechtliche Fragen beschränken. Ich glaube auch, dass das Gesetz etwas zu intransparent ist und dass man den Arbeitgebern klarer sagen muss, was sie tun dürfen und was sie nicht tun dürfen. Dass man eine Erfahrung hinsichtlich der Geschlechtsdiskriminierung hat, hilft eigentlich nur bei den offenen Merkmalen weiter, also beispielsweise Hautfarbe oder vielleicht auch noch religiöse Ausrichtung. Aber wir haben eben auch verborgene Merkmale. Die sexuelle Identität können Sie den Menschen nicht von der Stirn ablesen, bei einem Depressiven auch nicht die Behinderung. Wie soll ein Arbeitgeber damit umgehen? Soll er nach diesen Merkmalen fragen dürfen, um sich ganz sicher zu sein, dass er nicht diskriminiert? Soll er gar, um strukturelle Gleichbehandlung nachweisen zu können, ein internes Behinderungsregister aufbauen, in dem alle Behinderungen aufgelistet sind, damit er sagen kann, ich diskriminiere gar nicht, wenn sich mal einer beschwert? Das müsste man aus meiner Sicht einfach klarer sagen. Und diese Intransparenz in Verbindung mit den auch psychologisierten Ängsten in der Wirtschaft wird dazu führen, dass man jedenfalls am Anfang nur die Wahl hat, eine große Dokumentationslast auf sich zu nehmen. Sie müssten ja im Prinzip ein ganzes Erwerbsleben diskriminierungsfrei gestalten. Also nicht nur die Einstellung und die Entlassung sozusagen als die Ursprünge des Arbeitsverhältnisses sind problematisch, sondern auch jede Zielvereinbarung, jede Zielbeurteilung, jede Versetzung, jeder Einzelakt. Stellen Sie sich vor, Sie würden jetzt bei jeder einzelnen Maßnahme ein kleines Papier schreiben, warum Sie die diskriminierungsfrei entschieden haben. Davor haben die Leute Angst und ich glaube, die Angst kann man ihnen nehmen, indem man es einfach klarer macht und nur sagt, wie die Leute sich richtig verhalten sollen. Das muss ein Gesetzgeber tun.

Das zweite ist die Altersdiskriminierung, und darauf will ich ein besonderes Augenmerk legen. Die wird nach meiner Einschätzung das größte Problem sein, denn das deutsche Arbeitsrecht lebt von einer Vielfalt von Regelungen, insbesondere in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die nach dem Alter differenzieren. Was nach dem Diskriminierungsverbot noch zulässig ist oder nicht, ist äußerst unklar. Das ist schön für die Gutachter, die dann Aufträge bekommen, aber das ist nicht so schön für die Tarifparteien, die die Regelungen anpassen müssen. Deshalb bitte ich erstens darum, für Kollektivverträge eine längere Anpassungsfrist vorzusehen, in der das umgestellt werden kann. Sie können nicht von einem Tag auf den anderen zum Beispiel in allen Tarifverträgen die Senioritätseinkommen kippen oder für alle Tarifverträge die Frage beantworten, ob eine Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer jetzt noch geht oder nicht geht. Oder die Unkündbarkeit von älteren Arbeitnehmern - geht das oder geht das nicht? Da wäre es vielleicht doch schöner, wenn der Gesetzgeber selber sagt, was noch geht.

Dabei will ich noch darauf hinweisen, dass das Antidiskriminierungsrecht auch in starke Wechselwirkung mit unscharfen staatlichen Arbeitsbedingungen gerät. Ein Hauptbeispiel ist die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen, bei der wir das Alter gleich doppelt berücksichtigen, nämlich über die Betriebszugehörigkeit und über das Lebensalter. Inwiefern jetzt der Antidiskriminierungsschutz diese Sozialauswahl neu prägt oder nicht, ist eine offene Rechtsfrage. Das heißt, bis diese Frage in fünf Jahren vom Bundesarbeitsgericht geklärt ist, kann kein Arbeitgeber rechtssicher eine saubere, altersdiskriminierungsfreie Auswahl vornehmen. Auch da wäre es hilfreich, wenn der Gesetzgeber einfach sagt, was er will, damit man sich daran auch klar halten kann. Das wäre aus meiner Sicht ein Praxisgebot.

Ich will zum Schluss noch darauf hinweisen, dass ich die eine Sanktion, nämlich die analoge Anwendung des § 23 Betriebsverfassungsgesetz für systematisch verfehlt halte. Erstens führt sie zum Zwangsouting, weil der Betriebsrat gegen den Willen des Betroffenen vorgehen und zum Beispiel seine Behinderung aufdecken kann. Zweitens wird derjenige bevormundet. Und drittens haben Sie eine systemwidrige Lücke, denn Sie haben den § 23 BetrVG nicht im Bereich der Personalvertretung eingeführt. Der Öffentliche Dienst wird insofern sanktionslos gestellt.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächste begrüße ich Frau Prof. Dr. Rust von der Universität Bremen und bitte auch sie um ihr Statement.

Prof. Dr. Ursula Rust: Sehr geehrte Frau Vorsitzende. Ich will meine drei Minuten zu Beginn zu einer Randbemerkung nutzen: Deutschland ist das letzte Land das beginnt, einen Gesetzentwurf zu beraten, also europaweit das letzte Mitgliedsland. Alle neuen Länder, die im letzten Jahr beigetreten sind, haben zum Zeitpunkt des Beitritts bereits ihre Umsetzungsgesetze gehabt. Neun alte Mitgliedsstaaten haben es bereits gemacht. Von den dann noch säumigen ist die Bundesrepublik das letzte Land. Vor diesem Hintergrund muss man pfleglich damit umgehen. Das Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik liegt beim Europäischen Gerichtshof, und die unmittelbare Inanspruchnahme der öffentlichen Arbeitgeber auf Grund der Richtlinien ist gemeinschaftsrechtlich klar. Die insoweit fehlende Rechtsgrundlage für den privaten Sektor bedeutet, dass die Bundesregierung selbst potentiell in Staatshaftung genommen wird. Ich denke, in solch einer Zeit muss man vorsichtig sein bei der Frage, inwieweit man Rechtstreue zum Gemeinschaftsrecht signalisiert oder nicht.

Meine erste Bemerkung zum Gesetzentwurf: Ich finde, die Lösung „vier auf einen Streich“ ist eine glückliche, und zwar aus folgendem Grund: Es macht Sinn, die vier Richtlinien - also zwei verspätet, eine etwas zu früh, eine etwas länger zu früh - gemeinschaftlich umzusetzen, weil diese vier Richtlinien einen gemeinsamen Entstehungszusammenhang haben. Es ist der Vertrag von Amsterdam und dort die neue Kompetenz dazu. Es ist ein einheitliches Werk geschaffen worden, das mit diesen vier Richtlinien dann nach und nach auch gemeinschaftsrechtlich verbindlich geworden ist. Dies in einem Gesetz regeln zu wollen, hat den Vorteil, dass über die Rechte und die Pflichten in einem Gesetz nachgelesen werden kann und dass man nicht in einer Vielzahl von Gesetzen nachforschen muss. Ich habe ein Gesetz, wo ich allgemeine Prinzipien finde. Und das Gemeinsame, das das Gemeinschaftsrecht verlangt, ist eine Mindestharmonisierung, mehr ist es nicht. Sie kennen die Diskussion aus anderen Bereichen. Was hier verlangt wird, ist Dumpingschutz im Gleichbehandlungsbereich. Wir müssen überall in Europa die gleichen Mindeststandards in der Antidiskriminierung vorfinden. Das verlangen die Richtlinien. Es ist auch im Ausgangspunkt nicht richtig, wie es eben noch einmal benannt wurde, dass die Richtlinien so viele neue Regelungen hätten und so undurchschaubar wären. Die Richtlinien orientieren sich an dreißig Jahren Erfahrung. Wir haben dreißig Jahre auch Gerichtserfahrung im Bereich der Geschlechterdiskriminierung mit der Gleichbehandlung im Erwerbsbereich. Von Begründung bis Ende, das ist das Konstrukt, das jetzt übernommen wird. Und das ist zu begrüßen. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Prof. Dr. Säcker von der Freien Universität Berlin und bitte Sie um Ihr Statement.

Prof. Dr. Jürgen Säcker: Sehr geehrte Vorsitzende, meine mündliche Stellungnahme beschränkt sich nur auf § 22 des Entwurfs, soweit er weltanschauliche oder sexuell begründete Benachteiligungen unterbinden will. Zu einer offenen Gesellschaft gehört die Freiheit, Entscheidungen nicht begründen zu müssen. Staatliche Motivkontrolle ist der Tod der Privatautonomie. Durch die partielle Umkehr der Beweislast genügt es, wenn der Kläger eine Hilfstatsache anzeigt, wenn er zum Beispiel eine ihm zugetragene, politisch nicht ganz korrekte Äußerung am Stammtisch unter Beweis stellt, die eine Benachteiligung bei einem späteren Vertragsschluss überwiegend wahrscheinlich macht. Die Chancen eines Gegenbeweises sind in diesem Falle praktisch gleich Null. Die Freiheit der Meinungsäußerung wird durch diese Beweislastumkehr in einer mit Artikel 5 kaum mehr vereinbaren Weise eingeschränkt. Wer die freie Wahl des Ehepartners zulässt, weil es keine korrekte Liebe gibt, sollte ernsthaft überlegen, ob bei allen anderen Rechtsbeziehungen eine sexuelle und weltanschauliche Tugendkontrolle wirklich gerechtfertigt ist. Wenn es im Ort nur eine Kneipe gibt, hat ohnehin jeder einen Rechtsanspruch auf Bewirtung nach § 19 GWB. Wenn aber fünf Kneipen nebeneinander liegen, gibt es keinen Grund, einer rechtsradikalen Gruppe mit Hilfe des ADG den Zutritt zu der einzigen der fünf Kneipen zu eröffnen, die von der linken Szene beherrscht wird. Wer das will, mag Frieden und Toleranz säen, er wird Straßenkampf ernten. In der Zurückdrängung der Freiheit auf die Nischenkulturen der Familie, Freundschaft und Nachbarschaft im § 20 Absatz 5 wird die Aufhebung der liberalen Trennung von Staat und Gesellschaft konkret fassbar.

Ein weiterer Aspekt: In einer freien Gesellschaft ist es, um mit Rudolf von Jhering zu sprechen, Aufgabe des Einzelnen, bei Verletzung seiner individuellen Rechtsgüter um sein Recht zu kämpfen. Selbst bei schwerster

Gefährdung fundamentaler Rechtsgüter wie Leben und Gesundheit hilft kein privater Verband und keine staatliche Sonderberatung. Es ist daher weder sach- noch systemgerecht, zur Durchsetzung von Rechtsgütern geringerer Ranghöhe staatliche Sonderbehörden zu schaffen. Die Quintessenz aus all dem lautet: Der Gesetzgeber sollte, statt auf eine Übererfüllung der EG-Richtlinien zu setzen, sich mit der Umsetzung der Richtlinien zufrieden geben und gemäß Artikel 13 EG den europäischen Konsens abwarten. Er sollte nicht nur der Liebe als Naturereignis, sondern auch der freien Meinungsäußerung keine zusätzlichen Fesseln der Korrektheit anlegen.

Auf den zweiten Punkt habe ich bereits schriftlich hingewiesen: Der Gesetzgeber sollte nicht normieren, was bereits Inhalt des geltenden Rechts ist und er sollte das, was in Einzelvorschriften sinnvoll geregelt werden kann - ich erinnere an die mehr als 80 Normen und Normengruppen zum Schutz Behinderter - nicht in Generalklauseln fassen. Die Bestimmungen zur Altersdiskriminierung verbessern die Rechtsstellung der Betroffenen nicht, sondern erzeugen nur Rechtsunsicherheit, weil die Fortgeltung arbeitsmarktpolitisch sinnvoller Spezialvorschriften wie § 1 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz und § 14 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz dadurch in Frage gestellt wird.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als Nächsten begrüße ich Herrn Prof. Dr. Schulte von der Universität Hannover. Ich hoffe, Sie empfinden es nicht als Diskriminierung aufgrund des Alphabetes, dass Sie ab ‚Sch‘ in der zweiten Reihe sitzen müssen. Natürlich sind Sie uns genauso willkommen und ich bitte Sie um Ihr Statement.

Prof. Dr. Axel Schulte: Vielen Dank, auch für die Einladung. Meine Stellungnahme erfolgt aus politikwissenschaftlicher Sicht. Worum geht es? Das ist die erste Frage. Meines Erachtens geht es um das Verhältnis von allgemein normativ verankerten Prinzipien zur Konkretisierung in der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Das ist eigentlich eine zentrale Frage, die an dieser Thematik auch diskutiert werden kann. Es ist also das Verhältnis von Freiheit, Gleichheit und Würde der Individuen und wie sich das in der gesellschaftlichen Wirklichkeit konkretisieren lässt. Es ist die Frage von Diskriminierung im Sinne von ungerechtfertigter Ungleichbehandlung mit benachteiligenden Folgen - betroffen sind insbesondere Angehörige sozialer Minderheiten, unter dem Geschlechtergesichtspunkt auch vielleicht sogar die Mehrheit. Betroffen sind insbesondere Migrantinnen und Migranten.

Drei Fragen möchte ich kurz beantworten. Erstens, sind die Maßnahmen notwendig? Es wurde schon darauf hingewiesen, dass nicht nur das EU-Recht, sondern auch völkerrechtliche und verfassungsrechtliche Gesichtspunkte für Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsmaßnahmen sprechen, in einer rechts- und sozialstaatlichen Demokratie insbesondere auch Gesichtspunkte der Menschenrechte. Dafür sprechen aber auch gesellschaftspolitische Grundsätze und Zielsetzungen. Ich nenne hier nur den Gesichtspunkt der Integration, der Toleranz, der Zivilisierung und den ökonomischen Gesichtspunkt der optimalen Nutzung menschlicher Ressourcen.

Neben der Notwendigkeit ist die zweite Frage, ob die Maßnahmen geeignet sind. Ich denke, dass es auf die Frage, wie Diskriminierung präventiv oder im Nachhinein bekämpft werden kann, keine leichten Antworten gibt. Ich denke, dass hier eine kombinierte Strategie erforderlich ist. Das resultiert zumindest aus den

Untersuchungen, die das internationale Arbeitsamt in Genf im Hinblick auf die Lebenssituation und die Diskriminierung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt in verschiedenen europäischen Ländern durchgeführt hat. Soziale Ungleichheiten lassen sich nicht allein auf Diskriminierung zurückführen. Das ist - glaube ich - eine Selbstverständlichkeit, aber Diskriminierung ist ein Faktor, der dazu beiträgt. In dem Sinne ist es erforderlich, hiergegen vorzugehen und die konzeptionellen Grundlagen und zentralen Elemente des Gesetzes sind meines Erachtens - im Einzelnen kann man ja sicherlich darüber diskutieren - grundsätzlich geeignet.

Zwei Problemkreise möchte ich noch kurz ansprechen, nämlich das Verhältnis von Antidiskriminierungsmaßnahmen und Privatautonomie. Ich glaube es geht hier nicht um ein „entweder - oder“, sondern um ein „sowohl als auch“. Es muss ein Ausgleich zwischen diesen beiden Prinzipien - zwischen der Wahrnehmung der individuellen Freiheit und dem Schutz der Minderheiten - herbeigeführt werden. Das ist Sache des Gesetzgebers, der hierfür einen Gestaltungsspielraum hat. Dabei geht es, wie es Böckenförde genannt hat, auch um Maßnahmen zur Freiheitssicherung gegenüber ungleicher gesellschaftlicher Machtentfaltung. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Institutionelle Vorkehrungen also sind notwendig, um rechtliche Normen in der gesellschaftlichen Wirklichkeit praktisch werden zu lassen. Darüber kann man im Einzelnen sicherlich noch einmal diskutieren.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als nächstes bitte ich Herrn Dipl.-Ing. René Schweyen von der Gesellschaft für Bauen und Wohnen in Hannover um sein Statement. Bitteschön.

Dipl.-Ing. René Schweyen: Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine sehr verehrten Damen und Herren. Ich leite seit vier Jahren das kommunale Wohnungsunternehmen der Landeshauptstadt Hannover. Unser Bestand umfasst 18.000 Wohneinheiten. 57 Prozent, also etwas mehr als die Hälfte unserer Mieter sind Deutsche. Wir - damit meine ich unsere Kunden und auch das Unternehmen - wir kommen damit klar. Nachhaltig im Miteinander, nachhaltig in der Bewirtschaftung und dies auch ohne ein solches Gesetz.

Zu den Kernaussagen der Ihnen vorliegenden Stellungnahme: Erstens: Die Vermietung von Wohnraum ist kein Massengeschäft. Individueller Bedarfsabgleich, Sondierung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Interessenten sowie Überlegungen zur Integration der potenziellen Mietpartei in funktionierende Nachbarschaften sind die Merkmale unseres auf die einzelne Person abgestimmten Verhaltens.

Zweitens: Die privaten Vermieter sollten von diesem Gesetz ausgenommen sein. Diese verwalten allerdings rund 40 Prozent des am Markt zugänglichen Wohnraums. Da die eigentlich Zielsetzung dieser Vorlage der Schutz von Minderheiten ist, sollte meines Erachtens eher ab einer Mindestanzahl von Wohneinheiten mittels Quotenregelung eine zusätzliche und einseitige Belastung der auf diesem Gebiet bereits agierenden Unternehmen vermieden werden.

Drittens: Es ist viel die Rede von einem anwenderfreundlichen und pragmatischen Gesetz. Fakt ist, dass diese Vorlage von einer Reihe unbestimmter Rechtsbegriffe geprägt ist. Jeder nicht-private Vermieter wird angehalten, nach Verabschiedung dieses Gesetz für den Fall der Fälle Vorkehrungen zu treffen. Dies wird trotz aller Abrede mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand und einer beachtlichen Rechtsunsicherheit

verbunden sein - Stichwort in diesem Zusammenhang: Organisationsverschulden. Hier gebietet es sich aus unserer Sicht, dem sich entwickelnden Richterrecht vorab bereits Hilfen - hier bin ich ganz bei Prof. Rieble - mit auf den Weg zu geben und während der Einführung der zu verhandelnden Modalitäten von der beabsichtigten aggressiven Bewerbung des Anliegens Abstand zu nehmen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, unser gemeinsames Anliegen sollte es sein, die vorhandenen Vehikel der Begleitung und Integration von Minderheiten - und dazu zähle ich auch die vor Ort agierenden Wohnungsunternehmen - zu stärken und nicht durch zusätzliche Auflagen von der für unsere Standorte so wichtigen Arbeit abzuhalten. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als nächsten begrüße ich Herrn Prof. Dr. Thüsing von der Bonner Universität und bitte Sie um Ihr Statement.

Prof. Dr. Gregor Thüsing: Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren. Drei Minuten sind zu kurz für Grundsatzdebatten. Rechtspolitisch mag man über das neue Gesetz lange streiten, aber wir sind als Sachverständige hier, nicht als Politiker. Diskriminierungsverbote müssen da geschaffen werden, wo sie für ein gedeihliches Zusammenleben notwendig sind, wo eine Differenzierung Skandal und öffentliches Ärgernis wäre. Das ist bei der Rassendiskriminierung ohne Frage der Fall und regelmäßig auch bei der Geschlechtsdiskriminierung. Warum aber die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer, die im Deutschen Arbeitsrecht Tradition hat, stets eine zu rechtfertigende Ungleichbehandlung sein soll, leuchtet schon weniger ein. Die Gesetzgebung sollte sich zurückhalten und sich auf die tatsächlich erforderlichen und gebotenen Regelungen konzentrieren. Wo es keines Gesetzes bedarf, darf es kein Gesetz geben.

Es ist nicht zutreffend, dass der Entwurf nur im Zivilrecht über das vom europäische Recht Gebotene hinausgeht. Auch im Bereich des Arbeitsrechts findet sich eine Vielzahl an Regelungen, die ein „Mehr“ gegenüber dem geben, was die Richtlinien 2000/43 und 2000/78 EG fordern. Ich will das im Folgenden deutlich machen. Ebenso will ich deutlich machen, dass sich an verschiedenen Stellen handwerkliche „Unsauberheiten“, um nicht zu sagen Fehler, befinden, die - und das sollte unabhängig von der parteipolitischen Färbung konzipiert werden - nachgearbeitet werden sollten. Benachteiligungsbegriffe, wie sie zum Beispiel in § 3 des Gesetzentwurfes beschrieben sind, sind teilweise schwammig, teilweise weit über dem, was das Europarecht vorgibt. In der Begründung heißt es zum Beispiel zu § 3 Absatz 1, die unmittelbare Diskriminierung wäre schon dann gegeben, wenn eine hinreichend konkrete Gefahr besteht, dass eine Benachteiligung eintritt. Solcherlei Rede ist gefährlich, denn ihr könnte geglaubt werden, mit unabsehbaren Konsequenzen. Eine Ausdehnung des Benachteiligungsbegriffes auf die Gefahr einer Benachteiligung ist sinnwidrig und hat kein Vorbild in anderen Rechtsordnungen. Es brächte das Antidiskriminierungsrecht in die Nähe eines Gesinnungsrechts. Die praktischen Probleme würden überdies unübersehbar. Wie sieht hier die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung aus, die ja gar nicht statt gefunden hat? Wer soll in den Vergleich mit einbezogen werden? Wie hoch soll die Entschädigung sein? Wann ist die Gefährdung hinreichend konkret? Das Europäische Recht gibt das sicherlich nicht vor.

Auch in einer weiteren Hinsicht erweitert die Definition erheblich den Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots. Nach § 3 Absatz 1 des Entwurfes soll es eine unmittelbare Benachteiligung

darstellen, wenn sie wegen eines mit § 1 im Zusammenhang stehenden Merkmales erfolgt. Welcher Art dieser Zusammenhang sein sollte, sagt das Gesetz nicht. Es verwischt die Grenze zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung und sollte daher korrigiert werden. Auch bei der Belästigung ist man über das Europarecht hinausgegangen. Die Richtlinien wollen die Belästigungen entsprechend US-amerikanischer Tradition nur dann vom Diskriminierungsverbot erfasst sehen, wenn sie zu einer feindlichen Umweltprägung führen. Darauf verzichtet der Umsetzungsvorschlag, indem er dies nur als eine Insbesondere-Regelung vorsieht. Damit tut er mehr, als das Europäische Recht verlangt und auch mehr als andere Länder es getan haben. Im französischen Recht etwa stellt man in Artikel L 122-49 des Code du travail ausdrücklich auf wiederholte Belästigungen ab, die erst dann zu einer Entschädigung führen.

Meinen letzten Satz möchte ich einem besonderen Anliegen widmen, nämlich den Kirchen. § 9 ADG scheint mir hier nicht die Möglichkeiten auszuschöpfen, die der europäische Gesetzgeber dem deutschen Gesetzgeber einräumt. Im Sinne eines ausgewogenen Staatskirchenrechts sollten hier großzügige Regelungen gegenüber den Kirchen angestrebt werden. Herzlichen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als nächste begrüße ich Frau Prof. Dr. Wendeling-Schröder von der Universität Hannover und bitte auch Sie um Ihr Statement.

Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder: Ich kann zunächst an den Beitrag des Herrn Kollegen Thüsing anschließen; auch ich halte die Formulierung mit der Gefahr einer Benachteiligung für überzogen. Inhaltlich möchte ich aber in diesem ersten Statement eher auf die grundsätzliche Notwendigkeit der Diskriminierungsverbote im Arbeitsrecht fokussieren. Ich bin davon überzeugt, dass das Arbeitsleben in Deutschland nicht durch Diskriminierungen geprägt ist. Aber, und das ist wichtig, es gibt diskriminierendes Verhalten. Herr Kollege Dr. Bielefeldt hat ein Beispiel genannt, ein anderes Beispiel ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts noch 1999 zu einem Auszubildenden, der einem türkischen Auszubildenden ein Schild an seinen Arbeitsplatz nagelte, auf dem stand: „Arbeit mach frei - Türkei schönes Land“. Sie können sich die Implikation dieses Falles vorstellen. Es brauchte immerhin drei Instanzen bis zum Bundesarbeitsgericht bis dieser - sicher selbstverständliche Fall - geklärt wurde. Es sollte selbstverständlich sein, dass dies ein Skandal ist, und dass ein solcher Skandal rechtliche Konsequenzen haben muss. Das ist das Ziel des Gesetzes, nach dem Herr Kollege Rieble vergeblich gesucht hat.

Nun zu meiner grundsätzlichen Stellungnahme zum ADG-Entwurf: Ich halte den Entwurf insgesamt für gelungen und habe nur ein wenige Änderungsvorschläge, die Sie meiner schriftlichen Stellungnahme entnehmen können bzw. über die wir reden werden. Drei Punkte möchte ich aber betonen, bevor die Detaildiskussion beginnt:

Erstens: Es kann aus meiner Sicht keinen Zweifel daran geben, dass man den Diskriminierungsschutz übertreiben kann. Ein Beispiel für eine solche Übertreibung wird uns immer wieder aus den USA berichtet. Nach einer Unternehmensübernahme durch eine deutsche Firma hatte eine amerikanische Mitarbeiterin um eine Gehaltserhöhung gebeten und der deutsche Manager lehnte ab, indem er das deutsche Idiom „Einem nackten Mann kann man nicht in die Tasche greifen.“ wörtlich ins Englische übertrug. Sie können sich die Katastrophe vorstellen. Dieser kulturelle Lapsus soll das Unternehmen eine Million Dollar wegen

Diskriminierung gekostet haben. Solche Verhältnisse werden nach dem ADG-Entwurf weder beabsichtigt, noch bewirkt.

Zweitens: Es kann kein Zweifel daran geben, dass ein Arbeitgeber nicht dafür haftbar gemacht werden kann, wenn ein Kunde einen Arbeitnehmer diskriminiert oder belästigt. Was man aber verlangen kann, ist, dass der Arbeitgeber sich nicht mit einem „was kann ich denn dafür“ zufrieden gibt. Insofern möchte ich Frau Dr. Nicolai explizit widersprechen. Er soll sich ernsthaft überlegen, was zum Schutz des Arbeitnehmers getan werden kann und das dann auch tun. Solche Schutzpflichten haben wir für den Fall der sexuellen Belästigung explizit seit 1994 im Beschäftigtenschutzgesetz. Diesen Gedanken soll und muss man auf andere Belästigungen, z. B. auf ausländerfeindliche Belästigungen, erstrecken.

Ich sage den letzten Satz in Bezug auf Stellenausschreibungen, auch da sind gewisse Restriktionen erforderlich. Ich kann nicht sehen, dass es ein Gebot der Vertragsfreiheit ist, dass man Stellenausschreibungen machen kann, wie: „Zuverlässige Putzhilfe gesucht - keine Afrikanerin.“ Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Bitte als letzten in der Runde Herrn Prof. Dr. Wolfsdorf von der Deutschen Aktuarvereinigung.

Prof. Dr. Kurt Wolfsdorf: Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, ich darf meine Ausführungen auf die Auswirkungen auf die privatrechtlichen Versicherungen beschränken. Die Regelungen in den §§ 20 und 22 sind weitgehend überflüssig und sowohl für Versicherer als auch für Versicherte im äußersten Maße schädlich. Diskriminierung wegen Rasse oder ethnischer Herkunft ist bereits heute nach § 81 EVHG verboten. Diskriminierung wegen Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität ist nicht realitätsnah. Interessengruppen behaupten zwar, homosexuelle Männer könnten wegen ihrer Homosexualität keinen Versicherungsschutz bekommen - das ist aber falsch. Ablehnungen erfolgen, weil einige Versicherer Personen mit einer deutlich erhöhten Wahrscheinlichkeit, an HIV, Aids oder Hepatitis zu erkranken, nicht versichern wollen oder versichern können. Aus denselben Gründen hätten dann etwa auch intravenös Drogenabhängige oder auch Mitarbeiter des medizinischen Pflegepersonals unter Umständen Schwierigkeiten, Versicherungsschutz zu bekommen. Grundprinzip der privatrechtlichen Versicherung ist die Freiwilligkeit des Vertragsabschlusses, und das auf beiden Seiten - Versicherer wie Versicherungsnehmer. Ausgenommen davon sind Pflichtversicherungen, die aber in der Personenversicherung keine Rolle spielen. Es darf keinen Annahmezwang geben, da der Versicherer die Ausgewogenheit des Versicherungsbestandes sicherstellen muss. Dazu muss er vor Vertragsabschluss prüfen, welche Risiken er eingehen kann und welche Risiken er nicht eingehen kann.

Differenzierungen nach Alter und Geschlecht sind in der Personenversicherung, dass sind Lebens- und Krankenversicherung, unerlässlich. Dass diese Merkmale für die Risikoeinschätzung relevant sind, wurde über Jahrhunderte in vielen Regionen dieser Welt bewiesen. Nun in § 20 zunächst ein Diskriminierungsverbot auszusprechen und dann in § 21 eine Ausnahmeregelung zuzulassen, ist nicht zielführend, da nur nach relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten differenziert werden darf. Was sich dahinter verbirgt, bleibt im Dunkeln. Diese Begriffe sind nicht belegt und

lassen jede beliebige Interpretation zu. Damit ist natürlich eine Prozessflut absehbar, nach der alle Produkte der Lebens- und Krankenversicherer überprüft werden können. Es müssten dann im Einzelnen unternehmensindividuelle Daten, das sind Geschäftsgeheimnisse, offen gelegt werden, was nicht akzeptabel ist.

Es bleibt noch das Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung. Behinderungen sind auch lang anhaltende Krankheiten. Für viele Krankheiten mit ihren sehr unterschiedlichen Ausprägungen gibt es nur in den seltensten Fällen Statistiken über erhöhte Sterblichkeit oder über zusätzliche Krankheitskosten. Wollte man eine Differenzierung nur dann zulassen, wenn es für das Merkmal Behinderung eine relevante und genaue Statistik gibt, so wären viele Behinderte nicht versicherbar. Es war eine Errungenschaft des 20. Jahrhunderts, auch zunehmend kranken und behinderten Menschen Versicherungsschutz zu gewähren. Mit dieser Gesetzesvorlage würden die Versicherer mit großen Schritten zurück ins 19. Jahrhundert marschieren. Danke.

Vorsitzende: Vielen Dank. Ich danke allen Sachverständigen sehr herzlich, denn es ist gut, wenn wir zu einer Versachlichung der Diskussion um das Antidiskriminierungsgesetz kommen und Sie haben uns wertvolle Anregungen gegeben. Wir haben jetzt die Möglichkeit, durch Fragen der Abgeordneten die Themen noch zu vertiefen. Ich hatte schon zu Beginn gesagt, dass wir uns zuerst eine Stunde mit dem Themenkomplex Arbeitsrecht beschäftigen werden, dann eine Stunde mit dem Schwerpunkt Zivilrecht und zuletzt noch etwa eine halbe Stunde mit der Antidiskriminierungsstelle und weiteren allgemeinen Fragen. Die Fragerunden sind nach dem im Bundestag üblichen Schlüssel der „Berliner Stunde“ in Minuten aufgeteilt. Wir haben vorher vereinbart, dass die Abgeordneten bitte ein bis zwei Fragen an ein bis zwei Sachverständige stellen mögen und nicht direkt zehn Fragen an ganz viele Sachverständige, denn sonst kämen wir nicht so gut voran. Das machen wir so und beginnen jetzt zuerst mit der Fragerunde der SPD-Fraktion - Frau Humme bitte.

3. Teil: Schwerpunkt Arbeitsrecht

Abg. **Christel Humme** (SPD): Frau Vorsitzende, vielen Dank. Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Sachverständige. Vielen Dank für die zielorientierten, kurzen Statements. Ich hoffe, es gelingt uns, genauso kurz zu fragen. Darum gleich meine zwei Fragen an Frau Dr. Rust. Die erste ist mehr grundsätzlicher Art. Ich frage Sie, an welchen Standards muss sich der deutsche Gesetzgeber orientieren, wenn er EU-Richtlinien in nationales Recht umsetzt? Die zweite Frage ist etwas gezielter. Wir haben im Arbeitsrecht die Einbindung von Verbänden geregelt. Halten Sie diese Einbindung von Verbänden für richtlinienkonform? Andererseits ist vorhin ja von den Sachverständigen auch geäußert worden, dass uns mit dieser Einbindung von Verbänden Abmahnvereine drohen - so habe ich es gerade herausgehört. Teilen Sie diese Auffassung, dass Abmahnvereine in Zukunft vermehrt aus dem Boden gestampft werden und halten Sie eine Missbrauchsgefahr durch die Hervorhebung der Abtretungsmöglichkeit für begründet?

Prof. Dr. Ursula Rust: Ich fange mit der ersten Frage an, welche Anforderungen an die Mitgliedstaaten gestellt werden, wenn sie Richtlinien umsetzen. Eins ist ganz klar, das sagt der Vertrag selbst: Das Ziel ist

verbindlich, Mittel und Wege sind die Wahl. Das ist auch die Wahl, die Sie als Abgeordnete zu diesem Gesetz treffen müssen. Es stellt an Sie ungewöhnlich hohe Anforderungen, weil es eine Bandbreite von vier Fachgerichtsbarkeiten umfasst, die dann über Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden haben. Insofern bestehen hohe Anforderungen an die Umsetzung. Bei diesen vier Richtlinien, die jetzt in einem Gesetz umgesetzt werden sollen, ist das Besondere, dass die Richtlinien eine Mindestharmonisierung regeln und mehr auch nicht wollen. Das heißt, für diese Mindeststandards, die die Richtlinien relativ kohärent mit gleichem Wortlaut vorgeben, müssen Sie ein Umsetzungsgesetz machen, das das auf jeden Fall erreicht. Das ist die Basislinie. Das ist Ihre Basisrichtlinie, an der Sie jetzt hier Ihre Lösung finden müssen. Es gibt noch ein weiteres Element für die Basislinie: Wenn es hier bereits einen Standard gibt, dann dürfen Sie ihn jetzt bei der Umsetzung nicht verschlechtern.

Das ist das Eine. Damit ist es aber nicht zu Ende, und das war ja auch schon in den Statements immer wieder eine Frage: Wie ist es das mit dem „Mehr“? Auch zu diesem „Mehr“ ist es auch eindeutig, da sagen alle Richtlinien etwas. Sie sagen ausdrücklich, dass die Richtlinien keinesfalls dem entgegenstehen, über diese Mindeststandards hinauszugehen und einen günstigeren Standard entweder beizubehalten oder einzuführen. Wie ist das nun zu verstehen? Das muss man wieder im Gesamtzusammenhang sehen. Die Bekämpfung der Diskriminierung im Arbeitsbereich und die Bekämpfung der Diskriminierung im zivilen Bereich ist ein hohes Ziel. Und um diese Bekämpfung zu erreichen, kann auch ein „Mehr“ geboten sein. Es kommt dann noch eine andere Ebene hinzu, die für Deutschland eine Relevanz hat, die auch schon angesprochen wurde. Verfassungsrechtlich kann es geboten sein, dass Sie ein „Mehr“ machen. Insofern sind Sie in dieser Marge zwischen der Basislinie und dem „Mehr“. Was Sie aber auf keinen Fall machen dürfen, ist, darunter zu bleiben. Das ist zu der ersten Frage.

Die zweite Frage betraf die Verbände. Da bitte ich Sie ganz eindringlich, lesen Sie die Texte und die Stellungnahmen. Es wird nämlich genau verlangt, dass sie entweder im Namen tätig werden - es sind Verbände mit einem rechtmäßigen Interesse, das muss etwas Ausgewähltes sein, sie müssen eine besondere Sachnähe haben. Das muss man definieren. Der Gesetzesvorschlag gibt dazu einen möglichen Weg vor, den man vielleicht noch diskutieren könnte. Und die müssen genau tätig werden. Und das müssen wir überall haben. Das verlangt das Gemeinschaftsrecht, das ist der Mindeststandard. Dieses Ergebnis muss dann auch irgendwann für die Bundesrepublik sein, dass wir dieses haben. Egal, in welches Land Sie ansonsten gehen, Sie werden sie auch finden. Sie werden überall in Europa diese Kultur finden und müssen sie finden. Danke.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Abg. Kramme bitte.

Abg. **Anette Kramme** (SPD): Ich habe noch einmal zwei Fragen an Frau Prof. Pfarr zu dem leidigen Thema Beweiserleichterung und Beweislastumkehr - ich denke, das wird auch manchmal zielgerichtet verwechselt. Der erste Teil der Fragestellung ist, ob eine Beweiserleichterung im Sinne des § 23 durch die Richtlinien geboten ist. Zweiter Teil der Fragestellung: Wie gehen die Gerichte in der praktischen Handhabung mit dem Thema um? In diesem Zusammenhang eine weitere Frage: Ist mit einer Prozessflut vor dem Hintergrund der Regelung zu § 611a BGB zu rechnen?

Prof. Dr. Heide Pfarr: Das europäische Recht verlangt eine Beweiserleichterung. Das heißt, ein Gesetz wäre nicht richtlinienkonform, wenn es dazu überhaupt keine Regelung zuließe, sondern das allgemeine Zivilrecht gelten würde. Die arbeitsgerichtliche Praxis der Beweiserleichterung, die wir bereits jetzt im § 611a haben, zeigt ganz eindeutig, dass es da nicht zu Missbräuchen kommen wird. Die Art der Glaubhaftmachung war zwar in den Fällen, die wir schon hatten, verhältnismäßig einfach, weil es kaum Klagen gab, die da große Anforderungen stellten. Wer geschlechtsspezifisch aufschreibt, der provoziert ja direkt eine Klage und ich wundere mich eigentlich, dass es so wenige gegeben hat. Wir haben bisher keine Praxis hinsichtlich einer sogenannten statistischen Beweisführung. Offensichtlich ist das eine Art des Vorgehens, die in dieser Art von Zivilprozess große Schwierigkeiten macht, da überhaupt heran zu kommen. Auch dieses Gesetz gibt ja keine Auskunftsansprüche, die die Voraussetzung für eine statistische Beweisführung geben würden. Auf der Basis dieser Beweiserleichterung haben wir eine Klagepraxis, die, wenn man alle arbeitsgerichtlichen Prozesse zusammen nimmt im 0,00 - und dann kommt eine Zahl - Bereich ist. Wenn es schon keine Klageflut bei der Geschlechtsdiskriminierung geben wird, die es ja auch in den letzten 25 Jahren nicht gegeben hat, könnten Sie nun auf die Idee kommen, dass vielleicht die jetzt neu hinzugekommenen geschützten Personen eine höhere Klagefreudigkeit zeigen werden. Dafür spricht nichts denn etwa die Erfahrungen in den Niederlanden zeigen, dass die Betroffenen von anderen Diskriminierungsmerkmalen weniger klagefreudig sind, als die diejenigen, die sich auf die Geschlechtsdiskriminierung berufen. Im Bereich des Arbeitsrechts wird es überhaupt nicht zu einer Klageflut kommen. Das beweisen die letzten 25 Jahre.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als nächste bitte Frau Abg. Gradistanac.

Abg. **Renate Gradistanac** (SPD): Ich habe zwei Fragen an Frau Prof. Dr. Rust. Einmal, halten Sie die Veränderungen bei der Definition der Belästigung für erforderlich? Die zweite Frage ist: Halten Sie es für sinnvoll, dass bei einer hinreichend konkreten Gefahr einer Benachteiligung der Anwendungsbereich des Gesetzes eröffnet ist?

Prof. Dr. Ursula Rust: Die erste Frage: Dass die Belästigung zu definieren ist, geben die Richtlinien vor mit einem Standard, der mindestens zu erreichen ist und ich denke, das Gesetz erreicht den Standard. Die Belästigung ist für uns ein neues Instrument, es ist ein neues Rechtsgebiet. Da werden die Gerichte in der Anwendung natürlich konkretisieren müssen. Aber dass die Belästigung zu definieren ist und dass die Belästigung definiert wird, ist das Richtige.

Das andere war die Frage, wie ist das, wenn etwas droht - sollte man in gleicher Weise Schutz bieten? Da ist für mich das Gesetz nicht ganz klar. Für die Situation, dass eine Wiederholungsgefahr möglich ist oder eine ernsthafte Rechtsgefahr besteht, interpretiere ich die Definition der unmittelbaren Diskriminierung so, dass damit erreicht werden soll, einen möglichen Unterlassungsanspruch darauf stützen zu können. Das sollte man viel klarer regeln und mit der Begründung bestätigen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als nächster bitte Herr Abg. Scholz.

Aufwand nicht zu unterschätzen ist. Zum einen liegt es daran, wie es Herr Kollege Rieble bereits gesagt hat, dass wir die Altersdiskriminierung haben. Das Verbot der Altersdiskriminierung fasst an einem Phänomen an, das im deutschen Arbeitsrecht eigentlich etabliert und auch nicht mit einem Makel versehen ist, nämlich dass man nach dem Alter unterscheidet. Das hat der Öffentliche Dienst schon seit vielen Jahren getan und nur die wenigsten fanden das anstößig. Hier müssen kollektiv neue Regelungen gefunden werden und man weiß eben nicht genau, was erforderlich ist. Die Sozialauswahl wurde schon angesprochen. Die Sozialauswahl ist das Brot- und Buttergeschäft jedes Arbeitsrechtlers und Arbeitsrichters. Wenn hier auf einmal neue Unsicherheiten hineinkommen, weil man nicht weiß, ob die bisherigen Regelungen weiterhin Bestand haben können, dann belastet das erheblich. Dann kann das zu großen Kosten führen, dann ist die bisherige Praxis in Frage gestellt. Deswegen ist meine Bitte, hier genau zu sagen, was der Gesetzgeber will und was er nicht will. Er sollte sich nicht darauf beschränken, die Richtlinien wortwörtlich zu übernehmen, sondern sagen, wie er sie interpretiert. Denn er kann es nicht dem Richter überlassen; der deutsche Richter wird das selber nicht können, er wird nach Luxemburg zum EuGH vorlegen müssen. Mir wäre es lieber, wenn der deutsche Gesetzgeber das tut, denn ich glaube hier ist der größere Sachverstand für das deutsche Arbeitsrecht verortet und auch vielleicht die größere Leidenschaft für die Probleme der deutschen Wirtschaft. Deswegen sollte der Gesetzgeber hier konkret sagen, was weiterhin erlaubt sein soll und was nicht erlaubt sein soll.

Prof. Dr. Volker Rieble: Die Quantifizierung künftiger Kosten der Anwendung eines Gesetzes, das ich in seinem endgültigen Wortlaut noch gar nicht kenne, fällt mir logischerweise schwer. Man kann sagen, es wird zwei Gruppen von Arbeitgebern geben. Die einen werden penibelst darauf achten, alles zu tun, was von ihnen verlangt wird. Sie werden dann ganz viel Papier produzieren, was auch Kosten mit sich bringt. Die anderen, von denen ich auch schon gehört habe - es sind auch ganz große Unternehmen dabei - sagen: Das ist uns viel zu teuer. Wenn das billiger ist als Papier zu produzieren, riskieren wir lieber mal ein paar Strafzahlungen im Jahr, weil wir unserer Beweisentlastungspflicht nicht nachkommen können. In der Tat glaube ich, dass es ein besonderes Mittelstandsproblem geben wird. Das ist aber auch heute schon im Arbeitsrecht so. Das Arbeitsrecht ist im Zusammenspiel der verschiedenen Regeln extrem kompliziert. Ein Mittelständler, der keinen eigenen Arbeitsjuristen hat, kann auch nicht alle zwei Stunden den Verband anrufen, dem er möglicherweise angehört, um dort ein Rechtsrat einzuholen. Er tut sich einfach schwer mit komplizierten Gesetzen und das Antidiskriminierungsrecht ist ein kompliziertes Gesetz. Ich glaube, auch hier wird die Altersdiskriminierung, also die Abgrenzung der unzulässigen Diskriminierung von der zulässigen Differenzierung, das Hauptproblem sein. Sie haben in jedem Unternehmen selbstverständlich Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung, zum Aufstieg, zur Auswahl und und und. Diese Regeln sind alle nicht auf Herz und Nieren darauf geprüft, ob sie dem Verbot der Altersdiskriminierung standhalten. Hier wird die Rechtsunsicherheit dafür sorgen, dass viele Mittelständler Fehler machen. Wenn sie aber viele Fehler machen, folgt ja EG-gleichbehandlungsrechtlich die Angleichung nach oben. Das heißt, wenn ein Mittelständler zum Beispiel eine betriebliche Altersversorgung hat und er lässt den Zuwachs der Anwartschaften ab 60 Jahren enden - das machen viele Modelle und es wird nach meiner Einschätzung wohl unzulässig sein - dann muss er auf einmal allen Alten zwischen 60 und 65 Jahren noch betriebliche Altersversorgungsanwartschaften finanzieren. Das ist ein enormer Kostennachteil, der vermeidbar wäre, wenn er es rechtzeitig wüsste, denn dann könnte er ja seine Versorgungsordnung umstellen. Aber er kann

es strukturell nicht rechtzeitig wissen, weil kein Mittelständler all seine Arbeitsbedingungen sozusagen rechtlich diskriminierungskontrollsicher auf ein Prüfstand stellen kann. Da gibt es kein „Elch-Test“.

Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Abg. Meckelburg bitte.

Abg. **Wolfgang Meckelburg** (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen, einmal an Herrn Prof. Rieble und einmal an Frau Dr. Nicolai. Herr Prof. Rieble, wir haben ja gerade eine Menge gehört - glauben Sie wirklich, dass mit dem Gesetz tatsächlich Diskriminierungen unterbunden werden, die heute noch folgenlos bleiben? Und würden Sie vielleicht doch zustimmen, wenn man das mal auf den Kernpunkt bringt, dass vor allem derjenige mit Sanktionen zu rechnen hat, der sich ungeschickt anstellt, und eher derjenige nicht mit Folgen nach dem neuen ADG zu rechnen hat, der clever ist. Und Frau Nicolai, Ihnen würde ich gerne die Möglichkeit geben, noch einmal den Kernpunkt Ihrer Aussagen zu verdeutlichen, als Sie gesagt haben, es gibt eine Menge von Rechtsunsicherheiten und viele Dinge sind gerichtlich zu klären. Frau Prof. Pfarr hat im Anschluss an Sie darauf hingewiesen, dass es zusammen mit dem § 611a BGB ja schon durch die Rechtsprechung eine Menge Rechtssicherheit gäbe - da haben Sie heftig mit dem Kopf geschüttelt. Ich würde Ihnen gerne die Chance geben Ihr Kopfschütteln zu verbalisieren.

Prof. Dr. Volker Rieble: Ja, das ist aber immer so im Antidiskriminierungsrecht oder bei allen Gleichbehandlungsregeln. Sie können niemals das wahre Motiv einer Handlung entschlüsseln. Diskriminierungskontrolle ist Begründungskontrolle und keine Verhaltenskontrolle. Das heißt, derjenige, der wirklich diskriminieren will, wird nicht sagen: Also ich will jetzt einem Homosexuellen oder einem Schwarzen wegen dieser Eigenschaft irgendeinen Nachteil zufügen. Vielmehr sucht der so lange, bis er einen tragenden Grund für die Ungleichbehandlung gefunden hat. Das können Sie gerade im Arbeitsleben ohne weiteres, denn da haben Sie ganz viele Kenntnisse über Arbeitnehmer und finden immer irgendwelche Unzuverlässigkeiten in der Vergangenheit. Sie können als Arbeitgeber sogar gezielt suchen, indem Sie Kollegen aushorchen. Also den „Schweinhund“, den man mit einem Antidiskriminierungsgesetz letztlich zügeln will, den kriegen Sie nicht. Oder nur dann, wenn er es nicht gut genug macht.

Ich glaube auch, dass es eine Vielzahl von Fällen geben wird, in dem praktische Unzulänglichkeiten zur Haftung führen werden. Denken Sie nur an den vom BAG entschiedenen Fall, dass einer geschlechtsneutral ausschreiben wollte, aber die Bundesagentur das versaut hat, indem sie eine geschlechtsspezifische Ausschreibung gemacht hat. Nehmen Sie Korrekturfehler bei Stellenausschreibungen oder die - aus juristischer Sicht - problematische Handhabung von betrieblichen Regelungssystemen. Das wird aus meiner Sicht der größere Anteil der Rechtsfälle sein, die uns beschäftigen werden. Dabei muss man aber auch sagen, in einem funktionierenden Arbeitsverhältnis, in dem ein Arbeitnehmer für sich eine Zukunft sieht, ist die Neigung nicht zu groß, sich sozusagen sich als diskriminierungsanfällig zu „outen“. Diejenigen werden vielmehr den Leistungsgedanken in den Vordergrund stellen. Es werden aber umgekehrt eher diejenigen, die vielleicht innerlich schon gekündigt haben und also in keinen mentalen Zusammenhang zu dem Arbeitsverhältnis sehen - die werden vielleicht im Sinne der Vorteilsmitnahme versuchen, das eine oder andere einzustecken. Weil sie eben so viele wachsweiche Kriterien haben, glaube ich schon, dass es einen Unterschied zur Geschlechtsdiskriminierung geben wird, der wir - das hat Frau Prof. Pfarr richtig gesagt - gut Herr sind. Nochmals, was genau ist Behinderung? Wie krank muss einer sein, damit er behindert ist?

Wo fängt der Arbeitgeber an, berechtigt auf die Produktivitätseinbuße abzustellen, wo fängt die Diskriminierung an? Das wird man nicht sauber abgrenzen können und da wird es sicherlich den Versuch von Mitnahmen geben. Wenn die Hoffnung besteht, dass die Abfindungen nicht so hoch sein werden, dann kann man davon ausgehen, dass sich das vielleicht im Rahmen hält. Aber der Gesetzentwurf enthält ja noch keine Obergrenze.

Dr. Andrea Nicolai: Ja, Frau Pfarr und ich sind uns über die Zahl der Missbrauchsmöglichkeiten nicht so ganz einig. Darum möchte ich auch nach wie vor festhalten, dass es Missbrauchsmöglichkeiten gibt und dass die auch wahrgenommen werden. Sie hatten aber gezielt nach der Rechtssicherheit gefragt und dazu möchte ich das Beispiel von Frau Wendeling-Schröder aufnehmen. Der Auszubildende, der das Schild dran macht „Arbeit mach frei“. Frau Wendeling-Schröder hat suggeriert, dass durch das Antidiskriminierungsgesetz ein solcher Fall rechtssicher in der ersten Instanz entschieden werden könnte. Das ist nicht so! Im Antidiskriminierungsgesetz steht in § 10 Absatz 3: Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Absatz 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen. Was das im Einzelfall ist - das entscheiden die Gerichte. Der Arbeitgeber wird aller Voraussicht nach, und das werde ich ihm auch raten, eine fristlose Kündigung aussprechen müssen, gegen die der Auszubildende verständlich klagen wird und das wird hoch bis zum BAG gehen. Denn wenn der Arbeitgeber keine fristlose Kündigung ausspricht, dann läuft er Gefahr, dass ihm vorgeworfen wird: Du hast nicht genug gegen die Diskriminierung getan, deshalb wirst du dem benachteiligten Auszubildenden nach § 13 Nr. 2 eine Entschädigung zahlen müssen. Auch hier weiß der Arbeitgeber nicht, was er tun soll, um Diskriminierungen zu vermeiden und um diesen so genannten Organisationspflichten nachzukommen. Deshalb ist dieses Gesetz, das habe ich schon gesagt, meiner Ansicht nach nicht subsumtionsfähig. Es wird alles den Gerichten überlassen. Die Gerichte werden entscheiden müssen und wir werden vielleicht in 20 ungefähr Jahren wissen, welche Pflichten den Arbeitgeber treffen und welche nicht.

Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Abg. Strebl.

Abg. **Matthäus Strebl** (CDU/CSU): Danke, Frau Vorsitzende. Meine Frage geht an den Herrn Prof. Rieble. Herr Prof. Rieble, wie wird sich das Gesetz ihrer Meinung nach auf das Personalgeschäft, insbesondere bei den kleineren und mittleren Unternehmen auswirken? Und interessant wäre für mich auch die Antwort auf die Frage, wie sich der Gesetzentwurf gerade im Hinblick auf die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen auswirken wird. Und als Weiteres noch eine Frage an Sie: Wie verhält sich Ihrer Meinung nach der Behindertenschutz nach dem Antidiskriminierungsgesetzentwurf zum bestehenden Schutz Schwerbehinderter nach dem SGB IX? Sind die beiden Regelwerke richtig aufeinander abgestimmt?

Prof. Dr. Volker Rieble: Ich kann ganz kurz antworten. Also, den Schwerbehindertendiskriminierungsschutz im SGB IX müssen Sie dringend überziehen. Wenn Sie schon einen zentralen Tatbestand machen, dann alles in einem und nicht irgendwo einen Sondertatbestand überleben lassen. Das Zweite, ich befürchte, dass viele Arbeitgeber ausweichen und deutlich weniger Stellen als bislang auf dem freien Markt anbieten werden. Es gibt viele Möglichkeiten, die wenigen freien Stellen auch unter der Hand zu vergeben, und damit ist man ja weitgehend diskriminierungskontrollfrei. Es gibt jetzt schon große Unternehmen, die sogar

Mitarbeiteranwerbungssysteme haben. Da brauchen Sie nur mal zu überlegen, wenn sie eine homogene Mitarbeiterschaft haben, was die dann für Arbeitnehmer anwerben. Das heißt, es wird dann der zu schützende Personenkreis mit Diskriminierungsmerkmalen gar nicht die Gelegenheit bekommen, sich auf solche Stellen zu bewerben. Das befürchte ich wirklich. Die große Last der Umstellung betrieblicher und tariflicher Systeme, das hatte ich vorhin schon ausgeführt. Das Problem dabei ist, wenn das Gesetz jetzt in Kraft tritt und Sie haben einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, die noch gelten, dann bleibt vom Diskriminierungsrecht her zunächst einmal die Anpassung nach oben. Das heißt, alle kriegen die Vorteile, wo sie hinpicken. Wenn Sie jetzt als Partei auf Arbeitgeberseite kommen und sagen, ich will die Verdienstsicherung für Ältere oder die Unkündbarkeit dann ganz abschaffen, müssen Sie natürlich, wenn Ihre Gegenseite zustimmen soll, einen Preis bezahlen. Das ist verhandlungsspieltheoretisch vollkommen logisch. Das heißt, wenn Sie keine Übergangsfrist gewähren, dann wird irgendein Preis, irgendeine Verteuerung der Arbeitsbedingungen greifen und dort, wo sich die Parteien nicht einigen können, wird es zu einer durch das Gleichbehandlungsgebot bewirkte Anhebung der Arbeitskosten kommen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Die Frage von Herrn Abg. Fuchs nehmen wir dann in die nächste Runde. Als nächstes beginnt jetzt die Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Frau Schewe-Gerigk, bitte.

Abg. **Irmingard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an die Professorin Raasch. In der öffentlichen Debatte wird ja häufig von der Beweislastumkehr gesprochen. Da würde ich Sie fragen, wie sich das aus Ihrer Sicht darstellt und wie schwierig es eigentlich ist, Tatsachen glaubhaft zumachen. Die zweite Frage: Erfordert das europäische Recht eine Beweiserleichterung, wie im § 23 des Entwurfs vorgesehen, oder wäre es auch möglich, ordnungsgemäß umzusetzen, wenn die übliche Beweisverteilung beibehalten würde? Und die Allerletzte: Ist angesichts der Regelung und Erfahrung mit dem § 611a tatsächlich nach Inkrafttreten des Antidiskriminierungsgesetzes mit einer Prozessflut zu rechnen? Wir hatten das hier schon von einigen gehört - ich würde Sie gerne dazu fragen. Wenn mir noch Zeit bleibt, weil die Fragen ja sehr kurz sind, dann würde ich gern auf das eingehen, was gerade von Frau Dr. Nicolai geäußert wurde, nämlich dieses Schild „Arbeit mach frei“, das aufgehängt wurde. Ist es in der Tat so, dass der Arbeitgeber sofort eine fristlose Entlassung einleiten müsste oder wäre es nicht der erste Schritt, zunächst dieses Schild abzuhängen?

Prof. Dr. Sibylle Raasch: Geht es um Beweislastumkehr oder Beweiserleichterung - es geht um eine bloße Beweiserleichterung, das heißt, man muss Tatsachen glaubhaft machen. Und glaubhaft machen heißt bisher, auch nach den Erfahrungen vor den Arbeitsgerichten, dass man nicht einfach eine eidesstattliche Versicherung abgeben kann, es gäbe diese Tatsachen. Sondern man ist wirklich konkret vortragspflichtig. Und erst wenn diese konkreten Tatsachen vorgetragen worden sind und das Gericht der Überzeugung ist, da könnte etwas dran sein und das könnte eine Diskriminierung signalisieren, erst dann ist die Gegenseite überhaupt verpflichtet, irgendetwas in der Sache vorzutragen. Wir haben da verschiedene Gruppen, eben die diskriminierenden Äußerungen im Begleitprogramm, wenn man beispielsweise eine Einstellung ablehnt. Wir haben selektierende Stellenanzeigen, die ausdrücklich gesetzlich unzulässig sind aber eben dennoch gemacht werden. Wir haben die ausdrückliche Ablehnung Schwangerer wegen ihrer Schwangerschaft. Das sind die Gruppen und wir haben Klagen wegen Diskriminierung von Teilzeitarbeitenden, weil der Europäische Gerichtshof sehr richtig zu dem Ergebnis gekommen ist, dass es bei diesen

Teilzeitdiskriminierungen letztendlich, wenn man sieht, wer Teilzeit arbeitet, um Frauendiskriminierung geht, weil man da die wirtschaftlich und auf dem Arbeitsmarkt Schwächeren eben schlechter bezahlt. Das sind ganz bescheidende und eng umrissene Fallgruppen und da sieht man, wie schwer es ist, an solche Tatsachen heranzukommen.

Das Beispiel von Herrn Prof. Säcker - da könnte man was aus Kneipen erzählen - ist doch ziemlich weit aus der Luft gegriffen, weil Abgelehnte solche Zugänge weder beim Mietvertrag noch beim Arbeitsvertrag überhaupt haben. Man kommt an die notwendigen statistischen Interna als Außenstehende und teilweise auch bei Beförderungsklagen überhaupt nicht heran, weil das Insiderwissen der Betriebe ist, das wissen bestenfalls die betrieblichen Interessenvertretungen, die es aber eigentlich auch nicht an andere weitersagen dürfen. Und insofern ist diese Angst, es würden dauernd Behauptungen in den Raum gestellt und dann müssten die Arbeitgeber oder die Vermieter ganz viele Dokumente vorlegen, völlig unbegründet.

Wir müssen dieses Glaubhaftmachen von Tatsachen auch umsetzen. Es ist nämlich so, dass die europäischen Richtlinien zum Teil Ziele vorgeben, zum Teil aber auch die Mittel schon vorgeben. Und in diesem Fall ist es so, dass alle vier EU-Richtlinien um die es geht, ausdrücklich sagen, es muss diese Beweiserleichterung geben. Und wenn es die nicht gibt, dann werden wir Vertragsverletzungsverfahren bekommen. Das ist ganz eindeutig, das heißt, der Gesetzgeber ist hier nicht frei.

Zu den Erfahrungen haben wir schon wiederholt gesagt, es gibt ganz wenige Klagen. Das WSI hat da ja auch dankenswerterweise eine Untersuchung bei Juris gemacht und wenn man es dann ausrechnet, dann hat es in 25 Jahren pro Jahr viereinhalb Klagen gegeben, von denen nur die Hälfte gewonnen worden ist. Das ist wirklich sehr bescheiden. Es ist für Klägerinnen und Kläger aller möglicherweise diskriminierten Gruppen ein absolut dornenreicher und mühsamer Weg, zu klagen. Es ist ein großes Risiko, gerade wenn man selber auch an der Erhaltung von Dauervertragsverhältnissen wie im Arbeitsrecht oder im Mietrecht interessiert ist. Es ist zeitaufwändig, die Viktimisierungsverbote greifen ganz schlecht, man kann vor späteren Benachteiligungen bei Gelegenheit überhaupt nicht wirklich schützen. Also nur dann, wenn einem möglicherweise Benachteiligten das Wasser bis zum Hals steht und eine bestimmte Schwelle überschritten worden ist, kann man erwarten, dass überhaupt geklagt wird.

Vorsitzende: Vielen Dank. Für die FDP-Fraktion Herr Dr. Kolb bitte.

Abg. Dr. Heinrich L. Kolb (FDP): Ja, schönen Dank, zunächst eine Frage an Frau Dr. Nicolai: Nach meiner Kenntnis sind die Fallzahlen, gerade im Zusammenhang mit § 611a BGB, im Moment deutlich höher als hier vorgetragen worden ist. Können Sie das bestätigen? Und inwiefern wird sich jetzt die Einschaltung von Antidiskriminierungsverbänden, also die Möglichkeit, höchstpersönliche Forderungen an einen Verband abtreten zu können damit dieser sie durchsetzt, nach ihrer Einschätzung auf Fallzahlen auswirken?

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Dr. Nicolai bitte.

Dr. Andrea Nicolai: Danke, dass Sie mir Gelegenheit geben, darauf zu erwidern. Also, zunächst einmal ist gerade im Bereich der nach § 611a geltend gemachten Ansprüche die Dunkelziffer relativ hoch, denn längst

nicht alle Verfahren gehen zu Gericht. Wir haben inzwischen in fast jedem Gerichtsbezirk mindestens einen Kläger, der sich auf ungeschickt formulierte Stellenanzeigen bewirbt, wo Sekretärinnen und ähnliches gesucht werden, und wenn er deswegen abgelehnt wird, tatsächlich einen Anspruch geltend macht. Wenn die Stellenausschreibung nicht o.k. ist, dann kann man als Anwalt auch nichts anderes sagen. Wir vergleichen uns dann vor Gericht, denn wir Anwälte müssen halt auch auf die Kostenfragen achten. Bis jetzt habe ich elf veröffentlichte Entscheidungen zu § 611a in den Fachzeitschriften gefunden. Es waren in acht Fällen Männer, die geklagt haben, in drei Fällen Frauen. Von daher ist meines Erachtens nach wie vor das Potenzial sehr hoch und § 611a war eigentlich eine Schutzvorschrift für Frauen. Was die Abmahnvereine angeht, habe ich nach wie vor Befürchtungen. Was würde mich persönlich daran hindern, zu sagen, ich mache jetzt Kraft meiner besonderen Sachnähe einen Frauenverband auf, versammle da alle über 40-jährigen Frauen und kämme dann jedes Wochenende die Stellenanzeigen in den Zeitschriften durch. Dann könnte ich sagen, alles, was dann so unter 40 gesucht wird, da bewerben wir uns jetzt mal darauf, ihr tretet mir den Anspruch ab und dann klagen wir. Es würde mich keiner daran hindern und ich habe die ernsthafte Befürchtung, dass es so kommen wird. Wir haben dieses Phänomen bundesweit in mehreren Unternehmen schon gehabt, und das sehe ich wirklich als sehr große Gefahr an.

Vorsitzende: Vielen Dank. Sie hätten noch die Gelegenheit zu einer kurzen Frage.

Abg. **Dr. Heinrich L. Kolb** (FDP): Ja, ich würde gerne eine Frage an Herrn Prof. Rieble stellen zum Verhältnis des ADG-Entwurfs zum Betriebsverfassungsgesetz. Wir haben viele Stellen, an denen verwiesen wird. Teilweise wird ja gesagt, das sei alles schon da. Gerade im Zusammenhang mit der Beschwerdestelle habe ich das Problem, mir vorzustellen, wie das funktionieren soll, zum Beispiel auch in einem Unternehmen, das keinen Betriebsrat hat. Es haben ja nur 40 Prozent der Unternehmen in Deutschland einen Betriebsrat. Wie schätzen Sie das ein?

Prof. Dr. Volker Rieble: Also, wenn man das Gesetz ganz normal liest, dann heißt das, es gibt auch dann ein Beschlussverfahren nach § 23, wenn es keinen Betriebsrat gibt. Dann kann also die Gewerkschaft den Arbeitnehmer im betriebsratslosen Betrieb sozusagen über ein Beschlussverfahren schützen. Das ist an sich vollkommen systemwidrig, denn die Gewerkschaft hat ja ohnehin schon Kraft ihrer allgemeinen Rechtsberatungs- und Prozessvertretungskompetenz das Recht, dem Arbeitnehmer bei der Geltendmachung seiner Diskriminierungsansprüche beizustehen. Und der betriebsratslose Unternehmer muss dann erstmals in seinem Leben lernen, was ein Beschlussverfahren ist, denn ohne Betriebsrat habe ich normalerweise überhaupt nicht ein einziges Beschlussverfahren. Also, das ist aus meiner Sicht ein gewisser Missgriff und den braucht man eben auch nicht, weil die Gewerkschaften auch unabhängig von diesem Klagerecht schon nach geltendem Recht befugt sind, die Arbeitnehmer bei ihren Prozessen um Diskriminierungsersatzforderungen zu unterstützen. Auch Gewerkschaften können sich die Ansprüche der Arbeitnehmer abtreten lassen; das haben sie in der Vergangenheit auch schon getan. Also, das Verbandsklagerecht ist für den Arbeitnehmerschutz überhaupt nicht erforderlich und ich glaube auch nicht, dass viele Arbeitnehmer zu solchen Verbänden gehen werden. Die meisten werden doch den Schutz bei ihrer Gewerkschaft suchen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Wir kommen dann zur nächsten Runde, in der die Fraktion der CDU/CSU beginnt. Zuerst Herr Fuchs, bitte.

Abg. **Dr. Michael Fuchs** (CDU/CSU): Ja, ich habe zuerst eine Frage an Herrn Prof. Thüsing. Halten Sie es für mit dem Grundgedanken unserer Rechtsordnung vereinbar, dass künftig ein Arbeitnehmer sich zwar noch seinen Arbeitgeber aussuchen kann, aber der Arbeitgeber sich seinen Arbeitnehmer nicht mehr frei aussuchen kann? Eine weitere Frage habe ich dann an Herrn Prof. Rieble. Wie beurteilen Sie die Tatsache, dass der Arbeitgeber, der selber nichts getan hat, für einen Dritten, zum Beispiel für einen Kunden, zu haften hat, während der Kunde, der ja eigentlich der Täter ist, in keiner Weise in Anspruch genommen wird? Ich denke, dass wir hier doch ein sehr eigenartiges Verständnis von Recht haben.

Prof. Dr. Gregor Thüsing: Zur ersten Frage: Ja. Zur zweiten Frage: Hier halte ich es in der Tat für problematisch, eine Haftung für Dritte geschaffen zu haben. Eine solche verschuldensunabhängige Gefährdungshaftung für andere kennt das deutsche Zivilrecht bisher nur bei der Tierhalterhaftung. Das scheint mir nur ein bedingt taugliches Vorbild für das zu sein, was hier geschaffen wurde. Im ausländischer Arbeitsrecht, in den Umsetzungen anderer Staaten, findet man eine solche Regelung auch nicht wieder. Sinnvoll ist eine solche Haftung für Dritte im Bereich der sexuellen Belästigung. Da finden sich auch zahlreiche Regelungen im ausländischen Recht, die solche Vorschriften geschaffen haben. Aber bei allem, was über die sexuelle Belästigung hinausgeht, ist der § 16 schlichtweg funktionslos und sicherlich auch nicht erforderlich. Es ist ja auch wenig sinnvoll, dass der Arbeitgeber zwar für die Diskriminierung durch die Kunden haften sollte, die Kunden selber aber nicht. Das ist eine Fiktion, die bereinigt werden muss, will man zu einem stimmigen Gesetz kommen.

Prof. Dr. Volker Rieble: Also, zunächst ist es dogmatisch nicht so, dass der Arbeitgeber unmittelbar für den Kunden haftet, sondern er haftet dafür, dass er selber keine Abwehrmaßnahmen trifft. Das läuft aber auf dasselbe hinaus. Sie brauchen sich nur vorzustellen, dass in einem Bereich, in dem Arbeitnehmer mit Kunden in Kontakt sind, irgendein Spediteur beim Abladen einen zotigen Witz macht, der irgendwie auf eine Diskriminierungseigenschaft zielt. Dann fühlt der sich womöglich beleidigt, vielleicht auch zu Recht, aber dann ist es doch sehr merkwürdig, dass der eigene Arbeitgeber schärfer zur Verantwortung gezogen wird, als zum Beispiel der Arbeitgeber des Abladers, der den Witz erzählt hat, oder überhaupt derjenige selbst, der den Witz erzählt hat. Soll man in Zukunft sozusagen ein Pflichtenheft über diskriminierungsfreies Verhalten an Kunden und Lieferanten aushändigen? Wer liest das? Das ist das Erste.

Das Zweite, worauf ich hinweisen will ist: Es wird ein großes Problem in den Betrieben geben, was die Haftung für eigene Arbeitnehmer betrifft, die nicht Vorgesetzte sind. Das haben Sie natürlich immer wieder, dass ein Kollege einen anderen mal ein bisschen in die Pfanne haut. Wenn Sie dann sagen, das ist ein Diskriminierungsfall, dann wird es das Problem geben, dass der Diskriminierende, der vielleicht eine boshafte Bemerkung gemacht hat, seinerseits zwar dem Diskriminierungsopfer nicht haftet, aber der Arbeitgeber kann Rückgriff nehmen. Denn jeder Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber vor Vermögensnachteilen schützen, und auch die Diskriminierungsstrafe ist ein solcher Vermögensnachteil. Ich glaube auch nicht, dass Sie hier mit dem Haftungsprivileg aus dem Arbeitsverhältnis weiterkommen, denn das ist persönliches Verhalten und nicht Arbeitgeberverhalten. Das heißt, jede Diskriminierungssanktion, die

sie aussprechen, weil ein Kollege einen anderen Kollegen belästigt hat, wird auf diesen Kollegen überwältigt, obwohl derjenige überhaupt nicht unmittelbar, sondern mittelbar haftet. Also, das sollte man vielleicht bei der Ausformulierung bedenken.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Abg. Roedel bitte.

Abg. **Hannelore Roedel** (CDU/CSU): Ich möchte Frau Dr. Nicolai noch mal nach dem Spannungsverhältnis der Bestimmungen des Gesetzentwurfs zu den Tarifverträgen und vor allem nach der Haftung des Arbeitgebers für Bestimmungen im Tarifvertrag befragen.

Dr. Andrea Nicolai: Ja, an der Vorschrift in § 15 Absatz 2 des Entwurfs hat mich von Anfang an sehr stark irritiert, dass der Arbeitgeber nunmehr auch dann auf eine Entschädigung haften soll, wenn er bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vorschriften vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Damit wird zunächst einmal etwas ganz neues statuiert, nämlich eine Entschädigungspflicht bei Benachteiligungen durch die Anwendung kollektivrechtlicher Regelungen. Das hat es bislang nicht gegeben. Darauf hat Herr Thüsing völlig zu Recht bereits hingewiesen. Abgesehen davon kann ich mir nicht vorstellen, wie ein Arbeitgeber bei der Anwendung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen vorsätzlich oder grob fahrlässig handeln kann, denn er ist nach dem Gesetz dazu verpflichtet, diese Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen anzuwenden. Wenn er das nicht macht, wird er von seinen Arbeitnehmern verklagt und solche Mandate würde ich persönlich dann auch gerne annehmen, denn ich würde sie gewinnen. Dazu ist er verpflichtet. Wenn ich mir jetzt vorstelle, er steht in einer Situation, in der er sich sagt, der Tarifvertrag scheint mir gleichheitswidrig oder benachteiligend zu sein und wendet es nicht an, dann klagen alle anderen. Im Grunde genommen können alle klagen und die, die benachteiligt worden sind, wollen vielleicht noch eine Entschädigung, obwohl der Arbeitgeber nur das tut, wozu er nach dem Gesetz verpflichtet ist. Diese Haftungsvorschrift in § 15 Absatz 2 sollte meines Erachtens ersatzlos gestrichen werden.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Abg. Fischbach bitte.

Abg. **Ingrid Fischbach** (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen, einmal an Herrn Prof. Thüsing: Welche Änderungen der Rechtsfolgenregelung, zum Beispiel Schadensersatz, Unwirksamkeit von Tarifverträgen, scheinen Ihnen sinnvoll oder sogar europarechtlich geboten? Und eine weitere Frage an Frau Dr. Nicolai: Sie sprechen sich dafür aus, den § 12 teilweise zu streichen, da hier „nicht erfüllbare Handlungspflichten des Arbeitgebers begründet werden und der Arbeitgeber in die Rolle des Erziehungsberechtigten gedrängt wird“. Könnten Sie das bitte noch mal erläutern.

Prof. Dr. Gregor Thüsing: Sehr herzlichen Dank für die Frage. In der Tat scheint mir neben der Altersdiskriminierung die Rechtsfolgenregelung momentan der unstimmigste Bereich zu sein und der Bereich, der am ehesten noch einmal einer kritischen Prüfung unterzogen werden sollte. Momentan haben wir zwei Rechtsfolgenregelungen, einmal den § 7 Absatz 2 und einmal den § 15. In § 7 steht eine Selbstverständlichkeit, dass nämlich individual- und kollektivrechtlich Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, unwirksam sind. Das ergibt sich bereits aus § 134 BGB. Die wichtige Frage ist aber, was kommt danach. Und hier wird es, wenn der deutsche Gesetzgeber keine eigenen

Regelungen formuliert, stets zu einer Anpassung nach oben kommen. Soweit können wir die Rechtsprechung des EuGH sicherlich hinreichend präzise voraussagen. Diese so breitflächige Anpassung nach oben kann aber insbesondere bei Kollektivverträgen bei sehr lang anhaltenden Diskriminierungen nicht überzeugen. Deswegen scheint mir bei Kollektivverträgen zumindest erforderlich zu sein, dass man genau fragt, ob nicht differenzierte Regelungen möglich sind. Ein Vorschlag zu einer solchen differenzierten Regelung finden Sie in der schriftlichen Stellungnahme; sie kann sich auch auf die bisherige Rechtsprechung zu den Sozialplänen stützen. Wenn dort rechtswidrig differenziert wurde, kam es auch nicht stets zu einer Anpassung nach oben, sondern man hat das Gesamtvolumen der Leistungen im Auge gehabt. So etwas sollte man hier auch erwägen.

Das zweite ist § 15. Der ist dadurch unglücklich geworden, dass man, anders als bei § 611a BGB, zwischen immateriellem und materiellem Schaden differenziert. Eine solche Differenzierung scheint weder erforderlich noch sinnvoll. Durch diesen Entwurf ist die Höchstgrenze für immaterielle Schäden weggefallen, die bei § 611a vorhanden war, dort hat man von drei Monatsgehältern gesprochen. Das Fehlen einer solchen Höchstgrenze führt dazu, dass wir keine Anhaltspunkte mehr haben, wie hoch denn der immaterielle Schaden zu bewerten ist. Der österreichische Gesetzgeber hat zum Beispiel gesagt, höchstens 500 Euro. Wem das zu wenig ist, der mag sich an den drei Monatsgehältern orientieren, er sollte aber irgendeine Zahl nennen, mit der man kalkulieren kann. Denn Kalkulierbarkeit dient der Berechenbarkeit und das ist ja auch Ziel eines präzisen Gesetzes. Zum zweiten sollte die Differenzierung zwischen den Kollektivparteien in den Haftungsfolgen meines Erachtens nicht in § 15 Absatz 2 erfolgen mit einer Privilegierung dadurch, dass man nur für grobe Fahrlässigkeit haften soll. Sie sollte nur in § 7 erfolgen, mit der differenzierten Rechtsfolgenregelung, wo es nicht um Entschädigung geht, sondern um die Folgen einer nichtigen Vereinbarung. Da scheint sie mir richtig und geboten zu sein, bei § 15 Absatz 2 ist sie ein Fremdkörper.

Zum dritten: Die Ausschlussfrist des § 15 Absatz 3 greift nicht für den materiellen Schaden. Der materielle Schaden ist aber meistens der Schaden, der als summenmäßig höher zu betrachten ist und der in der Vergangenheit zu mehr Klagen Anlass geboten hat. Wenn der Gesetzentwurf sagt, dass man sich mit der Ausschlussfrist langer Dokumentationspflichten entledigen will, dann sollte er konsequent sein, und diese Ausschlussfrist auch auf die Geltendmachung von materiellen Schäden erstrecken. Das scheinen mir handwerkliche Verbesserungen zu sein, die auch dem Ziel des Gesetzes dienen und die Belastungen durch unnötige Prozesse vermeiden.

Dr. Andrea Nicolai: Es geht um meine These, dass der Arbeitgeber zum Erziehungsberechtigten seiner Beschäftigten wird. Das gründe ich auf § 12 Absatz 1 des Entwurfs, wonach der Arbeitgeber verpflichtet sein soll, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen und dieser Schutz auch vorbeugende Maßnahmen umfassen soll. Dabei soll er, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, wahrscheinlich auf seine Kosten - soviel auch zu Kostenneutralität des Gesetzes -, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Bereits das impliziert ganz deutlich, dass der Arbeitgeber nunmehr verpflichtet sein soll, nicht nur auf das Arbeitsverhalten der bei ihm Beschäftigten Einfluss zu nehmen, sondern auch auf das soziale Verhalten. Denn Diskriminierungsfragen im Betrieb sind vor allem eine Frage des Sozialverhaltens, und darauf soll der Arbeitgeber nun einwirken. Ein vernünftiger Arbeitgeber, und das kommt jetzt schon vor, wird sich vor seine

Beschäftigten stellen. Aber wir können doch nicht überziehen. Wir können doch nicht, und dann auch noch in Verbindung mit dieser Entschädigungsregel in § 16, den Arbeitgeber für jede Beleidigung, für jede Belästigung innerhalb des Betriebes verantwortlich machen und dann auch noch sagen, wenn du das jetzt nicht tust, dann kommen wir mit der Keule der Sanktionen. Und was heißt berufliche Aus- und Fortbildung? In Fortbildungsmaßnahmen werden den Arbeitnehmern Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die sie für ihre beruflichen Tätigkeiten brauchen. Ich habe schon einmal gesagt, die Frage der Diskriminierung ist keine Frage der beruflichen Tätigkeit. Die Frage der Diskriminierung ist eine Frage des Sozialverhaltens, des menschlich anständigen Verhaltens und dafür möchte ich die Arbeitgeber nicht verantwortlich sehen. Schon gar nicht über eine Sanktionenregelung.

Vorsitzende: Vielen Dank. Damit ist die Fragerunde der CDU/CSU beendet. Die Runde der SPD geht weiter. Frau Humme bitte.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Schönen Dank. Meine beiden Fragen, richten sich an Frau Prof. Wendeling-Schröder. Die erste Frage bezieht sich ebenfalls auf die Entschädigungsregelung. Richtig ist, dass wir weder eine Mindest- noch eine Höchstgrenze eingerichtet haben. Die Frage ist, ob Sie damit, wie es ja immer wieder beschrieben wird, die Gefahr einer Amerikanisierung der Verhältnisse sehen. Und Zweitens: Wäre denn eine Obergrenze europarechtlich überhaupt zulässig? Das ist die erste Frage. Die zweite bezieht sich auf die Haftung der Arbeitgeber, wie das auch gerade diskutiert wurde. Die Richtlinien schreiben ja eindeutig vor, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen und meine Frage an Sie ist, halten Sie es für sachgerecht, dass der Arbeitgeber für eigenes Auswahl- und Organisationsverschulden eintreten soll, wenn zum Beispiel Vorgesetzte oder Kunden Arbeitnehmer diskriminieren. Das ist die Frage, die gerade diskutiert worden ist. Und ich möchte gerne Ihre Stellungnahme.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Wendeling-Schröder bitte.

Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder: Zur ersten Fragen, zum Schadensersatz: Im Gegensatz zu Herrn Rieble und teilweise auch im Gegensatz zu Herrn Thüsing, halte ich die Regelung zum Schadensersatz für vergleichsweise pfiffig. Sie schafft es nämlich aus meiner Sicht, zwei Elemente zusammenzubinden. Das ist zum einen das europarechtliche Element, das relativ strikt fordert: Weder Höchst- noch Mindestgrenzen, wo es national nicht üblich ist. Und so etwas ist bei uns nicht national üblich. Das ist der europarechtliche Aspekt, und der Aspekt vom eigenen Recht her geht dahin, dass wir eigentlich nur eine verschuldensabhängige Haftung kennen, wie wir das hier auch mehrfach gehört haben. Dieser Entwurf trennt nun, um den Anteil der verschuldensunabhängigen Haftung auf ein vertragliches Maß zu reduzieren. Insofern finde ich ihn vergleichsweise pfiffig, weil er beiden Elementen genügt.

Was Haftungshöchstgrenzen angeht; sie widersprechen definitiv dem europäischen Recht, es gibt sie nur in § 611a in Bezug auf die sogenannten Nichtqualifizierten. Das passt für unsere Konstellation nicht und von daher denke ich, sie wären nicht möglich. Sie würden auch dem deutschen Recht widersprechen, weil sie, wie gesagt, im deutschen Recht nicht üblich sind. Für Haftungsmindergrenzen gilt dasselbe, sie sind weder im deutschen noch im europäischen Recht vorgesehen und sie auch nicht sachgerecht. Ich glaube auch nicht, dass bei uns amerikanische Verhältnisse eintreten würden. Wir haben Schadensersatzklagen wegen

Persönlichkeitsverletzungen nicht nur vor den Arbeitsgerichten, sondern auch vor den Zivilgerichten. Dort sind nie irgendwann exorbitante Schadensersatzanforderungen judiziert worden. Von daher sehe ich definitiv diese Gefahr nicht.

Zum zweiten Punkt, zur Haftung des Arbeitgebers: Herr Thüsing hat ganz richtig gesagt, das ist keine direkte Haftung des Arbeitgebers. Natürlich haftet er nicht für das Fehlverhalten eines Beschäftigten. Er haftet dafür, dass er nicht sagt, ist mir doch egal. Er haftet dafür, dass er sagt, wenn so etwas vorgekommen ist, dann müssen wir irgendeine betriebliche Regelung treffen, die deutlich macht, dass so etwas eine Verletzung des Vertrages und nicht zulässig ist. Das erscheint mir durchaus sachgerecht. Und anders als Herr Kollege Thüsing würde ich auch meinen, dass es nicht nur eine Frage der sexuellen Belästigung ist. Da mag es ganz evident sein und da kennen wir es schon seit 1994, aber warum soll so etwas nicht auch bei ausländerfeindlichen Bemerkungen gelten. Ich meine, dass da in der Sache keine substantiellen Unterschiede sind. Und ich halte diese Art von Anregung zu letztlich präventivem Schutz der Arbeitnehmer für außerordentlich fruchtbar. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als nächste bitte Frau Gradistanac.

Abg. **Renate Gradistanac** (SPD): Frau Prof. Dr. Pfarr, können Sie auf das Schlagwort oder auch den Kampfbegriff eingehen, den wir immer wieder hören - Bürokratieaufbau im Arbeitsrecht. Teilen Sie die Befürchtungen, die hier im Raum stehen? Und die zweite Frage an Sie, Frau Prof. Wendeling-Schröder, könnten Sie Ausführungen dazu machen, wie das Antidiskriminierungsgesetz in die gemeinsame europäische Beschäftigungsstrategie eingebettet ist. Vielen Dank.

Prof. Dr. Heide Pfarr: Lassen Sie mich die Gelegenheit nutzen, noch etwas zur Klageflut zu sagen, weil ich nämlich den Kollegen Rieble und Thüsing in einem Punkt zustimmen möchte. So, wie die Altersdiskriminierung zurzeit formuliert wird, sehe ich durchaus eine Fülle von Prozessen auf uns zukommen. Bei den anderen Benachteiligungsmerkmalen ausdrücklich nicht, aber bei der Altersdiskriminierung sehe ich schon die 65-jährigen Chefärzte allesamt klagen, weil sie weiterhin herumoperieren oder jedenfalls ein Jahresgehalt als Abfindung haben wollen, bevor sie gehen. Also, da würde ich noch sehr genau hinsehen, da stimme ich Herrn Rieble und Herrn Thüsing ausdrücklich zu.

Hingegen die Frage der Bürokratie - mir scheint, dass mit diesem Begriff, der ja sehr negativ besetzt wird, inzwischen alles bezeichnet wird, was überhaupt in dieser Gesellschaft eine Regelung schafft. Ein Gesetzgeber, der es wagt, der deutschen Wirtschaft überhaupt eine Verhaltenspflicht aufzuerlegen, gerät unter Bürokratieverdacht. Selbstverständlich könnte man auf die Idee kommen, dass man jetzt - wie Herr Rieble beschrieben hat - einen Papierwust herstellt. Ich halte es nicht für notwendig. Wir haben die Geschlechtsdiskriminierungsverbotsregelung seit 25 Jahren und der Papierverbrauch der deutschen Wirtschaft ist daran nicht gestiegen. Und mit Ausnahme der Altersdiskriminierung meine ich, dass der Bürokratievorwurf überhaupt nicht zieht. Dass die Wirtschaft einige Regelungen hinnimmt, um Grundwerte unserer Verfassung zu respektieren, daran wird sie sich gewöhnen müssen.

Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder: Sie haben zu der europäischen Beschäftigungsstrategie nachgefragt. Die europäische Beschäftigungsstrategie ist ja ein neueres Element im Rahmen der Aktivitäten der Europäischen Union und sie hat zum Kern, dass eine sogenannte soziale Eingliederung stattfinden muss. Diese soziale Eingliederung gilt für alle Märkte, auch für den Arbeitsmarkt, und sie bedeutet, dass man gesellschaftliche Gruppen nicht aus dem Arbeitsmarkt ausgliedern kann. Das hat relativ weit reichende Bedeutung, nämlich dass man die Arbeitslosenzahlen nicht dadurch schönen kann, dass man die Frauen, die Älteren und sonstige Gruppen mehr oder weniger aus dem Arbeitsleben drängt. Aus meiner Sicht wäre es wirtschaftspolitisch verderblich, wenn man das auch nur versuchen würde, aber das ist eine politische Einschätzung. Ich meine, dass man sich langfristig schaden würde. Ich meine, dass das mit den Grundrechten nicht zu vereinbaren ist und insofern ist der menschenrechtliche Bezug an dieser Stelle auch deutlich.

Zweiter Punkt: Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie wird von jedem Einzelnen, der von dieser sozialen Eingliederung profitieren möchte verlangt, dass er sich ständig beschäftigungsfähig hält. Sie kennen den Begriff „employability“; jeder muss ständig für alle Märkte fit sein, um sich dort zu präsentieren. Wenn wir eine solche Struktur haben und akzeptieren, dann ist es damit aus meiner Sicht wirklich unvereinbar, bestimmten Gruppen keine Chancengleichheit zuzuerkennen. Wer also employability fordert, wer fordert das man fit wird für den Arbeitsmarkt, der muss konsequent auch fordern, dass absolute Chancengleichheit besteht. Aus meiner Sicht nicht erforderlich ist ein weiteres Element, das im ADG-Entwurf aber auch nicht durchgeführt worden ist, nämlich dass man es so weit treibt und Quoten für irgendwelche Minderheiten einführt. Ich meine, das wäre problematisch, weil das Grundgesetz Quoten nur im Zusammenhang mit Frauen und Behinderten ermöglicht, aber nicht für andere Personengruppen, und ich meine auch, dass das eine sinnreiche Regelung ist.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Graf bitte.

Abg. **Angelika Graf** (SPD): Frau Prof. Wendeling-Schröder, wir haben vorhin schon über das Thema Entschädigungsregelungen gesprochen. Ich würde das gerne noch mit einer Frage vertiefen. Ist die Differenzierung zwischen verschuldensunabhängigem Entschädigungsanspruch für immaterielle Schäden und verschuldensabhängigem Schadensersatzanspruch für materielle Schäden richtlinienkonform oder ist davon auszugehen, dass der EuGH das als unzulässig erklären wird. Die andere Frage, die ich Ihnen gerne stellen würde, beschäftigt sich mit dem Thema Kündigungsschutz. Führen die Regelungen des Antidiskriminierungsgesetzes, wie behauptet wird, zu einer Verdoppelung des Kündigungsschutzes oder sind im bereits geltenden Recht Kündigungen unwirksam, die ausgesprochen werden zum Beispiel wegen des Geschlechts oder wegen privaten Sexualverhaltens oder weil der Arbeitnehmer Ausländer ist oder einer bestimmten Religionsgemeinschaft angehört?

Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder Zu Ihrer ersten Frage nach den Sanktionen muss man auf die europäischen Richtlinien zurückkommen. Die Richtlinien schreiben vor, dass Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Der Entwurf hat aus meiner Sicht, wie Sie wissen, beim Schadensersatz relativ pfiffig differenziert. Aber er hat noch mehr gemacht. Es werden auch Sanktionen vorgeschrieben, die sich nicht in Schadensersatzansprüchen materialisieren. Zum Beispiel ist die hier schon

andiskutierte Nichtigkeit kollektiver Vereinbarungen deutlich festgelegt worden. Dann die Feststellung, dass diskriminierendes Verhalten von Beschäftigten untereinander eine Vertragsverletzung bedeutet. Das auch zu Frau Dr. Nicolai, die meint, es ändert sich nichts bei dem Fall mit „Arbeit macht frei“ - es ändert sich doch etwas. Wir haben weiter Leistungsverweigerungsrechte der Beschäftigten, wenn sie diskriminiert werden. Da ist das Modell des Beschäftigtenschutzgesetzes auf das allgemeine Antidiskriminierungsrecht übertragen worden. Wir haben die auch schon kurz genannten Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften in § 18 Absatz 2 und wir haben schließlich die Unterstützungsmöglichkeiten nach § 24 durch Antidiskriminierungsvereine. Das ist aus meiner Sicht das Gesamtbild zu den Sanktionen. Und innerhalb dieser Struktur halte ich es für gerade noch legitim und ich hoffe, dass es auch vor dem EuGH Bestand haben wird, dass man zwischen verschuldensabhängigem Schadensersatz und verschuldensunabhängiger Entschädigung differenziert. Ich möchte allerdings nicht so weit gehen, dass ich dafür meine Hand ins Feuer lege. Der EuGH ist hin und wieder ein bisschen strikt und sagt gewissermaßen, Verschuldensunabhängigkeit auf allen Tannenspitzen, das kann schon passieren. Aber man muss sich vergegenwärtigen, dass Richtlinienumsetzung nicht nur heißt, ich schreibe die Richtlinien ab. Richtlinienumsetzung heißt auch, ich passe sie so weit es geht ins deutsche Recht ein.

Zur Verdoppelung des Kündigungsschutzrechts: Ich denke, es ist eine Konkretisierung von Elementen im Kündigungsschutz, die wir immer schon hatten. Wir durften auch früher schon dem schwulen Floristen nicht deshalb kündigen, weil er ein schwuler Florist ist, wenn es mit der Tätigkeit überhaupt nichts zu tun hat. Das hat jetzt ein bisschen Konturen gewonnen und die allgemeinen Kriterien, Artikel 3 Absatz 2 oder was auch immer, die sind hier greifbarer geworden und von daher verspreche ich mir tatsächlich auch ein wenig mehr Rechtssicherheit in solchen prekären und komplizierten Fällen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Wir kommen dann zur nächsten Frage aus der FDP-Fraktion. Frau Lenke bitte.

Abg. **Ina Lenke** (FDP): Frau Dr. Boesche, ich habe eine Frage zur Beweislast, § 23. Warum wäre eine Trennung der Beweislastvorschriften in § 23 in einen arbeits- und einen zivilrechtlichen Teil nach Ihrer Einschätzung sinnvoll? Die zweite Frage habe ich an Herrn Prof. Dr. Rieble, da geht es um das Leistungsverweigerungsrecht. Ich lese mir das als Bürgerin und nicht nur als Bundestagsabgeordnete durch und frage mich, bis wann muss der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung im Einzelfall ergreifen? Wann kann der Arbeitnehmer dieses Leistungsverweigerungsrecht dann auch ausüben und wie macht er das? Das ist mir total unklar. Und die zweite Frage zu § 14: Was sind denn dann offensichtlich ungeeignete Maßnahmen, wer bestimmt denn das?

Dr. Katharina Vera Boesche: Eine Trennung der Beweislastvorschrift in § 23 halte ich deshalb für sinnvoll, weil ich eben insgesamt meine, dass es ausreichen würde, wenn sich das Gesetz bezüglich des zivilrechtlichen Teils auf das Benachteiligungsmerkmal der ethnischen Herkunft beschränkte. Das reicht meines Erachtens vollkommen aus, um die Richtlinien umzusetzen, man sollte nicht unnötig darüber hinausgehen und Entsprechendes müsste dann eben auch für die Beweislastregelung gelten. Dann sollte man eben klar trennen zwischen zwei Absätzen, aus denen sich die unterschiedlichen Regelungen ergeben.

Prof. Dr. Volker Rieble: Die Regelung des Leistungsverweigerungsrechts in § 14 soll nach der Entwurfsbegründung eine spezielle Schutzkomponente enthalten. Diese Abweichung von der normalen Regelung des Leistungsverweigerungsrechts, etwa in § 273 BGB, der ja auch genannt ist, hat es in sich. Wenn man das Gesetz ganz wortwörtlich nimmt, kann ein Arbeitnehmer, der irgendeine Belästigung erfahren hat, das dem Arbeitgeber nicht mitteilt, keine Schutzmaßnahmen einfordert, trotzdem der Arbeit fernbleiben. Wenn Sie das so lesen. Das ist genau der Unterschied zu § 273. Da wird nämlich verlangt, dass man seinen Gegenanspruch auch geltend macht. Und das ist aus meiner Sicht ein schwerer Systembruch. Man braucht aus meiner Sicht diesen § 14 dann nicht, wenn man dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schutzmaßnahmen gibt, denn dann reicht der § 273 völlig aus. Das zweite Problem ist, was offensichtlich ungeeignet ist, das beurteilt am Ende natürlich der Richter. Logisch. Aber ein Arbeitnehmer, der zum Beispiel einen Urlaub nicht durchbekommen hat, kann dann überlegen, ob er vielleicht mit dieser Methode weiterkommt, denn in dieser Zeit gibt es ja Entgeltfortzahlung. Das ist nicht anders als beim § 273 BGB auch. Und so kann man unter der Berufung hierauf bezahlte Freizeit bekommen. Ob das lange Prozessieren dann sinnvoll ist, ob der Arbeitgeber sich darauf einlässt, wirklich ausdiskutieren, ob seine Maßnahme hinreichend war oder nicht, wenn nicht noch eine kleine Medienkampagne hinzukommt - das weiß ich am Ende nicht. Also mir läge es nahe zu sagen, macht hier gar nichts. Oder man sagt auf der anderen Seite, ich gebe dem Arbeitnehmer einen konkreten, individuellen Schutzanspruch und lasse es dann bei dem § 273 BGB bewenden. Das wäre auch eine rechtlich mögliche Gangweise. Dies hier jedenfalls ist so noch nicht ausgereift.

Vorsitzende: Vielen Dank. Wir kommen dann zu den Fragen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Schewe-Gerigk, bitte.

Abg. **Irmingard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe zwei Fragen an Frau Prof. Wendeling-Schröder. Frau Prof. Wendeling-Schröder, die Richtlinien sehen ja auch kollektive Elemente vor. Wie bewerten Sie die in § 18 Absatz 2 vorgeschlagene Ausgestaltung hinsichtlich der Betriebsräte und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Und die zweite Frage bezieht sich darauf, dass in der Diskussion in den letzten Wochen ja häufig behauptet wurde, der Entwurf gehe weit über EU-Richtlinien hinaus. Ich würde von Ihnen gerne wissen, wie sich das aus Ihrer Sicht für das Arbeitsrecht darstellt. Und Herrn Prof. Eichenhofer würde ich gern noch mal die Frage stellen, in welchem Verhältnis die EU-Richtlinien aus seiner Sicht zur gemeinsamen europäischen Beschäftigungsstrategie stehen, weil ja Kritiker des Gesetzes uns vorwerfen, es bestünde die Gefahr negativer Beschäftigungseffekte.

Prof. Dr. Eberhard Eichenhofer: Ihre Frage scheint mir eine zentrale Frage zu sein. Sie hat mit der Vertragsfreiheit zu tun. Die Vertragsfreiheit ist gut für diejenigen, die einen Vertrag haben. Für diejenigen, die keinen abschließen, hilft die Vertragsfreiheit nichts. Das ist hinzunehmen, soweit es sich um unerhebliche Leistungen handelt. Soweit es sich aber um Arbeit handelt, sind die Folgen der Vertragsfreiheit im System der sozialen Sicherung spürbar. Und das ist der Zusammenhang zu der Beschäftigungskrise, in der sich unsere Gesellschaft befindet. Wenn Menschen mit Leistungseinschränkungen, weil sie älter oder behindert sind, weil sie Frauen sind oder einer Migrationskultur angehören, nicht eingestellt werden, dann fallen sie dem System der sozialen Sicherheit zur Last, als Erwerbsunfähigkeitsrentner, als Rentner mit vorgezogenen Altersruheansprüchen oder sie gehören zu den 5,2 Millionen Arbeitslosen, die dieses Land

gegenwärtig aufzuweisen hat. Und hier sehen Sie, meine sehr verehrten Damen und Herren, den Zusammenhang zwischen der Beschäftigungspolitik und unserem Thema. Es ist im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie zentral, dass Menschen, die gegenwärtig Sozialleistungen konsumieren, die Chance erhalten, wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. Und hier ist der systematische Ort der Antidiskriminierungsregelung.

Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder: Ich hatte zuerst die Frage nach den kollektivrechtlichen Elementen und dabei insbesondere nach § 18 Absatz 2. Ich denke, es gibt in zwei Bereichen Versuche, den sozialen Dialog, der ja in den Richtlinien vorgesehen ist, umzusetzen. Der eine Bereich ist § 15 Absatz 2, die schon angesprochenen Kollektivvereinbarungen, die den Arbeitgeber im Endeffekt zu Teilen von der Haftung entlasten. Ich denke, hier ist ein wichtiges präventives Element im Gesetz. Es wird angeregt, dass der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zum Beispiel Betriebsvereinbarungen über partnerschaftliches Verhalten im Betrieb abschließt. Hat er dieses getan, so ist er sozusagen ein wenig aus der Haftung herausgenommen. Das ist eine klassisch präventive Maßnahme, die im sozialen Dialog erfolgt. Das finde ich uneingeschränkt zu befürworten und daran schließt sich dann auch das Konzept an, das wir in § 18 Absatz 2 haben, nämlich das Aufsetzen auf die ebenfalls bekannte Struktur. Betriebsrat und Gewerkschaft wachen darüber, dass im Betrieb alles in Ordnung ist. Genau dieses scheint mir ein sehr sinnvoller Ansatz, den sozialen Dialog zu verwirklichen und auch mit einem gewissen Rechtsschutz zu versehen. Ich denke, dass davon nicht über irgendwelche Grenzen hinaus Gebrauch gemacht wird, sondern das hat sich bisher als eine Regelung in den Betrieben bewährt.

Die zweite Frage war, ob das im Arbeitsrecht im Kern eine Eins-zu-eins-Verwirklichung der Richtlinie ist oder ob es darüber hinausgeht. Ich denke, es ist im Kern eine Verwirklichung eins zu eins. Im Geltungsbereich geht es darüber hinaus, weil die anderen verpönten Merkmale einbezogen sind. Man hätte deutlich differenzieren können zwischen Frauendiskriminierung, Behindertendiskriminierung, Rasse und Ethnie und anderen. Ich finde es aber im Hinblick auf Artikel 3 des Grundgesetzes sinnvoll, dass grundsätzlich von einer gleichen Bewertung ausgegangen worden ist. Wir haben ja Artikel 3 als eine Normierung für all diese verpönten Verhaltensweisen und ähnlich auch § 75 Betriebsverfassungsgesetz. Auch da gibt es eine Gleichwertigkeit der verpönten Verhaltensweisen und wenn sich das nun widerspiegelt, ist das wieder so ein Element des Anknüpfens, an das, was wir kennen und insofern keine echte Überschreitung der Richtlinie.

4. Teil: Schwerpunkt Zivilrecht

Vorsitzende: Vielen Dank. Wir haben dann die Runden zum Thema Arbeitsrecht abgeschlossen und kommen zu der nächsten Stunde, in der wir uns mit dem Zivilrecht im Antidiskriminierungsgesetz beschäftigen möchten. Auch hier gehen wir nach dem gleichen Verfahren vor und die Fraktion der SPD beginnt mit ihrer Fragerunde. Herr Spanier bitte.

Abg. **Wolfgang Spanier** (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Derleder. Die Frage ob dieses Gesetz eine Prozessflut auslöse, ja oder nein, hat zwar im allgemeinen Teil schon eine Rolle gespielt. Aber ich

wollte Sie speziell fragen, wie sehen Sie das im Bereich des Wohnungswesens, weil dort ja die Befürchtungen besonders groß sind. Und Frau Vorsitzende, ich darf noch eine zweite Frage anschließen: Die Wohnungswirtschaft hat ebenfalls große Sorgen vor einem beträchtlichen Dokumentationsaufwand, weil das Vermieten von Wohnungen ja ein relativ komplexer Prozess ist. In diesem Zusammenhang spielt der Begriff Massengeschäft, eine besondere Rolle. Wenn Sie dazu etwas sagen könnten.

Prof. Dr. Peter Derleder: Vielen Dank, Herr Spanier, für diese Frage. Wir kommen damit zu einem anderen Markt als dem Arbeitsmarkt, nämlich dem Wohnungsmarkt. Vielleicht darf ich im Anschluss an die bisherige Debatte die Unterschiede zwischen diesen beiden Märkten einmal herausarbeiten. Beim Arbeitsmarkt, das ist bisher nicht so hinreichend deutlich geworden, haben wir es mit 5,2 Millionen Arbeitslosen zu tun. Es wird also während des Arbeitsverhältnisses, wie bisher auch, kaum jemals gestritten. Die von Herrn Rieble erwähnte Gruppe, die innerlich schon aus den Arbeitsplätzen ausgeschieden ist, können wir vernachlässigen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist natürlich ein ganz großes Problem. Wenn Sie sich vorstellen, dass sich heute im Schnitt für jeden Arbeitsplatz viele Menschen bewerben und wenn einer ausgesucht wird, der keine Diskriminierungsmerkmale aufweist, dann ist das überhaupt kein Diskriminierungsfall. Das ist etwas ganz Normales, da wird kein Rechtfertigungszwang ausgelöst. Das heißt also, es ist hier in der Begründung hinsichtlich der Schwierigkeiten des Arbeitsmarktes viel zu viel Aufwand gemacht worden, während wir auf dem Wohnungsmarkt ganz andere und qualitativ sehr stark für das Antidiskriminierungsgesetz ins Gewicht fallende Probleme haben.

Wir können beobachten, etwa bei Ausländern, dass es beim Zugang zum Wohnungsmarkt regelrechte Diskriminierungsbiografien gibt. Während der Dauer des Mietverhältnisse haben wir keine Probleme, die deutsche Justiz hat während des Mietverhältnisses praktisch alle Diskriminierungsfragen vernünftig geregelt. Aber wir haben schwerste Probleme beim Zugang zum Wohnungsmarkt, wo wir nachvollziehen müssen, dass schon in der Vergangenheit ein erheblicher Teil der Bevölkerung - vor allem in den Ballungsgebieten, dort, wo die Arbeitsplätze sind - große Schwierigkeiten hat, in eine geeignete und bezahlbare Wohnung zu kommen. Das ist bisher weitgehend gar nicht thematisiert worden, wir haben nur empirische Untersuchungen darüber. Es geht jetzt darum, hier erst einmal antidiskriminierungsrechtlich Fuß zu fassen. Im Gegensatz zu dem, was der Kollege Schweyen hier gesagt hat, bereitet sich die Wohnungswirtschaft schon intensiv darauf vor, dass dieses Antidiskriminierungsrecht gelten wird und dass man hier jetzt zusätzliche Wertigkeiten bei der Vergabe von Wohnungen berücksichtigen muss. Man wird sich fragen müssen, inwieweit Ghettobildung zulässig ist und verhindert werden kann. Und insofern meine ich, ist in der Gesellschaft bereits erkennbar, dass die Wohnungswirtschaft sich auf dieses notwendige Instrumentarium einstellt.

Von einer Prozessflut wird man deswegen nicht sprechen, das wird nicht kommen, weil natürlich auch die Wohnungsgesellschaften, die interessante Wohnungen und viele Bewerber für eine haben, nur dann, wenn sie eine falsche Begründung geben, in die Reichweite des Antidiskriminierungsrechts kommen. Sie können es machen wie die Arbeitgeber. Wenn sie einfach unter den Bewerbern einen aussuchen, der kein Diskriminierungsmerkmal erfüllt und es sind viele Bewerber da, dann ist das noch kein Diskriminierungsfall. Es gibt insofern keine Motivkontrolle, das hat auch Herr Rieble meines Erachtens vorher nicht zutreffend herausgearbeitet. Es ist zwar richtig, dass wir eine Begründungskontrolle haben, es werden die

Begründungen kontrolliert und damit auch das Verhalten bei der Begründung; das ist auch gut so. Aber es findet keine Motivkontrolle statt. Die Motive, die in einem Unternehmen gebildet werden, können dokumentiert werden, aber wenn sie nicht dokumentiert werden, ist das Unternehmen besser dran. Insofern vermute ich, dass die Wohnungswirtschaft, wenn sie sich darauf einstellt, nicht unter einer Prozessflut leiden wird. Sie muss sich nur daran gewöhnen, auch Strategien zu entwickeln, wie sie mit den auf dem Wohnungsmarkt behinderten Gruppen umgeht.

Ein Satz noch zum Dokumentationsaufwand. Der Dokumentationsaufwand war bisher extrem gering. Jetzt wird es natürlich auf dem Wohnungsmarkt wesentlich sein, dass nicht nur verbale Diskriminierungen, sondern auch solche durch Verhalten erfasst werden. Es wird also schon nötig sein, dass Unternehmen sich so verhalten, wie sie es sagen. Wenn sie also sagen, eine Wohnung ist vermietet, sobald ein Ausländer sich meldet, dann wird ein Problem auftauchen, wenn der Ausländer nach drei oder fünf Monaten feststellt, dass die Wohnung immer noch unvermietet ist. Dann geraten verbale Ausführungen des Unternehmens und das Verhalten auseinander, und dann wird in der Tat auch das Antidiskriminierungsrecht greifen müssen. Insofern werden die Unternehmen gut beraten sein, wenn sie das, was sie sagen, und ihr Verhalten aufeinander abstimmen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Humme bitte.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Mahlmann. Im Zivilrecht wird die Vertragsfreiheit Ihrer Meinung nach in unzulässiger Weise eingeschränkt. Wie bewerten Sie die horizontale Lösung im Zivilrecht verfassungsrechtlich? Die zweite Frage: Vielleicht könnten Sie kurz rechtsvergleichend darstellen, wie die anderen europäischen Länder mit der Richtlinie umgegangen sind. Gibt es auch dort Vorgaben der Richtlinie, die im Zivilrecht überschritten worden sind und wenn ja, gab es in den anderen europäischen Ländern eine Klageflut, wie sie hier heute als Szenario beschrieben wird?

Dr. Matthias Mahlmann: Vielen Dank für die zwei relativ komplexen, grenzüberschreitenden Fragen. Zu der ersten Frage, der verfassungsrechtlichen Bewertung: Man kann vielleicht rechtspolitisch voranschicken dass natürlich zunächst einiges dafür spricht, eine einheitliche Lösung zu schaffen. Ich kann aus anderen Mitgliedstaaten berichten, wo das durchaus auch die Gemüter bewegt. In der verfassungsrechtlichen Bewertung kann man gegen das Gesetz nicht vorbringen - und das kam mir bei der Diskussion heute Morgen manchmal so vor - dass es wirkt. Es ist sicherlich der Sinn eines solchen Gesetzes, dass Prozesse entstehen, dass Rechtsstreitigkeiten ausgefochten werden. Ich glaube, es ist ein wichtiges Element, dass man offen sagt, in manchen Bereichen wollen wir ein schneidiges Schwert zur Verfügung stellen.

Verfassungsrechtlich gibt es aus meiner Sicht zwei zentrale Gesichtspunkt. Das ist erstens Artikel 3, insbesondere in seiner Ausprägung der Rechtssetzungsgleichheit. In Art. 3 gibt es Diskriminierungsverbote, es gibt aber auch einen allgemeinen Gleichheitssatz, der vom Bundesverfassungsgericht so ausgelegt wird, dass eine strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung erfolgen muss, wenn bestimmte Merkmale betroffen sind - besondere persönliche Merkmale, subjektiv nicht veränderbar, mit spezifischen, besonderen Auswirkungen auf die Freiheitsrechte. Und aus meiner Sicht ist es in der Tat unter dem Gesichtspunkt der Rechtssetzungsgleichheit begründungsbedürftig, warum bestimmte Merkmale, zum Beispiel Rasse,

ethnische Herkunft und nach der letzten Richtlinie von 2004 ja auch Geschlecht in das allgemeine Vertragsrecht einbezogen werden, andere Merkmale aber nicht. Ich meine, dass die notwendigen Differenzierungen auf der Ebene der Rechtfertigungsmöglichkeiten getroffen werden können.

Der zweite zentrale Aspekt ist die Privatautonomie. Die Privatautonomie betrifft die Freiheit, sowohl ein Rechtsgeschäft überhaupt nach eigenem Gutdünken abschließen zu können als auch den Inhalt zu bestimmen. Und mir scheint, dass diese Privatautonomie in der Tat ein zentraler Wert selbstbestimmten Lebens und ein zentraler Wert einer Menschenrechtskultur ist. Ich glaube allerdings, dass der Gegensatz, der zwischen dem Diskriminierungsschutz und der Privatautonomie formuliert wird, die Sache nicht richtig trifft. Aus meiner Sicht gibt es kein Junktim zwischen Freiheitsverlust und Gleichheitsgewinn. Das ist nicht notwendig der Fall, im Gegenteil, Diskriminierungsrecht wird gewährt zur Universalisierung von Freiheit. Es geht darum, die Wohltat der Privatautonomie auch den Leuten zuzubilligen, die sie bisher nicht in entsprechender Weise genießen konnten. Aus meiner Sicht ganz entscheidend am Antidiskriminierungsgesetz sind seine liberalen Intentionen, und das scheint mir in einigen Bewertungen noch nicht deutlich genug geworden zu sein. Wenn man nun die konkrete Regelung und die Verhältnismäßigkeit anschaut - das kann man natürlich hier nicht im Detail durchprüfen - muss man zur Kenntnis nehmen, dass durch die Möglichkeit der Rechtfertigung von Ungleichbehandlung und schließlich durch die aus meiner Sicht europarechtlich sogar bedenklichen Ausnahmen im Nahbereich auch für Rasse und ethnische Herkunft ein Ensemble von Regelungen gezimmert wird, das sicherlich einen Ausgleich der Interessen von privatautonomer Lebensgestaltung auf der Seite derer, die durch den Diskriminierungsschutz begünstigt werden, und derer, die das Benachteiligungsverbot trifft, herstellt.

Die zweite Frage betraf den europarechtlichen Vergleich. Es gibt verschiedene Länder, die auch Regelungen für einen diskriminierungsfreien Zugang zu Waren und Dienstleistungen vorsehen, also zum Beispiel Belgien, Frankreich, Irland, Schweden; auch Ungarn ist hier zu nennen. Man könnte bei einigen dieser Regelungen mit Recht sagen, hier wird zu weit gegangen, wenn zum Beispiel der Kreis der einbezogenen Merkmale noch viel expansiver ist als in diesem Entwurf und sogar Generalklauseln einbezogen werden. Aber das scheint mir in Deutschland nicht der Fall zu sein. In den Regelungen mancher Staaten gibt es sogar strafrechtliche Verbote von Diskriminierungen. Das ist ein scharfes Schwert, das hier in der Umsetzungsdiskussion gar nicht einmal erwogen, geschweige denn konkret im Entwurf verankert wurde. Deshalb ist mein Resümee, dass Deutschland sich mit diesem Entwurf im internationalen Mittelfeld etabliert. Es bleibt in mancher Hinsicht zurück und geht in mancher Hinsicht über das hinaus, was an Umsetzungsbedarf besteht.

Ich habe jetzt zweieinhalb Jahre in einem Netzwerk der Europäischen Kommission von Experten zum Antidiskriminierungsrecht gearbeitet. Wenn ich daraus berichten darf, so ist eine zentrale Erfahrung Ernüchterung. Das ist etwas, was auch zu den Betroffenenverbänden am Nachmittag deutlich gesagt werden muss: Antidiskriminierungsrecht hat eine begrenzte Wirksamkeit. Es wirkt im Wesentlichen im Einzelfall, da hat es seine Berechtigung. Es wird bestimmte große Probleme aber nicht beseitigen. Diese Art von Ernüchterung ist eine Perspektive, die ich sehr nachdrücklich betonen möchte - einerseits um diese falschen Hoffnungen zu dämpfen, aber umgekehrt auch, um vielleicht die starke Abneigung zu mildern, mit der manche Kommentatoren dieses Projekt verfolgen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Jetzt kommen wir zur Fragerunde der CDU/CSU. Herr Grübel bitte.

Abg. **Markus Grübel** (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Wolfsdorf zu § 34, den Übergangsbestimmungen. Wie sehen Sie die Regelungen im Hinblick auf bestehende Verträge, insbesondere im Hinblick auf Versicherungsverträge. Zweite Frage an Prof. Säcker: Sie haben ja einen interessanten Bogen gespannt vom Tugendterror der Jakobiner zum Antidiskriminierungsgesetz. Aber dazu will ich Sie nicht befragen. Sie haben vorher in Ihrer Eingangstellungnahme gesagt, das Thema Behinderte würden Sie nicht im ADG lösen, sondern an anderen Orten. Können Sie dazu ein Beispiel geben?

Prof. Dr. Kurt Wolfsdorf: Herr Grübel, die Auswirkungen für die Personenversicherer wären in der Tat sehr erheblich. In der Kranken- und in der Lebensversicherung sind nahezu alle Beiträge alters- und geschlechtsabhängig kalkuliert. Ich versuche einmal, die Auswirkungen auf die Lebensversicherungen zu skizzieren; es geht hier immerhin um 90 Millionen Verträge. Die gesamten Beitragseinnahmen der Lebensversicherer betragen pro Jahr etwa 70 Millionen Euro. Da die Beiträge vom Versicherer nicht einseitig verändert werden dürfen, ginge es, wenn es zu einer Angleichung kommen müsste, ja wohl nur so, dass die Rentenversicherungen für Frauen billiger und Risikoversicherungen für Männer billiger würden. In einer Abschätzung habe ich einen Verlust von etwa zwei bis vier Prozent kalkuliert; das heißt, dass die Versicherer auf etwa 1,5 bis 3 Milliarden Euro Beiträge pro Jahr verzichten müssten.

Auch wenn der Gesetzgeber beschließen kann, dass Männer und Frauen künftig gleichlang zu leben haben, werden sie es aber vermutlich trotzdem nicht tun. Die Versicherer müssten also Vorsorge treffen, weil ihnen ja die notwendigen Beiträge fehlen. Wenn Sie hier den Faktor 7 ansetzen, dann ist das ein Verlust von 10 bis 20 Milliarden Euro, der auf die Versicherer zukäme und für den sie sofort in ihren Bilanzen eine entsprechende Rückstellung bilden müssten. Nun verfügen die Versicherer über etwa 40 Milliarden Sicherheitsmittel, davon sind aber etwa 25 Milliarden vom Gesetzgeber vorgeschrieben. Das heißt, erstens kämen die deutschen Versicherer insgesamt in erhebliche Schwierigkeiten und zweitens könnten viele Versicherer diese Mittel gar nicht bereit stellen, da sie nicht über so viele zusätzliche Sicherheitsmittel verfügen. Sie würden dann dem Konkursicherungsfonds anheim fallen und damit auch gesunde Unternehmen treffen. Drittens sind diese Sicherheitsmittel nicht Mittel der Aktionäre, sondern das sind noch nicht zugeteilte Überschüsse, die von den einzelnen Versicherten erwirtschaftet wurden, ihnen nicht mehr verursachungsgerecht zugeteilt werden könnten und somit dann sozialisiert würden.

Prof. Dr. Jürgen Säcker: Im Bereich des Schutzes der Behinderten haben wir insgesamt weit über 80 Normenkomplexe in die verschiedenen Regelungen eingebaut. Praktisch kein modernes Recht erscheint mehr ohne eine entsprechende Zusatznorm. So enthält etwa die jetzt gerade vorliegende Novelle zum TKG im § 45 darüber Normen, wir haben im SGB die ausgebauten Regelungen; im neuen Berufsausbildungsrecht ist die Berufsausbildung der Behinderten geregelt. Wir müssen dies problemspezifisch lösen. Es ist auch denkbar, im Bereich des Wohnungsbaus Regelungen vorzunehmen, dass bestimmte Wohnungen behindertengerecht auszubauen und zur Verfügung zu stellen sind. Insoweit kann ich konkret Probleme lösen, aber mit einem Anspruch, der einfach eine Gleichstellung vorsieht, besteht natürlich die Gefahr, dass Einzelne isoliert die Lasten des Schutzes und der Förderung Behinderter tragen

müssen ohne hier die Mechanismen des öffentlichen Rechts zu haben, die die Lasten gleichmäßig verteilen. Deshalb glaube ich, dass wir dieses Thema eher mit Hilfe einer Fülle von spezifisch öffentlich-rechtlichen Normen lösen müssen, die den Schutz von gehandikapteten Personen sinnvoll regeln. Diese Gleichstellung verheißt einfach zu viel und wir haben ja auch gesehen, dass einige Sachverständige sagen, wenn der Arbeitgeber und der Wohnungsvermieter seine Motive verschweigt, liegt nie ein Behinderungstatbestand vor. Damit ist den Behinderten nicht geholfen. Wir sollten durchaus den Weg weitergehen - ich habe die Normen einmal alle zusammenstellen lassen - den Behindertenschutz, da wo Lücken sind, sachgerecht auszubauen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Blumenthal bitte.

Abg. **Antje Blumenthal** (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Schweyen. Nach den Ausführungen von Herrn Prof. Dr. Derleder, Herr Schweyen, habe ich einfach die Bitte, dass Sie als Betroffener einmal das Verfahren Ihrer Mieterauswahl bzw. der Mieterauswahl allgemein unter besonderer Berücksichtigung möglicher diskriminierender Vorgänge bei der Absicherung homogener Nachbarschaften beschreiben.

Dipl.-Ing. René Schweyen: Vielen Dank, dem will ich gerne folgen, zumal die Aussage mich doch etwas irritiert hat. Ich selbst hatte eingangs dargestellt, dass 53 Prozent unserer Mieter Deutsche sind. Im Umkehrschluss heißt das, dass wir 47 Prozent Ausländer in unseren Beständen haben. Ich will im Einzelfall nicht ausschließen, dass es Karrieren gibt, aber das als Regelfall zu stipulieren, möchte ich hier so nicht stehen lassen.

Wie erfolgt ein Vermietungsvorgang - nun in drei Etappen. Das Erste ist der klassische Bedarfsabgleich. Das heißt, der potentielle Kunde tritt an uns heran mit bestimmten Vorstellungen, was das zu vermietende bzw. anzumietende Objekt betrifft. Das sind Dinge wie die Lage, Anbindung, Geometrie, Ausstattung, Infrastruktur. Ich denke, das ist in diesem Zusammenhang unkritisch. Das Zweite ist die Sondierung der finanziellen Verhältnisse. Darauf legen wir auch als kommunale Unternehmen sehr viel Wert, weil wir in einer Studie im letzten Jahr quantitativ nachgewiesen haben, dass weit über zwei Drittel der Auffälligkeiten auf ökonomische Missstände zurückzuführen sind. Direkte Missstände, also Zahlungsverzug, aber auch einiges an problematischem Verhalten gegenüber Mitmietern ist letztlich Folge von ökonomischen Schwächen. Das Dritte ist dann die vielleicht interessanteste Frage, passt der Interessent in die Nachbarschaft oder ist der Interessent der Nachbarschaft zu vermitteln. Dieses theoretische Gebilde „Nachbarschaft“ ist insoweit ein Stück zu präzisieren, als es vermessen ist zu glauben, dass der Vermieter aktiv eine Nachbarschaft gestaltet. Die Regel wird wohl eher die sein, dass die Nachbarschaft einen Mieter auswählt oder zumindest maßgeblich mit argumentiert und diskutiert, ob ein neuer Mieter in die Nachbarschaft hineinpasst. Jeder Hauseingang, sprich Nachbarschaft, hat seine Historie und Entwicklung, aber auch eine Summe von Ansprüchen, die hier zum Ausdruck kommen. Es mag dem hohen Haus vielleicht nicht ganz gerecht werden, aber in diesem Zusammenhang sei doch auf dieses Lied von Udo Jürgens hingewiesen, das es für meine Begriffe sehr gut ausdrückt; dieses ehrenwerte Haus. Eine Fülle von Erwartungen und Vorstellungen bezüglich Freizeitverhalten, bezüglich Sauberkeit und Ordnung, bezüglich Kommunikationsverhalten, bezüglich Weltanschauung und und und. Die Kenntnis dieser Zusammenhänge hat in der Regel die Kundenbetreuung. Bei uns ist es so organisiert, dass ein Kundenbetreuer 50

Hauseingänge betreut und vor diesem Hintergrund, aus der Summe der Erfahrung aus Einzelgesprächen, Beschwerden und Erfahrungen aus anderen Vermietungen, entscheidet er sich für oder auch gegen eine Vermittlung. Hauptgrund für die Fluktuation ist der Mietermix. Das ist ein sensibles Thema und ich glaube, wir werden diesem Thema auch nicht mit Checklisten gerecht - zumal diese Checkliste ja dann irgendwann im Fall der Fälle im Rahmen einer Klage der rechtlichen Prüfung standzuhalten hat. Bis dahin wird Zeit vergehen, bis dahin wird einiges an Unsicherheit auf diese Unternehmen zukommen. Insofern bitte ich, so wie Herr Rieble das vorhin auch ausgeführt hat, eindeutig um eine Klärung vorab, um eine Klärung der Rahmenbedingungen, die dann später zu Checklisten und entsprechenden Auswertungen zu führen haben.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Abg. Roedel bitte.

Abg. **Hannelore Roedel** (CDU/CSU): Herr Prof. Pfeiffer, ich möchte Sie gern zu Artikel 22 Absatz 2 des Gesetzentwurfs befragen. Wie beurteilen Sie den sich aus diesen Vorschriften ergebenden Kontrahierungszwang?

Prof. Dr. Thomas Pfeiffer: Zunächst ist der Kontrahierungszwang europarechtlich nicht vorgegeben. Das heißt, es handelt sich um eine autonome, weder durch eine der genannten menschenrechtlichen Quellen noch durch irgendeine EG-Richtlinie vorgegebene Entscheidung des Entwurfs. Zweitens: Von allen im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen ist dieser Kontrahierungszwang sicher die am weitesten gehende Regelung. Es ist vorhin hier in der Anhörung gesagt worden, es gehe ja darum, nunmehr die Segnungen der Privatautonomie auch denen zuteil werden zu lassen, die sie am Markt vielleicht nicht erhalten können. Ich meine, dass man schwerlich von Privatautonomie sprechen kann, wenn der Staat bestimmt, welche Verträge zustande kommen. Meines Erachtens ist das das Gegenteil von Privatautonomie. Ich halte den Kontrahierungszwang für einen unnötigen, in seiner Reichweite zu weit gehenden und letztlich am tiefsten in die Entscheidungsfreiheit des Anbieters eingreifenden Tatbestand. Wenn ich zu raten hätte, würde ich wie im Arbeitsrecht davon abraten.

Vorsitzende: Vielen Dank. Für eine kurze Frage noch Herr Zylajew.

Abg. **Willi Zylajew** (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Thüsing: Glauben Sie, dass das Antidiskriminierungsgesetz irgendwelche Diskriminierungen unterbindet, die nicht schon bisher durch gesetzliche Regelungen erfasst sind?

Prof. Dr. Gregor Thüsing: Wenn das Gesetz nur das erfüllen würde, was bereits nach bisherigem Recht geboten ist, dann bräuchten wir hier nicht zu sitzen. Dann wäre es nichts, worüber man sich tatsächlich streiten müsste. Ich glaube in der Tat, dem Anwendungsbereich nach greift es über das Bisherige deutlich hinaus. Es gibt Regelungen für Verhaltensweisen, die bislang erlaubt waren und demnächst eben nicht. Da verweise ich ganz einfach auf Frau Dr. Lückerat. Frau Dr. Lückerat war meine Vermieterin während meines Studiums in Köln und sie hatte eine Wohnung in der Kölner Kirchenzeitung inseriert. Dort stand drin, sie suche einen Katholiken, Nichtraucher und keine Tiere. Es wäre ja weiterhin möglich, einen Nichtraucher zu suchen und es wäre weiterhin möglich, keine Tiere zu verlangen - aber dem Katholiken dürfte sie die

Wohnung nicht ausdrücklich zusprechen. Das wäre zumindest rechtfertigungsbedürftig und ich glaube, das ist nicht rechtfertigungsbedürftig, das sollte der freien Wahl der Vermieterin überlassen bleiben.

Vorsitzende: Vielen Dank. Wir kommen dann zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Schewe-Gerigk, bitte.

Abg. **Irmingard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage richtet sich an Herr Dr. Nickel. Ich würde Sie gerne fragen, es ist ja gerade schon einmal thematisiert worden, wie Sie im Zivilrecht die vorgeschlagenen Rechtsfolgen bei der Verletzung des Benachteiligungsverbot werten. Wir haben ja heute einige Forderungen gehört, die eine Höchstgrenze beim Schadensersatz oder der Entschädigung verlangen. Was bedeutet der für bestimmte Fallgestaltung vorgesehene Kontrahierungszwang im System und in welchen Fällen würde er beispielsweise greifen. Meine zweite Frage geht an Frau Prof. Raasch. Es gibt ja Kritiker dieses Entwurfes, die sagen, es werde in unzulässiger Weise in die Vertragsfreiheit eingegriffen. Wie stellt sich das aus Ihrer Sicht dar und wie beurteilen Sie die Ausgestaltung des zivilrechtlichen Teils vor allen Dingen im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht.

Dr. Rainer Nickel: Herzlichen Dank. Zu den Sanktionen ist ja bereits einiges gesagt worden. Mein Kollege Dr. Mahlmann hat darauf hingewiesen, dass das Einführen von Höchstgrenzen mit Sicherheit gegen Europarecht verstößt und ich denke, Frau Wendeling-Schröder hat das auch gesagt. Das heißt, es ist eine relativ klare Sachlage, da braucht man gar nicht mehr so viel zu sagen. Die Höhe wird wohl ausgeurteilt werden, wenn es um Nichtvermögensschäden geht. Da kann man sich einfach daran orientieren, was bis jetzt für Beleidigungen ausgeurteilt wird. Das ist in der Regel nicht unheimlich viel Geld, das heißt, da ist nicht zu erwarten, dass dann nennenswerte Summen fließen.

Der Kontrahierungszwang ist in der Tat in den Richtlinien in dieser Form nicht ausdrücklich vorgesehen. Man kann den Kontrahierungszwang aber trotzdem unter Umständen als eine geeignete und notwendige Maßnahme im Sinne der Richtlinie ansehen. In bestimmten Konstellationen - ich phantasie jetzt mal - eine Großraumdisco, die einen großen Umkreis mit Vergnügungen versorgt und immer wieder bestimmte Gruppen ausschließt. Dann ist es logisch, dass man in diesen Fällen sagen könnte, okay, wenn die durchaus auch schwierig zu erfüllenden Voraussetzungen für einen Kontrahierungszwang vorliegen, dann ist das eben auch gerechtfertigt. Und ich sehe da in der Tat die Vertragsfreiheit auch nicht untergehen, denn wir haben hier ein sehr abgestuftes System. Das heißt, in diesen konkreten Fällen ist es dann auch verhältnismäßig, da habe ich auch großes Vertrauen in die Zivilgerichte.

Prof. Dr. Sibylle Raasch: Als erstes die Frage der Vertragsfreiheit und der Eingriffe: Die Vertragsfreiheit wird hier in der Diskussion häufig sehr stark überhöht dargestellt. Die Vertragsfreiheit ist ein Grundrecht, das eigentlich sehr schwach konturiert ist und sowieso durch den Gesetzgeber erst ausgestaltet werden muss. Das gesamte BGB ist im Grunde eine Konturierung und Ausgestaltung der Vertragsfreiheit, ohne die sie gar nicht gelten könnte. Zu dem hat die Vertragsfreiheit ihre zwei Seiten, sowohl die Seite des häufig wirtschaftlich Stärkeren als auch die Seite des wirtschaftlich Schwächeren. Im Grundgesetz ist die Vertragsfreiheit nur insoweit geschützt, als die Rechte anderer nicht entgegenstehen, und in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz sind eben die Rechte schwächerer Gruppen ausdrücklich als schutzwürdig normiert worden.

Das heißt also, der Gesetzgeber ist eigentlich vom Grundgesetz her schon aufgerufen, dort tätig zu werden, und es ist auch notwendig. Es ist ja häufig in den Sachverständigenstellungen davon die Rede, der Schutz würde doch schon bestehen und wäre ausreichend. Bisher haben wir nur eine Einstrahlung von Grundrechten über Generalklauseln. Und damit die Grundrechte über Generalklauseln einstrahlen können, brauchen wir bereits eine Vertragsbeziehung. Das Problem sehr vieler Diskriminierungen ist aber gerade, dass das Eingehen einer Vertragsbeziehung von vornherein verweigert wird. Dann können die Grundrechte auch nicht einstrahlen. Das ist eben eine ganz erhebliche Lücke und Schwäche der Vertragsfreiheit der bisher diskriminierten Gruppen. Insofern kann man sagen, der neue Gesetzentwurf realisiert überhaupt erst die Vertragsfreiheit der bisher wirtschaftlich und sozial schwächeren Seite. Er stellt eine zulässige Konturierung, aber keinen unzulässigen Eingriff dar.

Die zweite Frage war, wie man den zivilrechtlichen Teil im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht einschätzt. Der zivilrechtliche Teil des Antidiskriminierungsgesetzes stellt im Moment ja eine Schutzhierarchie auf. Es gibt die Merkmale zugeschriebene Rasse und Ethnie, die in allen Fällen, bei allen öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen vor Diskriminierung geschützt werden. Die anderen Merkmale, darunter auch das Geschlecht, werden nur bei diesen Massengeschäften geschützt, wo es auf die konkrete Person des Vertragspartners nicht ankommt. Diese Hierarchisierung des Schutzes entspricht dem, was die EU-Richtlinien vorgeben. Nun ist aber wiederholt gesagt worden, der Gesetzgeber kann, wenn es andere Gründe und Argumente gibt, sehr wohl über dieses Schutzniveau der EU-Richtlinien hinausgehen. In diesem Fall gibt es solche Gründe, und zwar aus dem Grundgesetz. Es war eine historisch ganz bedeutsame und lange Debatte, als darum gekämpft wurde, den Artikel 3 Absatz 2 in das Grundgesetz aufzunehmen, um Frauen vor Diskriminierung besonders zu schützen. Insofern hat Geschlecht eine eigene Schutznorm im GG und ist besonders herausgehoben. Unter diesem verfassungsrechtlichen Gesichtspunkt verbietet es sich, Geschlecht schlechter zu behandeln als zugeschriebene Rasse oder Ethnie. Vor diesem Hintergrund halte ich die bisherige hierarchische Umsetzung in diesem Punkt für verfassungswidrig und meine, da sollte der Gesetzgeber unbedingt nachbessern. EU-Richtlinien entbinden nicht vor den Vorgaben des Grundgesetzes, sondern es muss beides erfüllt werden.

Vorsitzende: Vielen Dank. Dann rufe ich die Fraktion der FDP auf. Herr Haupt bitte.

Abg. **Klaus Haupt** (FDP): Ich habe eine Frage an Sie, Herr Dr. Leienbach. Nach § 21 Nr. 5 des Gesetzentwurfes liegt keine Verletzung des Benachteiligungsverbot vor, wenn Alter, Geschlecht oder Behinderung ein bestimmender Faktor bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ist. Meine Frage an Sie: Ist damit überhaupt noch hinreichend Gewähr gegeben, die Prämien in der privaten Krankenversicherung weiterhin risikogerecht kalkulieren zu können, und welche Probleme ergeben sich?

Dr. Volker Leienbach: Vielen Dank für die Frage. Die private Krankenversicherung muss eine Risikoprüfung durchführen, weil ihr keine Kollektive zugewiesen sind. Immer dann, wenn sich jemand nach einer Günstigkeit entscheiden kann, muss auf der Partnerseite die Möglichkeit bestehen, das individuelle Risiko zu prüfen. Wenn das ausgeschlossen werden sollte, bezahlt das Versichertenkollektiv insgesamt und ist die Erfüllbarkeit der bereits geschlossenen Verträge nicht mehr gewährleistet. Wir haben einen Fall in der

privaten Krankenversicherung, wo Beamte regelhaft der PKV zugewiesen sind. Dort wird auch jeder Beamte genommen, etwaige Risikozuschläge sind auf maximal 30 Prozent begrenzt. Da ist das möglich. Wenn wir aber unter der bestehenden Systematik jetzt jeden Versicherten unabhängig von der individuellen Risikolage aufnehmen müssen, schädigt das definitiv das Kollektiv. Ich vermag da auch nichts von Vertragsfreiheit zu erkennen, wenn der Gesetzgeber einen Vertragspartner zwingt, eine Unterschrift unter eine Police zu setzen, die nicht entsprechend kalkuliert ist. In dem Zusammenhang darf ich darauf aufmerksam machen, dass mit diesen Regelungen, die hier im Gesetzentwurf vorgesehen sind, zwingend eine Veränderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes vorgesehen werden müsste, was in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Finanzen fällt.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Winterstein, eine sehr kurze Frage und eine sehr kurze Antwort.

Abg. **Dr. Claudia Winterstein** (FDP): Meine Frage geht an Herrn Schweyen. Ich hätte gerne gewusst, ob Sie durch dieses Gesetz die Gefahr einer erneuten Ghettobildung sehen, dass wieder Brennpunkte entstehen, in denen der soziale Frieden nur schwer zu erhalten ist. Zum anderen hätte ich gerne gewusst, ob Sie auch überlegen, inwieweit Ihnen zusätzliche Kosten dadurch entstehen, dass Sie diese Gebiete dann verstärkt betreuen müssen. Außerdem hätte ich gerne gewusst, wie Sie die Auswirkungen auf Private sehen. Für private Vermieter gilt das ja genauso und die trifft es zum Teil schärfer dadurch, dass sie vielleicht nur ein Haus mit sechs Wohnungen haben, in denen sozusagen die Mieterschaft jetzt einseitig wird und sie von daher auch bestimmte Wohnungen nicht mehr vermieten können.

Dipl.-Ing. René Schweyen: Ich sehe in der Tat ein zunehmendes Kostenvolumen für die Einzelnen. Ich sehe, was die Betreuung der Quartiere angeht, eine zusätzliche Erschwerung unseres Vermietungsgeschäftes, gar keine Frage. Was den privaten Vermietern mit sechs Wohnungseinheiten angeht, bin ich persönlich der Meinung, das hatte ich mit der Quotenregelung angedeutet, dass man hier in der Tat ansetzen müsste ab einer bestimmten unteren Grenze an Wohneinheiten pro Vermieter.

Vorsitzende: Vielen Dank. Wir haben jetzt noch eine weitere Runde zum Schwerpunkt Zivilrecht und ich übergebe die Leitung der Sitzung an meinen Stellvertreter, Herrn Abgeordneten Link.

Stellv. Vorsitzender: Ja, meine sehr verehrten Damen und Herren. Mein Name ist Walter Link, wie die Frau Vorsitzende schon gesagt hat. Ich bin stellvertretender Vorsitzender dieses Ausschusses und ich hoffe, dass Sie es mir mit ausgesprochenen fachbezogenen und punktgenauen Beiträgen genauso leicht machen wie der Vorsitzenden. Wir kommen zur zweiten Runde. Es beginnt die CDU/CSU mit Herrn Kollegen Wellenreuther.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Herr Vorsitzender, vielen Dank. Ich habe zwei Fragen. Zunächst an Herrn Prof. Pfeiffer zum Thema Massengeschäfte: Herr Pfeiffer, der Gesetzentwurf beschränkt in § 20 das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot auf so genannte Massengeschäfte. Wie beurteilen Sie die Tauglichkeit dieses Kriteriums? Und die zweite Frage dazu: Die zweite Alternative weitet das Benachteiligungsverbot auf solche Rechtsgeschäfte aus, bei denen das Ansehen der Person eine Rolle

spielt, dies jedoch nachrangige Bedeutung hat. Besteht hier nicht die Gefahr, dass durch diese Alternative fast jedes Rechtsgeschäft in den Anwendungsbereich einbezogen werden kann?

Prof. Dr. Thomas Pfeiffer: Wie schon die anderen Tatbestände, so läuft insbesondere der von ihnen genannte letzte Tatbestand darauf hinaus, dass die Begründungen, aus denen heraus ich mich für einen Vertragsschluss entscheide, gerichtlicher Kontrolle unterworfen werden. Insofern ist der Begründungszwang immer auch ein Motiv- und ein Gesinnungsprüfungszwang. Es findet also eine Gesinnungsprüfung statt. Damit sind wir im Bereich erheblicher Unsicherheiten. Jeder, der solche Verträge schließt, wird sich fragen müssen, ob wohl seine Einschätzung über bestimmte Motive, die er nach außen hin auch erkennbar werden lässt, vor Gericht akzeptiert werden oder ob das Gericht meinen wird, es handele sich um einen Fall, bei dem das Ansehen der Person keine oder nur eine nachrangige Rolle spielt. Ein zweites Grundsatzproblem besteht in Folgendem: Worum es legitimerweise in solchen Fällen gehen kann, ist die Vermeidung von Zurücksetzung. Angehörige bestimmter Gruppen sollen nicht öffentlich oder in beschränkter Öffentlichkeit zurückgesetzt werden. Das soll das Merkmal erfassen und die Frage ist, ob das möglich ist. Denn es sind sehr viele Fälle vorstellbar, in denen zwar sehr wohl ein Vertrag in Massen abgeschlossen wird, in denen auch auf eine Vielfalt von Aspekten der Personen kein Ansehen gelegt wird, in denen ich aber auf einen bestimmten Aspekt sehr wohl Wert lege. Ich betreibe einen Gastronomiebetrieb, eine Diskothek und möchte nur eine bestimmte Altersgruppe zulassen. Graftis dürfen nicht hinein. Wenn solche Fälle auftreten, wird sich zukünftig der andere fragen müssen, hält denn das, was ich für legitim halte, der gerichtlichen Kontrolle stand. Wir tragen eben ein hohes Maß an Unsicherheiten in ein massenhaft stattfindendes Vertragsschlussverhalten hinein. Arbeitsverträge schließt jeder nur ganz selten. Solche Geschäfte werden massenhaft abgeschlossen und deswegen ist auch die Heranziehung der Erfahrung im Arbeitsrecht für die Frage, was rollt auf unsere Gerichte zu, nur von aller eingeschränktester Aussagekraft. Vielleicht noch folgender Punkt: Vermeidung von Zurücksetzung ist immer ein subjektives Element und wir können Antidiskriminierung vernünftig und punktgenau wahrscheinlich nur regeln, wenn wir auf solche subjektiven Tatbestände zurückgreifen, aber darin liegt genau das Problem. Damit erkaufen wir uns ein erhebliches Maß an Unsicherheit und deswegen spricht vieles dafür zu sagen, wir lassen es dabei, dass wir uns auf die Tatbestände beschränken, die uns europarechtlich zwingend vorgeschrieben sind.

Stellv. Vorsitzender: Danke. Herr Kollege Wellenreuther von der CDU/CSU-Fraktion fragt weiter.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Jetzt habe ich einige kurze Fragen an Herrn Prof. Thüsing zum Thema Rechtsfolgen. Herr Thüsing, der erste Teil der Frage: Sind die in § 22 genannten Ansprüche als Rechtsfolgen von der Richtlinie vorgeschrieben? Zweiter Teil der Frage: Wie beurteilen Sie die mögliche Rechtsfolge des Kontrahierungszwanges aus verfassungsrechtlicher Sicht? Dritter Teil der Frage: Wie beurteilen Sie den verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch und die fehlenden Höchstgrenzen? Und vierter und letzter Teil der Frage: Welche Änderungen der Rechtsfolgenregelungen halten Sie für sinnvoll?

Prof. Dr. Gregor Thüsing: Herzlichen Dank für die Fragen. Sie sprechen verschiedene Aspekte an. Auch die Rechtsfolgen des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots sind meines Erachtens noch nicht hinreichend durchdacht. Allerdings stimmt es, dass wir hier natürlich weniger Erfahrungen haben als im Arbeitsrecht. Wir

können nicht auf das zurückgreifen, was die Gerichte aus § 611 a BGB gemacht haben. Aber dennoch kann es uns einen gewissen Anhaltspunkt dafür geben, was eine wirksame und angemessene Sanktion sein könnte. Das Problem bei § 22 ist aus meiner Sicht, dass er auf den Kontrahierungszwang zuläuft; das kann verfassungsrechtlich in der Tat fraglich sein. Ich halte bei Diskriminierungsverboten nicht für anstößig, dass sie in die Vertragsfreiheit eingreifen. Das ist auch beim Verbot sittenwidriger Verträge oder beim Verbot gesetzwidriger Verträge der Fall. Das sind alles Eingriffe in die Vertragsfreiheit. Aber diese Eingriffe, die über eine bloße Konturierung hinausgehen, müssen sich die Fragen gefallen lassen, ob sie denn erforderliche und angemessene Mittel sind, die unerwünschten Verhaltensweisen zu beenden. Und da glaube ich, tut der jetzige Entwurf mehr als erforderlich ist, und auch mehr als dort anzunehmen ist, wo es das Europarecht überhaupt nicht vorschreibt. Es wurde hier schon des Öfteren gesagt, dass die Richtlinien außerhalb des Bereiches der Rasse und der Geschlechtsdiskriminierung keine Vorgaben für den zivilrechtlichen Bereich machen. Da fällt es doch auf, dass diese Sanktionen dort härter sind, wo das Europarecht sie gar nicht verlangt. Das scheint mir ein Wertungswiderspruch zu sein, den man auch unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten überdenken sollte.

Was zu den Höchstgrenzen gesagt wurde, das gilt auch hier. Ich darf vielleicht noch einmal auf das Arbeitsrecht zurückgreifen. Ich glaube in der Tat, dass es europarechtskonform ist, für den Nichtvermögensschaden eine Höchstgrenze zu formulieren. Ich sage es noch einmal ausdrücklich, der österreichische Gesetzgeber hat dies für den Bereich des Arbeitsrechts getan. 500 Euro hat er da gesagt. Wem das zu wenig ist, der mag mehr nennen, aber mit dem bloßen Hinweis, europarechtlich wäre das nicht zulässig, darf man sich hier nicht begnügen. Es ist, glaube ich, mehr der Gedanke, dass nicht sein kann, was nicht sein darf. Die Diskussion sollte darauf hinstreben, rechtspolitisch sinnvolle Lösungen zu finden. Es darf nicht allzu früh der Finger der Verfassungswidrigkeit gehoben werden, und auch wer dem Diskriminierungsverbot positiv gegenübersteht, sollte bereit sein zu diskutieren, ob hier nicht effektive oder angemessene Sanktionen zu finden sind, systemkonform mit der arbeitsrechtlichen Regelung.

Stellv. Vorsitzender: Herr Abg. Wellenreuther.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Zum Thema der Beweislastumkehr hätte noch drei kleine Fragen an Frau Dr. Nicolai. Frau Dr. Nicolai, ist die zivilrechtliche Beweiserleichterung in § 23 des Gesetzentwurfs von den Vorgaben der Richtlinie gedeckt? Zweite Frage: In Erwägungsgrund Nr. 21 der Richtlinie 2000/43 heißt es: „Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist“. Bedeutet dies, dass die Richtlinie mehr verlangt als nur die Glaubhaftmachung? Dritte und letzte Frage: Besteht im Hinblick auf § 294 ZPO die Gefahr, dass eine bloße eidesstattliche Versicherung für unsere Beweislast genügt?

Dr. Andrea Nicolai: Die Beweislastumkehr oder die Beweiserleichterung ist natürlich nur in dem Augenblick gefordert, in dem wir die Richtlinie umsetzen. Im Zivilrecht haben wir jetzt in der neuen Unisexrichtlinie nur die Vorgaben Rasse und ethnische Herkunft und Geschlecht. Soweit wir darüber hinausgehen, haben wir keine Vorgaben. Die Richtlinien fordern auch keine Beweislastumkehr, sondern sie fordern ziemlich genau die Beweiserleichterung, die wir nun in der Tat in § 23 haben. Sie ist, das ist auch schon angemerkt worden, etwas unpräzise, weil nicht ganz klar wird, ob sie sich auf § 294 ZPO oder auf das Beweismaß bezieht.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und auch des Bundesverfassungsgerichts zu § 611 a bezieht sie sich auf das Beweismaß. Das heißt, es müssen Tatsachen, notfalls Hilfstatsachen, vorgetragen und ordnungsgemäß unter Beweis gestellt werden, die auf eine Benachteiligung wegen des Geschlechts schließen lassen. Ich gehe davon aus, dass das auch für die anderen Diskriminierungsmerkmale gelten wird, und zwar auch im Zivilrecht. Es wäre dennoch aus meiner Sicht wünschenswert, wenn man zumindest in der jetzigen Begründung darauf hinweisen würde, dass man hier tatsächlich an das Beweismaß gedacht hat.

Stellv. Vorsitzender: Herr Kollege Wellenreuther, weiter.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Ich hätte noch eine Frage verfassungsrechtlicher Art an Herrn Prof. Säcker: Welche verfassungsrechtlichen Bedenken haben sie hinsichtlich der Beschränkung der Vertragsfreiheit, insbesondere im Spannungsfeld zu Artikel 5?

Prof. Dr. Jürgen Säcker: Danke. Ich hatte mich in meinem mündlichen Vortrag im Wesentlichen auf die Diskriminierung aus weltanschaulichen Gründen beschränkt. Weltanschauung ist aus rechtsvergleichender Sicht, aus der Situation der anderen Mitgliedstaaten, sehr weit auszulegen, so dass jede politische Meinungsäußerung unter diesen Begriff der weltanschaulichen Diskriminierung fällt. Damit ist natürlich, wenn daran bei späteren Vertragsschlüssen Nachteile geknüpft werden, eine sehr weit reichende Haftungsgefahr gegeben. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Rechtsprechung zu Artikel 5, mit der gerade Entscheidungen des Bundesgerichtshofs zur Werbefreiheit aufgehoben worden sind, wieder betont, dass diese Meinungsäußerungsfreiheit als fundamentales Gut auch nicht durch indirekte Sanktionen bedroht werden darf. Die Gefahr ist, dass ich mich im Rahmen des Artikels 5 im politischen Meinungskampf schlagen und alle möglichen Positionen einnehmen darf. Wenn ich das tue, bin ich aber gleichzeitig in einer festgelegten Position. Wenn ich spätere Verträge mit denen schließe, gegen die ich einen Boykottaufruf oder ähnliches erlassen habe, dann können die sagen, jetzt stellst du mich aus diesen Gründen nicht ein, weil du etwas gegen diese Merkmale hast. Ich nehme also aus Angst vor Sanktionen ein ganz erhebliches Stück der politischen Meinungsäußerungsfreiheit im Privatleben zurück, weil ich es mir gar nicht leisten kann, solche prononcierten Meinungen im politischen Leben zu vertreten.

Das sind nicht unerhebliche Sachverhalte, wie Frau Raasch hier vorgetragen hat. Das können durchaus sehr gravierende Dinge im Bereich allgemeiner politischer Meinungsäußerung sein, und deshalb sehe ich hier Bedenken, vor allem im Zusammenhang mit der eingeschränkten Umkehr der Beweislast. Auf der ersten Stufe muss derjenige, der sich diskriminiert fühlt, nur dieses Faktum der Benachteiligung vortragen und die Äußerung im weltanschaulichen Bereich. Auf der nächsten Stufe muss ich dann dartun, dass diese negative Position, die ich in irgendeinem Gespräch eingenommen habe, nicht maßgeblich für den späteren Vertragsschluss gewesen ist. Und das kann ich nicht beweisen. Also, hier wirkt die Umkehr der Beweislast in der Tat so, so dass ich in dieser ersten Ebene der Glaubhaftmachung einer Benachteiligung gefangen bin. Mir geht es gerade darum, dass hier nicht die weltanschauliche Gestaltungsfreiheit, der Meinungskampf, indirekt über diese Sanktion eingeschränkt wird. Gerichtliche Vorgaben gibt es hierfür überhaupt nicht und es wäre wünschenswert, wenn man hier abwarten würde, wie man im europäischen Dialog gemäß Artikel 13 zu Ergebnissen kommt. Artikel 13 sagt ausdrücklich, es soll einstimmig gemacht

werden, weil man weiß, welches ein sensibles Gut bei der weltanschaulichen Differenzierungsfreiheit besteht. Da würde ich in der Tat sagen, man sollte auch über andere rechtliche Maßnahmen nachdenken, damit man ein freies Klima aufrechterhält. Deutschland würde eine absolute Vorreiterrolle einnehmen, wenn solche harten zivilrechtlichen Sanktionen an politische Stellungnahmen im Meinungskampf anknüpfen könnten.

Stellvertretender Vorsitzender: In dieser Runde ist die Zeit der CDU/CSU-Fraktion aufgebraucht. Herr Kollege Scholz von der SPD, Sie haben das Wort.

Abg. **Olaf Scholz** (SPD): Ich möchte Herrn Prof. Eichenhofer eine Frage stellen. Sie haben in ihrer Stellungnahme gesagt, dass jede Regelung über die Antidiskriminierung die Vertragsfreiheit begrenzt, sie aber sie zugleich auch ausweitet. Das ist keine unspannende Fragestellung. Deshalb würde ich Sie gerne bitten, das einmal auszuführen, auch vor dem Hintergrund des hier vorliegenden Gesetzes. Ich würde gern eine zweite Frage an Herrn Mahlmann stellen. Und zwar interessiert mich doch auch eine Stellungnahme zu der im Gesetzentwurf getroffenen Entscheidung, dass von einer Verbandsklage abzusehen ist. Das machen wir nicht. Das ist in der politischen Diskussion auch weitergehend gefordert worden. Finden Sie, dass wir uns zu Recht beschränken?

Prof. Dr. Eberhard Eichenhofer: Herzlichen Dank. Ich schließe mich der Analyse von Herrn Mahlmann an. Es geht nicht in erster Linie um die Frage „Freiheit gegen Gleichheit“ und dann etwa um einen Rückgriff auf die Maxime „Im Zweifel für die Freiheit“. Sondern es geht darum, dass zwei Freiheitsräume miteinander in Einklang gebracht werden. Die Antidiskriminierungsregelung schützt in ihrer Tendenz die Freiheit derer, die auf Grund eines äußerlichen Merkmals diskriminiert werden, und möchte ihnen den Abschluss eines Vertrages ermöglichen. Dabei nimmt sie im Rahmen der Regelung des Vertragsanbahnungsverhältnisses in Kauf, die Freiheit der potenziellen Vertragspartner auf Nichtabschluss eines Vertrages einzuschränken. Das heißt, wir haben die schöne Konstellation, dass die Freiheit, einen Vertrag nicht schließen zu müssen, gegen die Freiheit steht, einen Vertrag schließen zu können. In dieser Konstellation hat der Gesetzgeber für meine Begriffe eine richtige Abwägung getroffen. Er sagt, im Zweifel für die Vertragsfreiheit, für die Möglichkeit des Vertragsschlusses. Das ist auch die Grundlage für die Interpretation des § 22 Absatz 2, wenn es dort heißt, dass die Vertragsverweigerung nur dann zum Abschluss eines Vertrages führen kann, wenn die Benachteiligung Grund für die Verweigerung war. Wenn es also im Grunde genommen klar ist, dass der Vertragspartner, der den Vertrag nicht schließt, sich zu seinem eigenem Verhalten in Widerspruch setzt. Das ist ein anerkannter zivilrechtlicher Grundsatz.

Dr. Matthias Mahlmann: Diesmal kann ich knapp antworten. Also, ich meine, dass die entsprechenden Richtlinienormen eindeutig so zu verstehen sind, dass eine Verbandsklage nicht vorgeschrieben ist. Sie ist natürlich möglich, aber nicht vorgeschrieben, und ich meine, dass die jetzt getroffene Regelung es wert ist, in der Praxis erprobt zu werden.

Stellv. Vorsitzender: Für die SPD-Fraktion fragt weiter Herr Kollege Edathy.

Abg. **Sebastian Edathy** (SPD): Ich habe zweieinhalb Fragen. Die erste Frage richtet sich an Herrn Dr. Nickel und Herrn Dr. Bielefeldt. Es ist öffentlich zu Recht darauf hingewiesen worden, dass wir mit dem

Koalitionsentwurf, was das Zivilrecht betrifft, in der Tat über die direkten Vorgaben der EU-Richtlinien hinaus gehen, indem wir neben dem Diskriminierungsmerkmal Rasse und ethnische Herkunft weitere Merkmale benennen. Meine Frage an Herrn Dr. Nickel und Herrn Dr. Bielefeldt ist, ob dies nicht aber gerade deshalb nahezu zwingend ist, weil das Grundgesetz uns in Artikel 3 gebietet, wenn wir denn im Zivilrecht Regelungen treffen, dort keine Hierarchisierung von Diskriminierungstatsachen vorzunehmen.

Die zweite Frage richtet sich an Herrn Prof. Eichenhofer. Das Stichwort Vertragsfreiheit spielt auch im öffentlichem Raum eine Rolle. Aber ist nicht zuletzt auch auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes deutlich geworden, dass die Vertragsfreiheit der rechtlichen Ausgestaltung bedarf und dass das auch bisher schon in vielen Fällen erfolgt ist? Denken wir an das Verbot sittenwidriger Verträge oder an das Verbot des Drogenhandels: Selbst wenn sich Konsument und Dealer einig werden sollten, ist es nicht statthaft. Also, betreten wir da tatsächlich Neuland oder machen wir nicht etwas, was ohnehin grundgesetzlich geboten ist, nämlich Verfassungsgüter vernünftig abzuwägen und zu moderieren?

Die zweieinhalbte Frage richtet sich an Herrn Prof. Thüsing, der vorhin mit seiner Studentenzeit ein schöne Beispiel gebracht hat. Herr Dr. Thüsing - abgesehen davon, dass vielleicht der eine oder andere im Raum es grundsätzlich für vormodern halten mag, wenn man einer Wohnungsanzeige schreibt, dass man nur an Katholiken vermieten möchte - wenn Sie den Gesetzestext gelesen haben und wenn es sich bei ihrer Kölner Vermieterin nicht um eine Großgrundbesitzerin mit mehreren Wohnblocks gehandelt haben sollte, geben Sie mir Recht, dass auch auf Grundlage des Gesetzentwurfes der Regierungskoalition eine Studentenvermieterin nach wie vor die Möglichkeit hätte, im persönlichen Nahbereich zu entscheiden, an wen sie vermietet oder auch nicht.

Dr. Rainer Nickel: Herzlichen Dank. Ich glaube, die Frage zielte auf den horizontalen Ansatz. Dazu kann ich nur sagen, in der Tat, in den Richtlinien ist es für das Zivilrecht nicht zwingend vorgeschrieben. Aber es gab nun auch rechtspolitische Diskussionen und eine Welt vor den Richtlinien. Schon ab Mitte der 90er Jahre gab es in diesem Land und auch in diesem Bundestag Überlegungen zu einem Antidiskriminierungsgesetz. Ich kann mich sehr genau daran erinnern, dass die Fraktion der SPD, genauso wie die Fraktion der Grünen, einen entsprechenden Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt hat, in dem genau dieser horizontale Ansatz gewählt wurde. Warum? Weil das Grundgesetz eben genau diesen horizontalen Ansatz nahe legt. Es würden uns unter Umständen in erhebliche Wertungswidersprüche verwickeln, wenn wir jetzt anfangen, eine Hierarchisierung der Antidiskriminierungsmerkmale in prinzipieller Hinsicht vorzunehmen. Wenn man das auf der Tatbestandsebene nicht machen will, bietet es sich also an, dass man entsprechende Ausnahmenvorschriften einführt, die sozusagen diese Werte nicht auf der Tatbestandsebene relativieren. Das ist im Gesetzentwurf durchgehend beachtet worden. Zum anderem kann man auch sagen, dass das Bundesverfassungsgericht in bestimmten Hinsichten auch von einem Untermaßverbot gesprochen hat. Das heißt, wenn der Gesetzgeber bestimmte Sachlagen besonders hervorhebt, um eine Gruppe besonders zu schützen, dann darf er andere, die genauso oder vergleichbar sind, nicht ganz erheblich ungleich behandeln. Diese beiden Gründe sprechen allemal dafür, jedenfalls prinzipiell den horizontalen Ansatz zu wählen. Vielen Dank.

PD Dr. Heiner Bielefeldt: Ich kann mich sehr kurz fassen und weitgehend an das anschließen, was Herr Nickel gerade gesagt hat. Das möchte ich aber auch aus der Perspektive der internationalen Menschenrechtskonventionen noch einmal bestätigen. Interessant ist die Grundlage des Diskriminierungsverbots; es ist die Idee der Gleichheit. Es wird dann exemplarisch ausdifferenziert anhand einer Liste verbotener Merkmale. Typischerweise enden diese Aufzählungen immer mit dem Hinweis auf sonstige Merkmale, so dass hier auch eine historische Lernoffenheit gegeben ist. Diese Lernoffenheit zeigt, dass es nicht immer nur zu mehr Merkmalen führt. Es kann dazu kommen, dass bestimmte Merkmale problematisch werden. Ein ganz kleiner Hinweis: die Rasse als Anknüpfung sollte man schlicht streichen. Ich finde es überflüssig und irreführend. Es reicht, wenn man die ethnische Herkunft als verbotenes Diskriminierungsmerkmal festschreibt.

Prof. Dr. Eberhard Eichenhofer: Das klassische Vertragsverständnis geht davon aus, dass ein Vertrag richtig ist, wenn er von vollhandlungs- und einsichtsfähigen Menschen geschlossen wird. Stet pro ratione voluntas – der Wille prägt den Inhalt des Vertrages. Der Vertrag trägt seine Richtigkeit in sich. Das ist die klassische Theorie und mit dieser Theorie arbeiten wir. Seit es die moderne Sozialpolitik gibt, wissen wir aber natürlich, dass wir mit dieser Vorstellung nicht alle Lagen bewältigen können. Das Bundesverfassungsgericht spricht immer von Ungleichgewichtslagen, in der die Vertragsfreiheit typischerweise an der Imparität der Vertragsparteien scheitert. Das Bundesverfassungsgericht hat zahlreiche Entscheidungen in diese Richtung getroffen. Die jüngste Entscheidung in diesem Zusammenhang ist die Entscheidung des Bundesgerichtshofs über die Grenzen der Vertragsfreiheit im Eherecht. Die Eheverträge unterliegen seit der jüngsten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ebenfalls der Inhaltskontrolle. Das ganze moderne sozialverpflichtete Privatrecht ist im Grunde genommen ein großes Beispiel dafür, dass wir das formelle Vertragsverständnis durch ein so genanntes materialisiertes Vertragsverständnis ersetzen, und in diesen Kontext gehören auch die Antidiskriminierungsregelungen.

Prof. Dr. Gregor Thüsing: Herr Edathy hat mich direkt angesprochen und ich will direkt antworten. Sie sagten, es wäre vormodern, ich glaube das war ihre Formulierung. Es mag sein, dass meine Vermieterin damals diese Auswahlkriterien getroffen hat, aber Vertragsfreiheit heißt gerade auch, vormodern oder ultramodern sein zu dürfen. Wir leben in einer pluralistischen Gesellschaft, und dieser Pluralismus ist gut so.

Das Zweite: Danke, dass sie mich auffordern, den Gesetzestext zu lesen. Ich hätte es wahrscheinlich auch ohne ihren Hinweis getan. Ich habe es bereits in der Vergangenheit getan und wir können gerne versuchen, gemeinsam den Sinn der Worte zu erschließen. Wenn ich mir § 20 Absatz 5 anschau, steht da drin, dass die Vorschriften dieses Abschnitts keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse haben, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Und dann steht da für Mietverhältnisse eine Konkretisierung: „Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.“ Das heißt, die Tatsache, dass es ein privater Vermieter ist, scheint noch nicht auszureichen, sondern es muss dann auch eine persönliche Nähe dazu kommen, dass ich tagtäglich mit dem Mieter konfrontiert bin. Jetzt fehlt natürlich ein Bestandteil der Sachverhaltsdarstellung. Diese Wohnung war nicht im gleichen Haus und deswegen wäre jetzt Frau Dr. Lückerad an dieses Gesetz gebunden und man muss ihr erklären, warum weiterhin zulässig sein soll, Parteifreunden, wenn es solche gibt, für eine Mietwohnung besonders zu berücksichtigen, nicht

aber Glaubensangehörige. Warum soll das eine rechtfertigungsbedürftig sein und das nicht? Das ist eine Ungleichbehandlung durch Gleichbehandlungsschutz.

Stellv. Vorsitzender: Für die FDP fragt der Herr Kollege Bahr.

Abg. **Daniel Bahr** (FDP): Ich möchte eine Frage an Herrn Prof. Wolfsdorf stellen. Es heißt es häufig, dass generell Menschen mit Behinderungen vom Versicherungen ausgeschlossen sein, also nicht den Zugang zu einem adäquaten Versicherungsschutz fänden. Ich möchte Sie fragen, für welche Versicherungsarten würden sie dieser These zustimmen und wo würden sie sie ablehnen? Die zweite Frage wäre dann, sehen Sie über das Antidiskriminierungsgesetz hinaus andere Formen, diese Barrieren zu senken, die Menschen mit Behinderung im Zugang zum Versicherungsschutz haben?

Prof. Dr. Kurt Wolfsdorf: Ja, ich darf weit ausholen. Vor über 100 Jahren galt nur das Alles-oder-Nichts-Prinzip. Menschen, die eine Vorerkrankung oder eine Behinderung hatten, wurden überhaupt nicht versichert. Man hat sich diesem Thema dann nur sehr langsam genähert. Große Versicherer Lebensversicherer, Krankenversicherer und insbesondere die Rückversicherer haben zunächst teilweise behinderte Personen versichert. Das kann gar nicht auf der Basis von Statistiken erfolgen und schon gar nicht auf der Basis von relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten, was immer das sein mag. Es ist gar nicht möglich, weil die zu Beginn bei der Vielzahl der Ausprägungen von Krankheiten und Behinderungen überhaupt nicht vorliegen. Um hier verlässliches Material zu bekommen und für all diese Behinderungen genaue Statistiken zu erstellen, müsste man Jahre, teilweise Jahrzehnte lang Daten sammeln. Zumeist wird das dann aber überholt durch die medizinische Erfahrung und durch den medizinischen Fortschritt. Krankheiten, die vor 20 Jahren mit einer erheblichen Mortalität verbunden waren, gelten vielleicht heute schon als heilbar oder haben nur noch eine geringere Mortalität. Das statistische Datenmaterial ist Makulatur. Wollte man also darauf bestehen, dass nur dann differenziert werden kann, wenn statistische Daten vorliegen, könnten viele Behinderte nicht versichert werden. Eine Möglichkeit wäre natürlich noch, dass man einen allgemeinen Zuschlag erhebt, den alle zu zahlen hätten. Das hätte zur Folge, dass Gesunde einen höheren Beitrag zahlen. Ein Stück Sozialisierung, dass Behinderte einer geringeren Zuschlag zu zahlen hätten, hätte zur Folge, dass wir in Deutschland einen Standortvorteil für die Versicherer bekämen, die europaweit nur noch behinderte Menschen versichern. Die Gesunden würden sich nämlich Versicherungsschutz außerhalb Deutschlands suchen.

Stellv. Vorsitzender: Herr Kollege Kolb, sie haben noch 30 Sekunden.

Abg. **Dr. Heinrich L. Kolb** (FDP): Nur ganz kurz. Frau Dr. Boesche würde ich gerne noch mal zur Einbeziehung der Mietverträge in diesem umfassenden Benachteiligungsschutz des § 20 Absatz 1 fragen. In der Begründung zu § 20 Absatz 1 heißt es, dass bei einer Vielzahl von Wohnungen großer Wohnungsanbieter die Verträge in den Anwendungsbereich einbezogen werden sollen. Für den privaten Vermieter gibt es nach wie vor eine umfassende Unsicherheit. Ist die eine Wohnung, die er als Münchner Vermieter in Hamburg hat, schon mit einbezogen? Geht es bei fünf los oder bei zehn? Wenn man den Mietvertrag nicht komplett aus dem Massengeschäft herausnehmen will, müsste man das durch eine

gesetzliche Klarstellung ausräumen. Das gilt auch im Hinblick auf die Nachrangigkeit des Ansehens der Person, die Nähe und das Vertrauensverhältnis. Müsste man nicht auch das noch im Gesetz präzisieren?

Dr. Katharina Vera Boesche: Ja, es wäre sicher wünschenswert, dass man das noch weiter präzisiert. Man wird natürlich keine Zahl an Mietwohnungen angeben können, aber Massengeschäfte ist natürlich schon insoweit ein relativ klarer Begriff, als man darunter fassen kann, dass es zumindest nicht um eine Einliegerwohnung oder um ein Haus mit fünf oder zehn Wohnungen geht. Aber natürlich bin ich immer dafür, dass ein Gesetzestext so klar wie nur irgendwie möglich sein sollte, und da kann man durchaus auch noch eine Grenze reinziehen.

Stellv. Vorsitzender: Für die Grünen fragt Herr Kollege Kurth.

Abg. **Markus Kurth** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Mahlmann und Frau Prof. Raasch. Anders als in der öffentlichen Diskussion im Moment vielfach beleuchtet, sieht das Gesetz durchaus die Möglichkeit einer zulässigen unterschiedlichen Behandlung vor, nämlich dann, wenn es der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient. Dann ist eben auch ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung gegeben. Meine Frage wäre, ob diese Ermöglichung der Zulässigkeit von unterschiedlicher Behandlung nicht zu unkonkret gefasst ist und deshalb dann tatsächlich der Diskriminierung die Tür öffnet oder den eigentlichen Gesetzeszweck ein Stück weit wieder zurücknimmt. Wäre es insbesondere beim Geltendmachen eines sachlichen Grundes nicht sinnvoll, eine Vorschrift aufzunehmen, dass die Vorlage von Nachweisen verlangt werden kann? Dann müsste etwa eine Versicherung mathematische Nachweise oder andere Dinge vorlegen, um sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung glaubhaft zu machen.

Dr. Matthias Mahlmann: Also, es gibt im europäischen Vergleich Staaten, die sehr differenzierte Ausnahmekataloge vorsehen, zum Beispiel Irland. Soweit ich weiß, ist das auch hier eines der Szenarien gewesen, die diskutiert wurden. Aus meiner Sicht kommt man um eine Generalklausel an irgendeinem Punkt nicht herum. Die kann man dann durch Regelbeispiele konkretisieren, wie das hier geschehen ist. Dieser Katalog von Dingen in Nummer 5, der sozusagen Ihre Unterfrage betrifft. Ich glaube, das ist eine sinnvolle Regelungstechnik, weil sie in der Realität eine Fülle von Differenzierungen erleben können, die rechtfertigungsfähig sind. Es ist ein entscheidendes Element, ein entscheidender Hebel, wenn man die Verhältnismäßigkeit, also die Geeignetheit und die Erforderlichkeit dieser Regelung herstellt, indem man diese Möglichkeit für eine Vielzahl von Fällen eröffnet. Hier wie anderswo operiert unser Rechtssystem ständig mit unbestimmten Rechtsbegriffen. Von der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bis zu den guten Sitten leben wir in allen möglichen Rechtsbereichen mit dieser Unsicherheit, und wir haben deswegen kein Problem, weil wir Konkretisierungen sehen. Ich glaube, wir bewegen uns hier in ein neues Rechtsgebiet hinein und es bedarf ein bisschen mehr an Praxis, um vielleicht manche der existierenden Befürchtungen zu entschärfen.

Prof. Dr. Sibylle Raasch: Ich halte die Einführung eines sachlichen Grundes als Generalklausel doch für sehr problematisch. Wenn man sich einmal die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den Gleichheitssätzen ansieht, dann hat das Bundesverfassungsgericht sehr deutlich zwischen dem relativen

Differenzierungsverbot in Artikel 3 Absatz 1 und so genannten absoluten Differenzierungsverboten in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz unterschieden, weil nämlich die Differenzierungsverbote in Artikel 3 Absatz 3 sich auf unveränderliche Gruppenmerkmale beziehen, für die das einzelne Individuum nichts kann und die es auch nicht ändern kann. Insofern hat es dort die Anforderungen an zulässige Differenzierungen sehr viel höher ansetzt und gesagt, ein bloßer sachlicher Grund, also das bloße Vorhandensein einer Begründung, die nichts mit dem Merkmal zu tun hat, reicht nicht aus. Sondern es müssen Gründe sein, die weit darüber hinaus gehen, die sozusagen nicht von der Hand zu weisen sind, die beispielsweise beim Geschlecht mit der Biologie zusammenhängen. Auf diese Rechtssprechung nimmt diese breite Einführung des sachlichen Grundes überhaupt keine Rücksicht und sie hebt damit im Grunde das aus, was vorher als Diskriminierungsverbot überhaupt erst eingeführt worden ist.

Ich finde dann die beispielhafte Umsetzung und Konkretisierung im Einzelnen auch sehr problematisch. Die Vermeidung von Gefahren ist ungeheuer weit und äußert problematisch, sowohl im Hinblick auf Behinderte als auch im Hinblick auf Frauen. Irgendein Problem und irgendeine Gefahr lässt sich immer finden und die Frage ist, welche Probleme und Gefahren kann man zumuten, kann man hinnehmen, bei welchen Gefahr ist vielleicht sogar der Anbieter einer Leistung aufgerufen, etwas zu unternehmen, dass sie eben nicht eintritt. Insofern müssten es schon erhebliche Gefahren sein bei denen es nicht zumutbar ist, dass der Leistungsanbieter etwas zur vorbeugenden Behebung dieser Gefahr tut.

Genauso problematisch ist diese ausdrückliche Zulässigkeit versicherungsmathematischer Tabellen, auch wenn das in der EU-Richtlinie so drin steht, weil es auf EU-Ebene als politischer Kompromiss ausgehandelt worden ist. Versicherungsmathematische Tabellen knüpfen nun gerade an Gruppenmerkmale an und sortieren Frauen sozusagen qua Geschlecht in die Kategorie Frauen ein, und sie können sie nicht mehr verlassen. Das ist aber gerade das, was das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung vermeiden sollte. Das Verbot von Geschlechtsdiskriminierung will gerade, dass jede Person als Individuum betrachtet wird, dass auch bei Versicherungen nur an den individuellen Risiken gemessen wird. Beispielsweise wird die Lebenserwartung rückwirkend berechnet anhand von Biografien, die möglicherweise auf heutige Frauen gar nicht mehr zutreffen. Es wird also sozusagen die Lebenserwartung der Hausfrau jetzt qua Geschlecht angerechnet auf die Lebenserwartung einer doppelbelasteten berufstätigen und kindererziehenden Frau. Es ist sehr fraglich, ob sie diese Lebenserwartung noch haben wird.

5. Teil: Allgemeines / Antidiskriminierungsstelle

Stellv. Vorsitzender: Herzlichen Dank. Das war der Ordnungspunkt 4 Ich rufe dann 5. auf: „Allgemeines und Antidiskriminierungsstelle“. Eine halbe Stunde ist dafür vorgesehen. Es beginnt die SPD-Fraktion mit der Kollegin Humme.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Ja, schönen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Herrn Dr. Bielefeldt. Wir diskutieren heute schon den ganzen Morgen darüber, dass die EU-Richtlinien uns eine Umsetzung durch ein Antidiskriminierungsgesetz vorschreiben. Aber gibt es nicht noch mehr menschenrechtliche Übereinkommen, denen wir gerecht werden müssen? Deshalb meine Frage an Sie:

Inwieweit erfüllt der Entwurf auch Verpflichtungen aus menschenrechtlichen Übereinkommen? Das Zweite: Wir bekommen oft den Vorwurf zu hören, dass wir mit dem Gesetz einen autoritären Tugendstaat auf den Weg bringen, in dem moralische Konformitätserwartungen per Gesetz durchgesetzt werden sollen. Wie begründen Sie diesen Vorwurf?

PD Dr. Heiner Bielefeldt: Vielen Dank, Frau Humme. Zur ersten Frage nach den Menschenrechtsabkommen: Ich finde es in der Tat wichtig, deutlich zu machen, dass die EU-Richtlinien, die uns hier bestimmte Vorgaben machen, ihrerseits auch noch in einem anderen Zusammenhang stehen. Sonst könnte schnell der Eindruck entstehen - und zum Teil ist es in der öffentlichen Diskussion genau so gelaufen - als hätten wir in Brüssel eine Art bürokratischen Regelungswust erfunden, der aus irgendwelchen komischen Gründen hier zum Teil sogar noch übertrumpft werden soll. Das wäre eine extreme Verkürzung der Diskussion und eine Ausblendung der Inhalte, um die es gehen soll. Diese Inhalte, nämlich Antidiskriminierung zu fördern, sind in der Sache notwendig. Sie sind auch vorgegeben durch Menschenrechtsabkommen, denen die Bundesrepublik Deutschland zum Teil bereits vor Jahrzehnten beigetreten ist. Dazu gehört etwa das Internationale Abkommen zur Beseitigung aller Formen der Rassendiskriminierung, das von übrigens 1966 ist, oder das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung der Frau von 1979. Auch in diesen Antidiskriminierungsabkommen der Vereinten Nationen sind ausdrücklich Regelungen zum Diskriminierungsschutz gegenüber Privaten enthalten, insofern kommt einem die Diskussion zum Teil schon ein bisschen gespenstisch vor. Es geht ausdrücklich auch um Zugangsrechte zu privat angebotenen Dienstleistungen und Dienstleistungsmöglichkeiten. Im Zusammenhang mit diesen völkerrechtlichen Verpflichtungen, die seit langem bestehen und denen sich die Bundesrepublik Deutschland zum Teil bereits seit Jahrzehnten unterworfen hat, sind dann eben auch die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien zu sehen. Sie sind ihrerseits Ausdruck eines fachentwickelten, normativen Bewusstseins über die Notwendigkeit und die Wege der Ausgestaltung eines Diskriminierungsschutzes,.

Wie ebenfalls schon mehrmals gesagt worden ist, sie enthalten auch nur minimal Vorgaben. Was darüber hinausgeht ist um der Sache willen sinnvoll und auch gedeckt durch andere menschenrechtliche Abkommen, über die in der Öffentlichkeit bislang wenig die Rede war. So bin ich dankbar, dass Sie mir die Gelegenheit geben, wenigstens kurz etwas zu dem Vorwurf des Tugendstaates zu sagen. Es ist in der Tat ein Bestandteil des Selbstverständnisses des liberalen Rechtsstaats, dass er nicht Gesinnungen kontrolliert oder gar Gesinnungen vorschreibt. Der Rechtsstaat ist kein Tugendstaat und man kann in gewisser Weise sagen, um der Tugend willen ist er kein Tugendstaat. Weil der Respekt vor der Würde des Menschen als sittlich autonomem, als mündigem Subjekt es verbietet, hier inquisitorisch nachzufragen und zu forschen, hier Besinnungsmomente vorzugeben. Allerdings sehe ich der Sache nach kein Problem, weil der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes sich doch an Handlungen festmacht. Es geht um diskriminierende Handlungen, nicht um diskriminierende Einstellungen. Wenn dann gelegentlich Handlungen Rückfragen etwa an einen Vermieter oder einen Arbeitgeber erforderlich machen, dann ist das eine Erläuterungspflicht und eine mit der Erläuterungspflicht verbundene Plausibilitätskontrolle, keine inquisitorische Gesinnungsprüfung. Das ist etwas prinzipiell anders. Hier sollte man die Kategorien doch auseinander halten. Ich sehe grosso modo keinen Bruch mit dem Selbstverständnis eines liberalen Rechtsstaats.

Vielleicht ein allerletzter Hinweis: Ich fand es wichtig, was Herr Mahlmann in einem anderen Zusammenhang gesagt hat. Er hat vor überzogenen Erwartungen gewarnt. Mit rechtlichen Mitteln allein wird man diskriminierungsfreies Zusammenleben natürlich nicht ermöglichen. Insofern brauchen wir auch Bewusstseinsbildung. Wir brauchen Bewusstseinsbildung, die aber mit Mitteln des Rechtszangs so nicht bewerkstelligt werden kann. Deshalb muss man es natürlich auch breiter ansetzen und etwa die Pädagogik, bestimmte Kampagnen von NGOs mit einbeziehen. Das Recht hat eine sehr begrenzte Funktion, aber die muss es erfüllen, und die kann es ohne Bruch mit der Logik des freiheitlichen Rechtsstaats erfüllen.

Stellv. Vorsitzender: Danke. Frau Kollegin Gradistanac, bitte.

Abg. **Renate Gradistanac** (SPD): Meine Fragen richten sich an Sie, Herr Prof. Schulte. Also, ich sehe das Antidiskriminierungsgesetz als große Chance für unsere Gesellschaft. Ich wollte Sie einfach fragen, ob Sie die Einschätzung teilen, dass es möglicherweise gelingt, mit der im Gesetz vorgesehenen Stelle eine Antidiskriminierungskultur aufzubauen, so dass alle Menschen in unserer Gesellschaft integriert werden. Die zweite Frage betrifft die Konzeption unserer Antidiskriminierungsstelle. Wenn Sie den Überblick im europäischen Vergleich haben, können Sie uns ihre Einschätzung mitteilen, ob wir da noch etwas verbessern können oder ob die Stelle so, wie sie vorgesehen ist, unseren Anspruch erfüllt.

Prof. Dr. Axel Schulte: Vielen Dank. Ich gehe davon aus, dass dem Antidiskriminierungsgesetz beide Werte zu Grunde liegen, also Freiheit und Gleichheit oder, in Anlehnung an Norberto Bobbio, den italienischen Philosophen, das Prinzip der gleichen Freiheit. Wenn man ernsthaft will, dass diese Prinzipien im Alltag auch eine gewisse Rolle spielen sollen, ist eine Form von Institutionalisierung notwendig. Das ergibt sich einmal aus den rechtlichen Verpflichtungen durch die in beiden Richtlinien, die Antirassismusrichtlinie und revidierte Gleichbehandlungsrichtlinie. Zweitens ist aus politikwissenschaftlicher Sicht auch der Grund zu nennen, dass man rechtliche Normen umsetzen muss, dass heißt implementieren, evaluieren und weiterentwickeln. Hierfür muss man institutionelle Vorkehrungen treffen, und das kann man meines Erachtens nicht mit dem Vorwurf des Bürokratismus oder der Bürokratie abtun. Es sind Notwendigkeiten, aber man kann diese Notwendigkeit natürlich unterschiedlich ausgestalten.

Wir haben in England zum Beispiel die Commission for Racial Equality, das ist in erster Linie eine staatliche Institution, die allerdings sehr stark mit den Gemeinden zusammenarbeitet. Wir haben in den Niederlanden ein eher zivilgesellschaftlich organisiertes Netz von Antidiskriminierung, das allerdings staatlich mit öffentlichen Geldern unterstützt wird. Die Stelle, die hier vorgesehen wird, folgt in erster Linie dem Prinzip, sagen wir von oben nach unten. Es wird also auf der Ebene des Bundes eine Stelle eingerichtet, was meines Erachtens notwendig ist, die zusätzlich zu vorhandenen Institutionen in der Bundesrepublik arbeiten soll. Die vorhandenen Einrichtung etwa auf der Bundesebene sind die verschiedenen Beauftragten oder im Migrationsbereich zum Beispiel auf der Länderebene des Landeszentrum für Zuwanderung oder in Hannover das Referat für interkulturelle Angelegenheiten. Innerhalb dieses Referats gibt es auch eine Antidiskriminierungsstelle. Also, man kann diese institutionelle Anforderung unterschiedlich ausformen, und von daher bin auch sehr dafür, dass alle im § 1 angeführten Merkmale von dieser vorgesehenen Stelle im Sinne des horizontalen Ansatzes bearbeitet werden. Dafür spricht übrigens auch Artikel 13 des Vertrages von Amsterdam. Dort werden die verschiedenen Kriterien auch genannt.

Zur Ausstattung kann ich wenig sagen, da bin ich nicht kompetent, aber zur Frage der Unabhängigkeit der Stelle bei Kooperation mit anderen Stellen und inwieweit die in den beiden Richtlinien genannten Anforderungen eingehalten werden. Dann die Verankerung nach unten, also hin zur Länderebene, zur kommunalen Ebene und zur Zivilgesellschaft. Das ist meines Erachtens relativ vage ausgefüllt. Es gibt eine Tradition von vielen antirassistischen Antidiskriminierungsorganisationen, die hier in der Bundesrepublik seit langem arbeiten. Es ist wichtig, die mit einzubeziehen. Das würde ich auch der Polemik entgegenhalten, dass das nur dem Abzocken oder Abmahnen dient. Man kann nicht im Bundestag, also beim Gesetzgeber, eine Kommission für zivilgesellschaftliches Engagement haben und vielfältige Veröffentlichungen dazu, und auf der anderen Seite dort, wo seit Jahrzehnten zivilgesellschaftliches Engagement betrieben wird, das dann nur unter diesem negativen Vorzeichen sehen.

Stellv. Vorsitzender: Danke schön. Sie haben jetzt, Frau Kollegin Rupprecht, noch 30 Sekunden.

Abg. **Marlene Rupprecht** (SPD): Meine Frage richtet sich ebenfalls an Herrn Prof. Schulte. Im europäischen Vergleich - wo steht da Deutschland mit seiner Antidiskriminierungspolitik?

Prof. Dr. Axel Schulte: Also, in einem solchen Vergleich gehe ich einerseits davon aus, dass es Ansätze gibt; wir fangen nicht bei Null an. Zu diesen Ansätzen in der Bundesrepublik sind die verschiedenen Normen im Arbeitsrecht, im Zivilrecht, im Grundgesetz genannt worden und auch die Unterzeichnung von international verbindlichen Verträgen und Menschenrechtsabkommen. Es ist also nicht ein Nullpunkt, auch nicht im Behindertenbereich, aber es bestehen erhebliche Defizite insbesondere in der Zusammenschau der verschiedenen Diskriminierungstatbestände. Und es geht um die Bearbeitung eines sozialen Problems. Also, die Bearbeitung eines gemeinsamen sozialen Problems ist meines Erachtens wichtig. Die Europäische Kommission spricht in diesem Zusammenhang im Grünbuch über Antidiskriminierung und Gleichbehandlung von einer kohärenten und integrierten Vorgehensweise. Da wird einerseits auf diese Zusammenschau Wert gelegt, auf der anderen Seite werden eben auch die verschiedenen Tatbestände berücksichtigt. Das ist meiner Ansicht nach sehr wichtig. Im Vergleich ist der angelsächsische Rechtsbereich sehr viel weiter, die Niederlande sind sehr viel weiter und im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinien wurden die neuen EU-Beitrittsländer genannt, die zum Teil auch weiter sind als die Bundesrepublik.

Stellv. Vorsitzender: Danke. Für die CDU/CSU die Frau Kollegin Roedel.

Abg. **Hannelore Roedel** (CDU/CSU): Ich möchte Frau Dr. Nicolai fragen, wie sie das jetzt im Gesetz geschaffene Nebeneinander von Rechtsschutzinstrumentalien beurteilt - betriebliche Beschwerdestelle, Antidiskriminierungsstelle beim Bund und dann noch das normale zivilgerichtliche Verfahren.

Dr. Andrea Nicolai: Ja, Sie haben es zutreffend bewertet. Es ist ein Durcheinander, durch das ich auch jetzt bei näherem durchlesen noch nicht so ganz durchgestiegen bin. Dabei hat die Antidiskriminierungsstelle in erster Linie zunächst wohl auch eine Informations- und Unterstützungsfunktion. Ich denke, dass sie vielleicht zur Vorbereitung von gerichtlichen Auseinandersetzungen dienen wird,

vielleicht zur außergerichtlichen Streitbeilegung, das kann man im Moment noch nicht prognostizieren. Es ist eine neue Stelle, und da möchte ich mich jetzt noch in keiner Weise positionieren. Es wird aus meiner Sicht aller Wahrscheinlichkeit nach nicht helfen, Gerichtsverfahren zu vermeiden. Ich denke schon, dass es in allen Bereichen verstärkt zu Klagen kommen wird. Das bringt die Natur des Gesetzes auch mit sich, denke ich.

Stellv. Vorsitzender: Danke schön, Herr Kollege Dörflinger.

Abg. **Thomas Dörflinger** (CDU/CSU): Danke schön, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Säcker. Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung der parlamentarischen Kontrolle dieser geplanten Antidiskriminierungsstelle vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag in einem Turnus von vier Jahren berichtet.

Prof. Dr. Jürgen Säcker: Die Antidiskriminierungsstelle ist ja in ihrer normativen Ausgestaltung ein hochinteressantes Gebilde, weil sie eine Unabhängigkeit bekommen soll, wie sie in der Verfassung nur die Bundesbank hat. Alle anderen Behörden die wir kennen, Regulierungsbehörde, Bundeskartellamt, sind entweder den allgemeinen oder so wie die Reg TP den besonderen Weisungen des Bundeswirtschaftsministers unterstellt. Also, eine nachgeordnete Behörde in totaler Unabhängigkeit ist wahrscheinlich ein relativ hohes Unikum, aber die parlamentarische Kontrolle dieser Einrichtung geschieht einmal durch die vierjährige Berichterstattung und zum anderem darüber, dass die Bundesfamilienministerin oder der Bundesfamilienminister dem Parlament unmittelbar über die Arbeit dieser Behörde zu berichten hat, da sie ihrem Organisationsbereich zugeordnet ist. Das ist also wegen der Ausgestaltung der Unabhängigkeit durchaus ein verfassungsrechtliches Problem. Ich weiß, dass wir dies im Kartellrecht und Wirtschaftsrecht breit diskutiert haben. Ich bin kein genuiner Verfassungsrechtler. Mögen sich also über diese Frage die Verfassungsrechtler noch einmal sorgfältig den Kopf zerbrechen, dass hier eine autonome Stelle geschaffen wird, deren eigentliche Bedeutung darin liegen wird, dass sie jedermann im Klagebereich unterstützen wird. Sie wird den Gerichten auf Wunsch des Betroffenen Stellungnahmen abgeben und dann in diesen Verfahren mit einer sehr hohen Autorität ausgestattet sein. Wir sehen das bei den Stellungnahmen des Bundeskartellamtes und der Reg TP in zivilprozessualen Verfahren. Richter, die von den Dingen wenig Ahnung haben, nehmen sehr stark Bezug auf die Stellungnahmen dieser Behörden. Sie hat auch das Untersuchungsrecht, wodurch sie durchaus diese statische Breitenwirkung erreichen kann. Also, zur Effizienz von mehr Gleichberechtigung ist die Behörde geeignet, aber es ist für mich schlechterdings unbegreiflich, wie diese Behörde über weltanschauliche Fragen entscheiden können soll. Was weltanschauliche Diskriminierung ist, das passt nicht in ein System freiheitlicher Grundrechtsausübung.

Stellv. Vorsitzender: Herr Kollege Grübel.

Abg. **Markus Grübel** (CDU/CSU): Eine allgemeine Frage an Herrn Prof. Thüsing: Sie haben ja den Blick über die Ländergrenzen. Sind die Zielgruppen in unserem deutschen AGG eindeutig? Sind beispielsweise die Scientologen eine geschützte Gruppe im Hinblick auf die Weltanschauung oder Pädophile geschützte Gruppen im Hinblick auf die sexuelle Identität, Pyromane geschützte Gruppen im Hinblick auf Krankheit, Behinderung? Also, muss ich zum Beispiel einen Pyromanen einstellen, wenn ich einen Lageristen für eine

Lackfabrik suche oder muss ich an einen Pädophilen, der strafrechtlich noch nicht aufgefallen ist, eine Wohnung in einem Haus vermieten, wo im Haus Kinder wohnen; muss ich einen Auftrag an einen Scientologen vergeben oder sind es Gruppen, die aus dem Schutzbereich herausfallen?

Prof. Dr. Gregor Thüsing: Sehr herzlichen Dank für die Frage. Ich denke, wir müssen uns in der Tat daran gewöhnen, dass wir unter den hier genannten Merkmalen sehr viel mehr verstehen können, als das auf den ersten Blick vielleicht vermutet wird. Gerade bei der Religion ist zum Beispiel eine Frage, ist Scientology eine Religion? Das hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung von 1995 mit guten und richtigen Gründen verneint. Andererseits geht der Internal Revenue Service in den USA davon aus, dass es eine Religion ist. Die dänische Gerichtsbarkeit geht davon aus, es ist eine Religion. Dann wären auch Scientologen und die Scientology-Bewegung von diesem Verbot erfasst und Zurückweisungen solcher Kunden, etwa bei der Auftragsvergabe, könnten problematisch werden. Es sind momentan doch weit verbreitete Praktiken, dass gewisse Firmen sich den Kodex auferlegt haben, bestimmte Aufträge, etwa Werbeaufträge, nicht an Scientologen zu vergeben. Die Frage ist, was ist eine Behinderung. Auch hier müssen wir uns ganz klar sagen, der Begriff des § 2 SGB IX kann nicht allein maßgeblich sein. Auch hier wird man darüber hinausgehen müssen. Sie haben den Pyromanen angesprochen. Im Americans With Disabilities Act steht ausdrücklich, dass bestimmte mental disablements nicht als Behinderung im Sinne des Gesetzes gelten dürfen. Da wird der Pyromane unter anderen neben einigen anderen mentalen Krankheiten genannt. Eine solche Ausnahme ist hier nicht vorgesehen. Man muss eben fragen, was sind die Behinderungen, die wir anerkennen, und welche dauerhaften Einschränkungen der Teilnahme am öffentlichen Leben wollen wir nicht anerkennen. Das ist alles noch nicht ausgegoren. Sie haben den Pädophilen angesprochen. Wenn man die sexuelle Identität sehr weitgehend versteht, dann wird man auch ihn darunter fassen und es müsste sich zum Beispiel der Arbeitgeber dafür rechtfertigen, dass er einen solchen Bewerber zurückweist. Demgegenüber müsste er sich nicht rechtfertigen, wenn er jemanden zurückweist, der bereits vorbestraft ist. Das passt meines Erachtens wenig zusammen. Das ist sicherlich noch eine Aufgabe der Rechtsprechung.

Und jetzt komme ich auch zur Antidiskriminierungsstelle. Ich denke, eine wesentliche Hilfe wäre es, wie es in anderen Ländern vorgemacht wird, in sogenannten guidelines zu formulieren, was gilt als Religion, was gilt als Behinderung, was gilt als unerlaubte Benachteiligung. Wenn wir solche guidelines nicht haben, dann kann man sich nur an dem spärlichen und sich langsam entwickelnden Fallmaterial der Gerichte orientieren. Hier könnte die Antidiskriminierungsstelle tatsächlich Gutes bewirken, dass sie im unabhängigen Expertenvotum einmal formuliert, was sie sich unter den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen vorstellt und wann eine Unterscheidung gerechtfertigt sein könnte.

Stellv. Vorsitzender: Dankeschön. Herr Kollege Wellenreuther noch einmal.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Noch eine Frage an Herrn Prof. Pfeiffer. Herr Prof. Pfeiffer, wie ist das ADG in das Gesamtsystem des deutschen Zivilrechts integriert, wo gibt es Bruchstellen und Wertungswidersprüche zu anderen Bereichen und was bedeutet das für die Rechtssicherheit und für die Streitschlichtungsfunktion des Rechts?

Prof. Dr. Thomas Pfeiffer: Es ist in der Diskussion heute angeklungen, hier ginge es nur darum, unterschiedliche Freiheiten, wie wir sie bereits im Rechtsverkehr vorfinden, zum Ausgleich zu bringen. Das Antidiskriminierungsgesetz macht etwas anderes. Stellen Sie sich vor, zwei Leute wollen sich abends verabreden. Der eine sagt: „Ich habe Zeit“, der andere sagt: „Ich habe keine Zeit“. Frei sind beide, wenn sie sich damit abfinden, dass es nicht geklappt hat. Das Antidiskriminierungsgesetz sagt, der, der Zeit hat, bestimmt über den anderen. Und darin, meine Damen und Herren, liegt der entscheidende Bruch, den das Gesetz in die Rechtsordnung einführt. Es hat zum Zweiten etwas, was mich mit Sorge erfüllt. Es ist vielfach angeklungen, hier ginge es darum, bestimmten Gruppen Zugang zu Gütern zu verschaffen. Wenn Sie das Gesetz genau lesen, werden Sie an keiner Stelle erkennen, dass es darauf ankommt, ob wirklich ein Bedarf in der Person des Anspruchstellers besteht. Das Gesetz greift ein, selbst wenn der Anspruchsteller gar keinen objektivierbaren Bedarf hat. Und deswegen bricht es mit einem zweiten Aspekt unserer Zivilrechtstradition. Es bringt nämlich nicht etwa die Interessen beider Parteien an einem bestimmten Gut zum Ausgleich, sondern es gibt einseitig auch ohne konkreten Versorgungsbedarf dem Nachfrager in den erfassten Fällen den Vorrang. Auch darin sehe ich einen großen Bruch.

Und der dritte große Bruch besteht darin, dass das Gesetz, eben weil es nicht auf den Bedarf abstellt, nach der Gesinnung, nach dem Motiv der Ablehnung fragt. Es ist im Grunde etwas, was wir bisher nur als Ausnahmetatbestand in ganz besonderen Fällen haben und dort auch brauchen. Wir haben das bisher in den Fällen der Sittenwidrigkeit. Das, was wir heute zu diskutieren haben, dehnt das in einer bisher unbekanntem, ungeahnten Weise in erheblichem Maße aus. Und darin liegt nach meiner Überzeugung der dritte Bruch. Nun kann man sagen, man will das alles, aber man muss eben wissen, was man tut. Man schafft einen weiteren Bereich, in der letztlich der Staat bestimmt, was die Bürger in einer sie persönlich betreffenden Sphäre zu tun haben. Das kann man wollen, aber gut finden muss man es wohl nicht.

Stellv. Vorsitzende: Danke. Für die Grünen fragt der Kollege Beck.

Abg. **Volker Beck** (BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN): Zunächst eine Frage an Frau Prof. Raasch. Ich hätte da einmal die Frage zu den EU-rechtlichen und tatsächlichen Notwendigkeiten einer Unterstützung der Diskriminierungsopfer durch Verbände. An Herrn Mahlmann habe ich eine Frage zum Thema Weltanschauung, angeregt durch die Äußerung von Herrn Säcker, die mich ein bisschen erstaunt hat. Das ist ja ein Begriff, der sowohl in den Richtlinien vorkommt als auch in unserer Verfassung. Ich möchte wissen, ob das tatsächlich so unbestimmt ist, wie er ihn ausgelegt hat, oder ob man hier einen handhabbaren Begriff hat bei der Frage, was eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ist. Ähnlich auch zu der Frage der Behinderung, da hatte Herr Prof. Thüsing nahe gelegt, dass er nicht hinreichend präzise ist. Auch das ist ja ein Begriff, den wir aus Artikel 3 Grundgesetz kennen. Hat die Rechtsprechung da hinreichende Kriterien, was darunter zu verstehen ist oder müssen wir in der Tat hier noch absichten und präzisieren, was keine Diskriminierung aufgrund der Behinderung wäre. Dabei müssten wir in Rechnung stellen, dass wir die zulässigen Unterscheidungen ohnehin schon kodifiziert haben. Ich hatte gedacht, dass wir damit eigentlich mit diesem Regel-Ausnahme-Verhältnis hinkommen müssten.

Prof. Dr. Sibylle Raasch: Also, an mich ging die Frage, wie das mit der Verbandsbeteiligung ist. Die EU-Richtlinien sind da sehr vage geblieben. Sie sprechen von einer Verbandsbeteiligung, die erfolgen muss.

Aber in welcher Form die Verbände beteiligt werden sollen, das sagen die Richtlinien nicht und da sind verschiedene Stufen denkbar. Die Auswahl dieser Stufen sollte sich der Gesetzgeber eigentlich nach dem bestehenden Bedarf erlauben. Damit sind wir also bei der Praxis. Wir sind uns einig, dass wir einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel in Richtung auf eine diskriminierungsfreie Zivilgesellschaft wollen. Bisher setzten die Antidiskriminierungsgesetze, und so auch dieser Entwurf hier, vor allem darauf, dass die schwächsten Mitglieder der Gesellschaft, nämlich die Diskriminierten, diesen Bewusstseinswandel durch Recht und durch ihre eigene Klage mühsam im kleinen Einzelfall mit Rechtswirkung auch nur für diesen Einzelfall erkämpfen, und dass das dann Breitenwirkung hat. Und im Prinzip haben hier schon ganz viele gesagt, da kann man, was die Wirkung angeht, die Erwartung nicht hoch ansetzen. Den Diskriminierten fehlt das Wissen, ihnen fehlt häufig auch die finanzielle Kapazität; sie fürchten sich vor den Folgen solcher Klagen, gerade wenn sie erfolglos bleiben. Und insofern ist es wichtig, dass die Verbände, die ja über mehr Wissen und mehr Know-how verfügen, an solchen Verfahren beteiligt werden. Was der Gesetzgeber hier jetzt gemacht hat, reicht nicht aus. Hier sollen die Verbände nur beraten und in der untersten Instanz begleiten dürfen, wo es keinen Anwaltszwang gibt. Die Verbände sollen darein nun Arbeitskapazität und Mittel investieren, und Verbände haben nicht viel Arbeitskapazität und nicht viel Mittel. Die meisten Antidiskriminierungsverbände sind arm. Sie sollen jetzt aber gerade die Fälle begleiten, die strategisch gesehen am uninteressantesten sind. Und sie können sie nur unten begleiten und nicht durch die Instanzen. Das ist, meine ich, keine sinnvolle Verbandsbeteiligung. Die Verbände mit ihren knappen Mitteln müssen schon in die Lage versetzt werden, sich Musterprozesse herauszusuchen und die zu begleiten, und zwar von Anfang bis Ende und nicht nur in der untersten Instanz. Und insofern brauchen die Verbände eigentlich eine eigene Verbandsklage. Wenn dem Gesetzgeber das zuviel ist, sollte er wenigstens auf das zurückgehen, was im Sommer letzten Jahres schon einmal Entwurfsstand war, nämlich eine gesetzliche Prozesstandschaft, wie sie beispielsweise die Behindertenverbände im Schwerbehindertenschutz haben und womit man ja nun wirklich sehr gute Erfahrungen gemacht hat.

Dr. Matthias Mahlmann: Ich versuche, zwei Fragen ganz kurz zu beantworten. Also, der Begriff der Weltanschauung wird im europäischen Rahmen unterschiedlich interpretiert. Es ist eine der Fragen, die zum Beispiel die Kommission außerordentlich interessiert, welche gemeinsamen Linien der Interpretation es dort gibt. Ich persönlich würde ihn restriktiver interpretieren; ich würde ihn in Anlehnung an Artikel 4 auf ein geschlossenes Bild des Sinnganzen der Welt ohne transzendenten Bezug anwenden, also nicht auf jede politische Meinung. Ich muss gestehen, dass meine Sorge, infolge des Antidiskriminierungsgesetzes würden, womöglich bei der Feuerwehr, Pyromanen verstärkt eingestellt, außerordentlich gering ist. Ich glaube auch in Europa ist das keine Sorge, die Viele besonders umtreibt. Und der Grund ist klar, es gibt mindestens die Rechtfertigungsmöglichkeit.

Stellv. Vorsitzender: Danke. Es bleiben für die FDP jetzt noch 3 Minuten. Frau Lenke, Sie haben das Wort.

Abg. **Ina Lenke** (FDP): Ich habe eine Frage an Frau Dr. Boesche sowie an Herrn Prof. Dr. Säcker: Muss eine eigene Behörde mit umfassendem Apparat geschaffen werden, wie es das Gesetz vorsieht, oder wie könnte ein anderes Gesamtkonzept aussehen, in dem Beauftragte und Verbände mit eingebunden sind? Sie haben ja auch ähnliche Aufgaben, wenn man sich das Aufgabenspektrum dieser Antidiskriminierungsstelle ansieht. Mich würde dann interessieren, wie im Ausland solche Stellen angesiedelt sind. Sie, Herr Prof.

Säcker, sagten ja eben, das ist eine absolute Ausnahme. Welche Aufgaben ergeben sich denn aus den EU-Richtlinien zwingend? Also, ich sehe hier zum Beispiel Öffentlichkeitsarbeit; das macht das Ministerium schon. Ich sehe auch, dass Gutachten vergeben werden sollen. Auch das ist die Aufgabe eines Ministeriums. Und wenn wir das Gender Mainstreaming noch mit einbinden, dann sind alle Ministerien gefordert, hier etwas zu machen, um der Antidiskriminierung auch zum Recht zu verhelfen.

Stellv. Vorsitzender: Bitte Frau Dr. Boesche.

Dr. Katharina Vera Boesche: Also, da würde ich Ihnen eigentlich nur Recht geben wollen. Ich meine, um auch zu einer Entschlackung und zu einem schlankeren Staat beizutragen, wäre es wichtig, nicht ständig neue Stellen zu schaffen, sondern zu sehen, inwieweit wir schon Beauftragte in den Bundesländern oder in den Landesministerien haben, die in Beratungsfunktion oder wie auch immer meinetwegen auch solche guidelines erstellen. Da sollte man einfach sehen, was wir schon haben und ob es ausreicht, um die Richtlinienvorgaben umzusetzen. Das muss man sich im Einzelnen ansehen.

Prof. Dr. Jürgen Säcker Die Frage, ob eine eigenständige Stelle errichtet werden muss, ist von den Richtlinien klar beantwortet. Die Richtlinien verlangen nur, dass eine innerstaatliche Stelle beauftragt wird, diese besondere Fürsorge wahrzunehmen. Allerdings auch nur für die Kriterien, die durch die Richtlinien umzusetzen sind. Wenn es keine geeignete Stelle dafür gibt, wird eine neue errichtet werden müssen. Ich muss sagen, ich weiß nicht, welche Stelle jetzt zur Zeit geeignet wäre, diese Aufgabe zusätzlich mit zu übernehmen. Insoweit glaube ich, wird es wohl notwendig sein, hier eine solche eigenständige Stelle einzurichten, es sei denn, jemand hat eine gute Idee und sagt, wir könnten hier in irgendeinem Ministerium eine Behörde umwidmen.

Von den Kompetenzen her ist sie allerdings sehr weit zugeschnitten. Es ist sicherlich nicht erforderlich, sie in dieser Bandbreite und mit einer solchen Ausstattung zu erreichen. Man muss natürlich sehen, dass diese Behörde für jedes einzelne Diskriminierungsmerkmal ganz unterschiedliche Abteilungen entwickeln würde. Allein der Tatbestand der Altersdiskriminierung würde riesige Überlegungen erwarten, ebenso die Behindertendiskriminierung. Und daher sollte man die Behörde so schmal wie möglich halten und sie wirklich auf die zuständigen Kriterien beschränken. Sonst wird die Behörde in ihren Wahrnehmungen explodieren und sich mit allen anderen Behörden, die etwa im Bereich des Schwerbehindertenschutzes zuständig sind, im Kompetenzgerangel verfangen. Aber im Prinzip ist dies eine wohl unvermeidliche Behörde, die man von den Richtlinien her bilden muss. Im Ausland gibt es jedenfalls keine Behörde, die für den Bereich der Überprüfung etwa weltanschaulicher Überzeugung da ist. Wir müssen das EG-rechtlich auslegen und EG-rechtlich ist völlig klar, dass belief oder convictions in allen Ländern und in allen Sprachen weit ausgelegt wird. Also, wenn Herr Mahlmann sagt, er würde eine enge Auslegung bevorzugen, würde ich das auch tun, aber das hat mit EG-Recht nichts zu tun.

Stellv. Vorsitzender: Herzlichen Dank. Das war der Tagesordnungspunkt 5. Ich danke Ihnen noch einmal für die ersten drei Stunden der sach- und fachgerechten Arbeit und der Disziplin. Wir müssen die Anhörung um 14.30 fortsetzen. Ich höre gerade, dass die Sachverständigen unter Umständen nicht alle hier bleiben,

obwohl wir das gerne sehen würden. Von daher noch einmal ein ganz herzliches Dankeschön für die vergangenen drei Stunden.

6. Teil: Anhörung der Verbände

Vorsitzende: Guten Tag, meine Damen und Herren. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich zum zweiten Teil unserer Anhörung zu dem Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes. Wir haben heute Vormittag schon viele Sachverständige gehört, bei denen ich mich auch noch einmal sehr herzlich bedanke. Wir hatten und haben ein großes Interesse der Öffentlichkeit. Solche parlamentarischen Beratungen sind ja auch dazu da, dass sie öffentlich geführt werden und dass wir von Ihnen als Sachverständige viele gute Vorschläge aufnehmen können.

Heute Nachmittag haben wir Sie alle eingeladen - Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden, die mit diesem Antidiskriminierungsgesetz zu tun haben oder zu tun haben werden. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich und freue mich, dass Sie kommen konnten. Ich begrüße ebenfalls die anwesenden Abgeordneten, auch Abgeordnete aus mitberatenden Ausschüssen, und ich begrüße natürlich auch sehr herzlich die Öffentlichkeit und die Presse. Ich möchte gerne vorab sagen, dass sich zahlreiche weitere Verbände bei mir, beim Ausschuss oder bei den Fraktionen gemeldet haben, die auch gerne eingeladen werden wollten. Es ist angesichts der Fülle der Interessierten gar nicht möglich gewesen, alle einzuladen. Sie sehen, dass es von den Sitzplätzen her kaum ausreicht. Aber wir wollen noch einmal ausdrücklich betonen, dass wir alle schriftlichen Stellungnahmen, die eingehen, zusammenführen und aufnehmen werden. Sie sind beim Ausschuss erhältlich. Also, vielen Dank an alle, die uns schon schriftliche Stellungnahmen geschickt haben, sei es als eingeladenen Verband oder als weiterer interessierter Verband.

Wir haben zu dieser Anhörung heute Nachmittag eingeladen die Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg, Frau Berger; die Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer, Herrn Herfurth; die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisation, Herrn Klumpp; die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte, Herrn Nachtigäller; den Bundesverband der Deutschen Industrie, Frau Hintzen; den Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen, Herrn Freitag; den Bundesverband der Freien Berufe, Herrn Metzler; die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Herrn Wolf. Frau Schweitzer vom Büro gegen Altersdiskriminierung ist leider erkrankt und deshalb müssen wir sie hier entschuldigen. Wir haben weiter eingeladen vom Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union Frau Dr. Lüke; den Paritätischen Wohlfahrtsverband, Herrn Löhlein; den Deutschen Anwaltverein, Herrn Prof. Willemsen; den Deutschen Behindertenrat, Herrn Lachwitz; den Deutschen Familienverband, Herrn Dr. Ostermann; den Deutschen Frauenrat, Frau Raiser; den Deutschen Gewerkschaftsbund, Frau Dr. Engelen-Kefer; den Deutschen Hotel- und Gaststättenverband, Frau Warden; den Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Herrn Dr. Möllering; den Deutschen Juristinnenbund, Frau Prof. Raasch, die Sie schon von heute Vormittag kennen; den Deutschen Mieterbund, Herrn Eisenschmid; den Deutschen Verein der Blinden und

Sehbehinderten in Studium und Beruf, Herrn Dr. Hauck, der von seiner Frau begleitet wird, auch für Sie ein herzliches Willkommen. Wir begrüßen die Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion, Herrn Alboga; die Föderation der Aleviten-Gemeinden in Deutschland, Herrn Dikmen; das Forum behinderter Juristinnen und Juristen, Herrn Dr. Jürgens; den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft, Frau Dr. Vomhof; den Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, Herrn Jöris; Haus und Grund, Herrn Warnecke; das Kommissariat der deutschen Bischöfe, Katholisches Büro Berlin, Herrn Lendermann; das Landeszentrum für Zuwanderung NRW, Frau Wehrhöfer; Leben ohne Rassismus – Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW, Herrn Reiners; den Lesben- und Schwulenverband in Deutschland, Herrn Bruns; den Sozialverband VdK, Herrn Kaffenberger; die Türkische Gemeinde in Deutschland, Frau Yigit; die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Herrn Lörcher, den Verband binationaler Familien und Partnerschaften, Frau Spohn, den Verband der Chemischen Industrie, Herrn Dr. Schwarz, die Verbraucherzentrale Bundesverband, Frau Heidemann-Peuser; den Zentralrat der Juden in Deutschland - Herr Kramer kommt noch, er scheint sich zu verspäten; den Zentralrat Deutscher Sinti und Roma, Herrn Roßberg; und den Zentralverband des deutschen Handwerks, Frau Misch.

Ich heiße Sie alle herzlich willkommen und vielen Dank, dass Sie heute mit uns das Antidiskriminierungsgesetz beraten. Wir werden heute Nachmittag etwas anders verfahren als heute Vormittag. Wir werden drei Fragerunden haben. Sie sehen, dass es angesichts der Fülle der eingeladenen Verbände den Zeitrahmen sprengen würde, wenn Sie alle mit einem Vortrag beginnen würden. Deshalb kommen wir direkt zu den Fragerunden der Fraktionen. Wir beginnen mit der ersten Runde, der Fragerunde der SPD-Fraktion, und Frau Humme hat das Wort. Bitteschön.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Schönen Dank, Frau Vorsitzende. Meine erste Frage geht an die Vertreterin des Deutschen Frauenrates, die ja bekanntlich die Interessen der Mehrheit der Bevölkerung vertritt. Daher interessiert uns natürlich Ihre Stellungnahme ganz besonders. Speziell zum Gesetz zwei Fragen: Halten Sie die Gleichstellungsstelle, die wir mit dem Gesetz vorsehen, für eine wirksame Einrichtung, gerade auch um Frauen, die einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind, die entsprechende Unterstützung zukommen zu lassen? Und die zweite Frage betrifft die im Gesetzentwurf vorgesehene Beteiligung der Verbände. Halten Sie auch dieses Instrument für geeignet, Frauen in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen?

Brunhilde Raiser (Deutscher Frauenrat): Vielen Dank. Der Deutsche Frauenrat begrüßt diesen Gesetzentwurf ausgesprochen. Auch wenn er die Mehrheit vertritt, hat er von seinen Mitgliedern die Erfahrung, dass diese Mehrheit sehr wohl von Diskriminierung betroffen ist, und zwar von Mehrfachdiskriminierung. Wir begrüßen, dass dieser Entwurf darauf zielt, auch im zivilrechtlichen Bereich die Geschlechterdiskriminierung ausschließen zu wollen. Wir halten das für einen Schritt in die absolut richtige Richtung und sehen darin auch in keiner Weise eine Gefährdung der Wirtschaft, ganz abgesehen davon, dass die Bereiche des Gesetzes, die vorrangig die Wirtschaft betreffen, aufgrund der EU-Richtlinien ohnehin umzusetzen sind, und zwar auch, was die Geschlechtergerechtigkeit betrifft. Zur Gleichstellungsstelle selbst: Die EU-Richtlinien schreiben sie vor, wir hätten uns durchaus gewünscht, dass sie noch mit sehr viel mehr Kompetenz ausgestattet wird, wenn nicht mit einem eigenen Vertretungsrecht. Wir halten es aber dennoch für einen Schritt in die richtige Richtung und für einen guten Anfang. Wir hoffen, dass es gelingt, die Weiterleitungspflicht, die diese Stelle hat, so zu regeln, dass es keinen Verschleiß in den

verschiedenen Ebenen gibt, sondern dass es ein effektives Arbeiten wird. Es muss einfach aufgrund der umfassenden Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle auch eine gute Ausstattung in Qualität und in Quantität sein und eine gute Ausstattung, was die Beteiligung von Menschen betrifft, die von ihrem Hintergrund her Erfahrung mit Diskriminierung haben. Es muss also an dieser Stelle eine Diversity-Politik gemacht werden.

Zu Ihrer Frage der Verbandsbeteiligung: Es ist gut, dass so genannte Antidiskriminierungsverbände Diskriminierte begleiten können, das erfreut uns und da sind wir auch grundsätzlich bereit. Wie wir das leisten sollen, müssen wir sehen, nachdem unsere Mittel voraussichtlich nicht erhöht und damit die Probleme nicht geringer werden. Auf der anderen Seite hätten wir uns auf jeden Fall eine Verbandsklage erhofft, weil es das sehr viel einfacher macht, auch strukturelle Diskriminierungen anzugehen, und den mühsamen Gang in einzelne Verfahren erspart hätte.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Graf bitte.

Abg. Angelika Graf (SPD): Frau Humme hat gerade schon das Thema Mehrheit der Bevölkerung angesprochen. Es sind zweifellos die Frauen, aber ein nicht unerheblicher Teil der Bevölkerung sind auch die Senioren. Nun wird erstmals durch das Gesetz die Bekämpfung der Altersdiskriminierung aufgenommen. Ich hätte eine Frage an den Vertreter der BAGSO: Wie bewerten Sie die Aufnahme des Merkmals Alter, insbesondere im zivilrechtlichen Teil? Welche typischen Fälle von Altersdiskriminierung kennen Sie aus Ihrer Praxis und was erwarten Sie durch die Unterstützungsmöglichkeiten von Verbänden und die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle für das Merkmal „Alter“ an positiven Entwicklungen für die Lebenswirklichkeit älterer Menschen?

Dr. Guido Klumpp (Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen): Zunächst vielen Dank für die Einladung. Das Büro gegen Altersdiskriminierung ist auch Mitglied der BAGSO; insofern werde ich mich bemühen, auch Frau Schweitzer mit zu vertreten. Als Dachverband von 85 Seniorenorganisationen vertreten wir mehr als zwölf Millionen Einzelmitglieder. Frau Graf hat das angesprochen, wir sind sozusagen eine im Werden begriffene Mehrheit. Die BAGSO weist seit langem darauf hin, dass es viele Benachteiligungen älterer Menschen im täglichen Leben gibt. Wir haben uns sowohl auf dem letzten deutschen Seniorentag als auch durch die Beteiligung an Kampagnen mit dem Thema beschäftigt. Dabei differenzieren wir sehr genau. Altersgrenzen sind aus unserer Sicht nur dann diskriminierend, wenn es keinen sachlichen Grund für eine Benachteiligung, für ein Anknüpfen an das Alter gibt. Die BAGSO befürwortet die grundsätzliche Ausrichtung des Gesetzes, vor allem begrüßen wir, dass Diskriminierung wegen des Lebensalters auch und gerade im Bereich der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bekämpft werden soll.

Ein Antidiskriminierungsgesetz wird das Verhalten der Menschen sicherlich nicht von heute auf morgen ändern, aber es wird die vielen alltäglichen Benachteiligungen sichtbar machen und ältere Menschen ermutigen, sich dagegen zu wehren. In unserer Stellungnahme haben wir auf einige Beispiele von Diskriminierung wegen des Lebensalters hingewiesen. Weshalb soll beispielsweise ein Sachbearbeiter im Bundesarbeitsministerium nicht älter als 35 sein, wie es in einer aktuellen Stellenausschreibung des

Ministeriums heißt? Um die Ausgrenzung Älterer auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden, bedarf es sicher vieler Anstrengungen. Die Zahlen sind bekannt: Von den 55- bis 64-jährigen arbeitet in Deutschland nur noch ein gutes Drittel - in den USA, in der Schweiz, in Schweden sind es doppelt so viele. Hier kann das Antidiskriminierungsgesetz sicherlich nur einen kleinen Beitrag leisten.

Anders im Zivilrecht: Eine Auslandskrankenversicherung kann in Deutschland in der Regel nur abschließen, wer jünger als 70 ist oder die Tarife steigen ab einem bestimmten Alter plötzlich auf das Dreifache. Noch problematischer ist, dass ältere Kassenpatienten häufig von dem Angebot privater Zusatzversicherungen ausgeschlossen sind. Die BAGSO begrüßt, dass solche offenen und verdeckten Diskriminierungen für unzulässig erklärt werden. Jeder Bürger und jede Bürgerin muss die Möglichkeit haben, sich gegen typische Lebensrisiken zu versichern. Allerdings, insoweit ein kleiner Kritikpunkt, es leuchtet uns nicht ein, weshalb Banken bei der Vergabe von Darlehen weiterhin pauschal Altersgrenzen festsetzen dürfen. Nach der Begründung zu dem Entwurf beruhen Kreditgeschäfte meist auf einer individuellen Risikoprüfung, so dass es sich, so die Begründung, regelmäßig nicht um Massengeschäfte handelt. Also, dass Sie mich nicht falsch verstehen: Wir haben gegen eine individuelle Risikoprüfung nichts einzuwenden. Eine Bank darf den Kreditantrag eines 70-jährigen ablehnen, wenn dieser über keinerlei Sicherheiten verfügt. Die Bank soll ihn aber nicht deshalb ablehnen dürfen, weil der Antragssteller zu alt ist. Wir plädieren deshalb dafür, § 20 auf alle Schuldverhältnisse zu erweitern, denen typischerweise AGB zugrunde gelegt werden. Dazu zählen eben auch Darlehensverträge. Nochmal in Kürze: Wir befürworten die grundsätzliche Ausrichtung. Wir begrüßen vor allem, dass das Merkmal Alter auch im zivilrechtlichen Teil enthalten ist, aber aus unserer Sicht geht der Katalog des § 20 Absatz 1 noch nicht weit genug. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Herr Schmidbauer bitte.

Abg. **Horst Schmidbauer** (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Behindertenrat und an die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte. Mich würde interessieren, in welchen Lebensbereichen Sie durch das Gesetz eine verbesserte Teilhabe behinderter Menschen und vor allem auch einen stärkeren Schutz vor Diskriminierung im privaten Rechtsverkehr erwarten.

Klaus Lachwitz (Deutscher Behindertenrat): Der Deutsche Behindertenrat ist ein Aktionsbündnis, dem nahezu alle Behindertenorganisationen in Deutschland angeschlossen sind, und er hat sich seit vielen Jahren ganz einmütig dafür eingesetzt, dass ein Antidiskriminierungsgesetz geschaffen wird. Das beruht auf der Erkenntnis, dass behinderte Menschen in der unserer Gesellschaft nach wie vor benachteiligt werden. Man muss sich nur die steigenden Arbeitslosenzahlen ansehen; am meisten gestiegen sind sie im Bereich der behinderten Menschen. Das zeigt, dass sie eine schwierige Position in der Gesellschaft einnehmen. Ich kann das am Beispiel der Personengruppe von Menschen mit geistiger Behinderung belegen. Es gibt ganz große Benachteiligungen im Bereich des Versicherungswesens. Nach wie vor gibt es eine Vielzahl von Versicherungen, die den Abschluss von Haftpflichtversicherungsverträgen generell ablehnen, genauso den Abschluss von Unfallversicherungsverträgen. Man unterstellt einfach, dass das Haftungsrisiko bei dieser Personengruppe so groß ist, dass man überhaupt keine Versicherung abschließen möchte oder man begrenzt die Haftung auf 5.000 Euro im Höchstsatz. Das ist ein klassisches Beispiel von Diskriminierung, das würde sich ein anderer Bürger so nicht bieten lassen.

Genauso stellen wir immer noch fest, dass es Benachteiligungen gibt, wenn behinderte Menschen Gaststätten aufsuchen oder wenn sie Urlaub machen wollen. Bestimmte Hotelgruppen versuchen immer noch, zumindest Gruppen von behinderten Menschen abzuweisen, weil sie befürchten, dass andere sich auf entgangene Urlaubsfreude berufen, wenn sie gewissermaßen den Anblick von behinderten Menschen ertragen sollen. Das sind alles Dinge, die wir natürlich gesamtgesellschaftlich bekämpfen müssen, aber ein solches Gesetz kann natürlich auch eine Signalwirkung in die Bevölkerung hinein entfalten. Aus diesem Grund ist dieses Gesetz eigentlich nichts anderes als die Fortsetzung des Artikels 3 Absatz 3, des Verbots der Benachteiligung behinderter Menschen auf der Ebene der Gesetzgebung.

Vielleicht zum Schluss noch folgender Hinweis: Wir können überhaupt nicht nachvollziehen, dass hier immer behauptet wird, Deutschland würde über europäische Bestimmungen hinausgehen. Man soll sich doch mal den Artikel 13 des Vertrages von Amsterdam genau ansehen. Dort sind alle Merkmale, die hier in diesem Gesetz berücksichtigt sind, gleichberechtigt nebeneinander gestellt. Da hat man eben nicht nur die Rasse und die ethnische Herkunft herausgehoben, sondern auch Behinderung, Alter und so weiter; alle diese Dinge stehen in diesem Artikel nebeneinander. Das bedeutet, dass Deutschland an dieser Stelle nur etwas vorwegnimmt, wozu es ohnehin in den nächsten Jahren verpflichtet würde. Vielen Dank.

Christoph Nachtigäller (Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte): Vielen Dank für die Frage. In welchen Lebensbereichen erwarten wir eine verbesserte Teilhabe? Ich denke, wir könnten als erstes sagen, dass das Gesetz eine Notwendigkeit darstellt. Es trägt generell dazu bei, dass das Umdenken und der Paradigmenwechsel, die wir mit der Veränderung und der Ergänzung des Grundgesetzes 1994 erlebt haben, jetzt sozusagen in logischer Folge auch in den Bereichen, in den eine Drittwirkung von Grundrechten nicht besteht, nämlich im Zivilrecht, endlich Platz greifen. Ich denke, man kann durchaus einzelne Lebensbereiche aufzählen, und da würde ich die Beschäftigungssituation benennen. Ich würde den Dienstleistungsbereich nennen, aber auch den Bereich sexuelle Übergriffe in Einrichtungen. Es geht darum, insgesamt ein Schritt vorankommen und über die Grundgesetzergänzung, das SGB IX, das Behindertengleichstellungsgesetz hinaus jetzt auch den Schritt gehen, der eigentlich noch fehlt, nämlich zwischen den Menschen, da wo sich das tägliche Leben abspielt - in den Lokalen, bei Verträgen, bei den Massengeschäften des täglich Lebens - dort auch eben Normalität einzuführen, wo Normalität hingehört.

Der stärkere Schutz im Rechtsverkehr ist schon erwähnt worden - wir haben doch so viele Fortschritte gemacht im Bereich des öffentlichen Rechts, im Verhältnis des Bürgers zum Staat. Es ist absolut notwendig, dass wir die Verbesserung der Rechte im Zivilrecht jetzt ebenfalls durchsetzen können. Das Verbandsklagerecht, das wir eigentlich erwartet hätten, ist das, was hier noch fehlt. Aber der Rechtsschutz, wie Sie ihn im Gesetzentwurf jetzt angelegt haben, bedeutet schon eine wichtige Unterstützung derjenigen, die sonst auf individuelle Geltendmachung von Ansprüchen angewiesen sind und die ja aufgrund ihrer persönlichen Situation kaum in der Lage sein werden, über diesen speziellen Tatbestand der persönlichen Benachteiligung hinaus generelle Wirkung zu entfalten. Insofern hat der Rechtsschutz immer auch zwei Seiten. Es geht um den individuellen Anspruch, es geht aber auch um die gesellschaftliche Breitenwirkung. Und insofern versprechen wir uns auch von dem verbesserten Rechtsschutz durch Einbeziehung der Verbände eine über das Einzelne hinausgehende, weitere Wirkung.

Vorsitzende: Vielen Dank. Als nächste fragt Frau Abg. Gradistanac.

Abg. **Renate Gradistanac** (SPD): Ja, meine Frage wendet sich an Frau Berger. Sie sind Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg. Könnten Sie uns einige Fallbeispiele schildern und auch einige Gedanken äußern, warum Sie glauben, dass wir ein Diskriminierungsgesetz brauchen. Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Lörcher von ver.di. Seitens der von Ihnen vertretenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere von geschiedenen Frauen und homosexuellen Männern, wird über Benachteiligungen durch die katholischen Kirche berichtet. Halten Sie die im § 9 des Entwurfs vorgesehenen zulässigen Benachteiligungen durch kirchliche Arbeitgeber für gerechtfertigt, insbesondere für EU-rechtskonform, und wenn Sie einen Änderungsvorschlag haben, würden Sie uns den bitte in aller Kürze vorstellen. Danke.

Almuth Berger (Antidiskriminierungsstelle Brandenburg): Vielen Dank für diese Frage. Ausländer- und Integrationsbeauftragte sind seit langem eifrige Verfechter eines Antidiskriminierungsgesetzes. Wir setzen uns schon viele Jahre sehr intensiv dafür ein. Die Erfahrungen unserer Arbeit und auch unserer bescheidenen Antidiskriminierungsstelle haben gezeigt, dass sowohl internationale Übereinkommen wie die Menschenrechtserklärung als auch unsere verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote in der Praxis, in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung, sehr wenig konkrete Anwendbarkeit haben und meist den Betroffenen keine ausreichende Hilfe bieten. Deswegen finden wir es so wichtig, dass wir jetzt wirklich etwas dafür tun, dass juristischer Schutz da ist und dass sich ein Bewusstsein für Diskriminierungen im Alltag entwickelt.

Da ich aus der Praxis komme, erzähle ich gerne ein paar Beispiele, damit es etwas anschaulicher wird. Eine Firma „XY“ ist in einer brandenburgischen Kleinstadt die einzige weit und breit, die professionelle Baumaschinen verleiht. Herr „B“ wollte dort einen Winkelschleifer mieten. Er kommt hin, seine Ausweispapiere werden verlangt, er legt seinen US-amerikanischen Pass und eine gültige Aufenthaltsbescheinigung vor. Der Angestellte schiebt es an den Chef weiter, der Chef höchstpersönlich studiert die Papiere und befindet: „Tut mir leid, an Ausländer vermieten wir nicht!“ Auch nach längeren Diskussionen muss Herr „B“ enttäuscht abziehen, bekommt seinen Winkelschleifer nicht. Das ist ein eindeutiger Fall von Diskriminierung. Der Chef begründet ja auch ohne weitere Rückfrage das Nichtverleihen mit der Ausländereigenschaft.

Einen anderen Bereich haben wir gerade in der Antidiskriminierungsstelle in Brandenburg durch einen Test erfasst. Wir haben immer wieder Beschwerden bekommen, dass Diskotheken Menschen ausländischer Herkunft, vor allen Dingen Menschen sichtbarer ausländischer Herkunft, nicht einlassen. Wir haben daraufhin einen Test unter Mitarbeit des damaligen Ostdeutschen Rundfunks Brandenburg gemacht und haben - vor laufender Kamera - geguckt wie es ist, wenn Leute Einlass in eine Diskothek begehren. In 21 Diskotheken ist es geprüft worden, bei zwei Dritteln war es in Ordnung, bei etwa einem Drittel war ganz klar, dass dort eine diskriminierende Einlasspraxis betrieben wurde. Die ausländisch aussehenden Besucher, die hineinkommen wollten, wurden abgewiesen mit der Begründung, die Diskothek ist voll, wir können niemanden mehr hereinlassen. Die Kamera zeigt dann sehr deutlich, dass alle anderen, die später kamen,

und „Weiße“ waren, also offensichtlich keine Ausländer, hineingelassen wurden. In einem Fall hat die Geschäftsführerin dann in dem Gespräch sehr ehrlich zugegeben, dass sie den Einlass an Ausländer verwehrt, weil ihre anderen Gäste das nicht mögen. Deswegen wurden die nicht hereingelassen. Ich denke auch hier - ein ganz klarer Fall. Wir haben damals versucht, mit dem Wirtschaftsministerium und den örtlich zuständigen Gewerbebeamten einen Weg über die Gewerbeordnung zu gehen; das ist ja eigentlich möglich. Bei den Nachfragen vom Ministerium haben alle Diskotheken erklärt, dass sie selbstverständlich alle hineinlassen würden. Die Aufsichtsbeschwerde hat also keinen Erfolg gehabt. Ich denke hier wird deutlich, wie wichtig es wäre, eine klare gesetzliche Grundlage zu haben.

Vielleicht noch ein Beispiel von den vielen, die ich erzählen könnte: Wir haben in einem Telefintest zwei Bewerber um studentische Arbeitsstellen anrufen lassen, einer mit einem deutschen Namen, einer mit einem ausländischen Namen. Der mit dem ausländischen Namen ruft an wegen eines Wochenendjobs in einem Lokal, eine Frau meldet sich und er fragt, ob denn der Job noch frei wäre. Sie sagt, sie sei die Putzfrau und könne leider gar nichts sagen. Er solle doch bitte heute Abend wieder anrufen. Der mit dem deutschen Namen ruft fünf Minuten später an, dieselbe Frau ist am Apparat - er wird sofort zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Ich denke, diese wenigen Beispiele sollen auch genügen. Es ist deutlich, wie wichtig eine klare gesetzliche Regelung ist und wie wichtig gleichzeitig aber auch die Bewusstseinsbildung innerhalb der Bevölkerung ist. Die muss das begleiten, ein Gesetz allein reicht selbstverständlich nicht aus.

Klaus Lörcher (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft): Zunächst herzlichen Dank für Einladung. Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di begrüßen wir den Gesetzentwurf. Wir haben eine Stellungnahme abgegeben, in der wir alle Punkte in Zusammenarbeit mit dem deutschen Gewerkschaftsbund näher ausgeführt haben. Zur konkreten Frage drei Punkte: Der Sache nach halten wir die zulässigen Benachteiligungen nach § 9 für zu weitgehend. Dies gilt insbesondere, wenn ein großer Teil der Finanzierung, zum Beispiel bei Kindergärten, aus und mit der Öffentlichen Hand erfolgt oder wenn in ganzen Landstrichen schon eine Art Monopolstellung kirchlicher sozialer und medizinischer Einrichtungen besteht. Zweitens, diese Fälle wären unserer Ansicht nach auch nicht EU-rechtskonform. Es handelt sich bei diesen Beispielen gerade nicht um Merkmale der Religion oder Weltanschauung. In Artikel 4 Absatz 2 der Rahmenrichtlinie wird ausdrücklich festgelegt, „dass eine Ungleichbehandlung nach diesen Kriterien keine Diskriminierung aus einem anderen Grund rechtfertigt“. Das war ein Zitat aus der Richtlinie. Deswegen, und das ist der dritte Punkt, haben wir einen Änderungsvorschlag vorgelegt, in dem wir für den § 9 einen neuen Absatz 3 vorschlagen, der entsprechend dem Wortlaut der Richtlinie sagt: Eine Diskriminierung aufgrund von Religion- oder Weltanschauung rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund. Dankeschön.

Vorsitzende: Vielen Dank. Herr Scholz bitte.

Abg. **Olaf Scholz** (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Lendermann vom Katholischen Büro und Frau Lüke vom Bevollmächtigten der Evangelischen Kirche. Sie haben ja Vorschläge in Bezug auf eine Neufassung des § 9 gemacht, weil Sie da ein paar Präzisierungsvorstellungen haben. Ich würde gerne Ihre Überlegung zu diesem Teil des Gesetzes hören.

Heiner B. Lendermann (Kommissariat der deutschen Bischöfe): Vielen Dank, Herr Scholz. Eine kleine Vorbemerkung: Ich brauche wohl nicht näher zu erläutern, dass wir das etwas anders sehen, als mein Vorredner von ver.di.

Ja, welche Schwierigkeiten haben wir mit dem § 9. Um Ihnen einen Eindruck zu vermitteln, würde ich gerne die Bestimmung selbst vorlesen, dann kämen Sie ebenfalls zu dem Ergebnis, dass sie auch intellektuell sehr schwierig zu durchdringen ist. Aber ich möchte mit dem Leichtesten anfangen. Das Leichteste ist, hier ist zwar von den Religionsgesellschaften die Rede, aber nicht von den Einrichtungen, die zu ihnen gehören. Es ist nur in der Begründung etwas darüber zu lesen, dass sie selbstverständlich mit umfasst sind. Üblicherweise ist es aber so - und Sie können in einschlägigen Gesetzen, zum Beispiel in § 118 Betriebsverfassungsgesetz nachschauen - dass diese Einrichtungen in den entsprechenden Gesetzen mit erwähnt werden.

Zweitens, die Formulierung des § 9 Absatz 1 legt es nahe, dass die Kirchen, die Religionsgemeinschaften künftig nicht mehr wie bislang Mitglieder der eigenen Konfession bei Ausschreibung und Einstellung berücksichtigt können - jedenfalls dann nicht, wenn auf der neu zu besetzenden Stelle früher mal jemand mit einer anderen Konfession gewesen ist. Eine Unterscheidung nach der Religion soll nämlich unter anderem nur dann möglich sein, wenn die Religion im Hinblick auf die bestimmte berufliche Tätigkeit eine wesentliche berufliche Anforderung ist. Und das ist möglicherweise dann nicht der Fall - wir haben hier jedenfalls erhebliche Unsicherheit - wenn die Stelle nicht immer mit Angehörigen derselben Konfession besetzt war. Ich kann mal ein kleines Beispiel aus dem nicht-kirchlichen Leben bringen: Wenn beispielsweise eine Partei Mitarbeiter einstellt, bevorzugt sie in der Regel jedenfalls Mitarbeiter der eigenen politischen Couleur, und das soll auch künftig so sein - zu Recht. Aber sie kann natürlich auch davon abweichen und ausnahmsweise einmal jemanden nehmen, der nicht der Partei angehört. Das wird der Kirche künftig vermutlich verwehrt sein.

Außerdem haben wir Schwierigkeiten damit, dass in der Formulierung suggeriert wird, es gäbe - je nach Tätigkeit - Abstufungen der Loyalitätsanforderungen. Es wird hier nämlich darauf abgestellt, dass es auf die bestimmte berufliche Tätigkeit ankommt. Dies entspricht in Ansätzen einer früher einmal vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Auffassung, die aber schon vor vielen Jahren vom Bundesverfassungsgericht gekippt worden ist. Und ferner haben wir Schwierigkeiten damit, dass in der Formulierung des § 9 Absatz 1 der Eindruck erweckt wird, als ob die Frage, ob eine berufliche Tätigkeit wesentlich ist oder nicht und ob sie dann gerechtfertigt und berechtigt ist, nicht nach von den Kirchen gesetzten Maßstäben, sondern nach anderen Maßstäben von den Gerichten entschieden wird.

Wenn ich mich noch dem Absatz 2 zuwenden darf, Herr Scholz. Der Absatz 2 stellt nicht sicher, dass die Religionsgemeinschaften auch künftig die Loyalitätsanforderungen stellen könnten, die sie bislang stellen, weil in der Formulierung auf die Weltanschauung, die Religionsgesellschaften und Weltanschauungsgemeinschaften hingeführt wird. Das ist ein sehr schwieriges Problem. Wir haben dazu in unserer Stellungnahme etwas gesagt. Und als Letztes möchte ich noch mal ganz kurz auf diejenigen Einrichtungen und Verbände hinweisen, die nicht im engeren Sinne zu den verfassten Kirchen gehören,

aber religiös und weltanschaulich geprägt sind. Sie fallen künftig nach dieser Formulierung völlig aus der „Privilegierung“ durch § 9 heraus.

Dr. Monika Lüke (Bevollmächtigter des Rates der EKD): Nur drei kurze Hinweise zu Absatz 1, die das Anliegen von Herrn Lendermann unterstützen. Es gibt in § 9 Absatz 1 des Gesetzesentwurfs eine Abweichung im Vergleich zu Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinien, die unseres Erachtens die Gefahr birgt, dass der Anwendungsbereich gegenüber der möglichen Ausnahmeklausel, die die Richtlinie für die Kirchen und Religionsgemeinschaften vorsieht, verengt wird. So heißt es in § 9 Absatz 1 „nach Art der bestimmten beruflichen Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung darstellt“. Im Richtlinienentwurf heißt es demgegenüber „nach der Art dieser Tätigkeiten“, also allgemein gehalten. Darüber hinaus könnten wir uns vorstellen, dass durch eine Einfügung im Text, die lautete „nach dem Selbstverständnis der Kirche oder Religionsgemeinschaft“ genau das konkretisiert würde, was Herr Lendermann gerade beschrieben hat. Dass es nämlich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts letztlich auf die Auffassung der Kirche und Religionsgemeinschaft ankommt, wenn es darum geht, ob eine bestimmte Eigenschaft - Religionszugehörigkeit, ein bestimmter zivilrechtlicher Status - erforderlich ist, um eine bestimmte Stelle zu besetzen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Wir beginnen dann mit der Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion, Frau Roedel bitte.

Abg. **Hannelore Roedel** (CDU/CSU): Meine erste Frage richtet sich an den Deutschen Familienverband. Im vorliegenden Gesetzesentwurf finden sich zwar viele Merkmale, aber das Merkmal der Familie nicht. Mich würde Ihre Einschätzung zu der Problematik in puncto Familien interessieren. Meine zweite Frage richtet sich noch einmal an den Vertreter der katholischen Kirche, und zwar im Hinblick auf den zivilrechtlichen Teil. Sehen Sie Probleme auf sich zukommen, vor allem im Bereich Abgrenzung der Massengeschäfte und Tätigkeiten, bei denen dann auch Sie als Kirche mit diesem Gesetz zu tun haben.

Dr. Marcus Ostermann (Deutscher Familienverband): Ja, vielen Dank. Es ist ja eingangs darauf rekurriert worden, wie groß die gesellschaftliche Bedeutung ist, die man vertritt. Ich glaube, da ist gesagt worden, ein bisschen mehr als die Hälfte der Bevölkerung. Das wird von Familien noch bei weitem geschlagen, was den Kreis der Betroffenen anbetrifft. Umso erstaunlicher ist es, dass die Benachteiligung von Familien in dem Gesetzesentwurf bisher überhaupt nicht berücksichtigt wird. Insofern ist es ein wenig schwierig, etwas zu beurteilen, was es eigentlich gar nicht gibt. Lediglich in § 3 bei den Begriffbestimmungen findet sich ein Hinweis auf schwangere Frauen und Mütter, der aber, wenn man sich die Systematik ansieht, gewissermaßen abgeleitet ist aus dem Schutze wegen des Geschlechts. Somit sind beispielsweise Väter, die wegen der Erziehung von Kindern benachteiligt werden, von dem Gesetz überhaupt nicht erfasst. Nun ist es ja so, dass der vorgelegte Gesetzesentwurf in einigen Punkten über die bisher vorhandenen, umzusetzenden Richtlinien hinausgeht - ungeachtet der Ausführungen, die vorhin von dem Vertreter des Deutschen Behindertenrates zum Vertrag von Amsterdam gemacht wurden. Aber es geht jetzt im Moment nur um die vier Richtlinien, die umzusetzen sind. Und daher ist es unverständlich, warum Familien hier überhaupt nicht berücksichtigt werden, wenn bei anderen Personengruppen über diese Richtlinien

hinausgegangen wird. Also, die Benachteiligung, die sich daraus ergibt, dass man Kinder erzieht, dieses Benachteiligungsmerkmal wäre genauso gut greifbar wie viele andere Benachteiligungsmerkmale auch.

Heiner B. Lendermann (Kommissariat der deutschen Bischöfe): Also, wir haben mit dem § 20 erhebliche Schwierigkeiten. Auch nach intensivem Studium sowohl des Textes als auch der Begründung haben wir nur ansatzweise eine Ahnung davon, welche Geschäfte unter § 20 Absatz 1 fallen. Ich glaube nicht, dass das nur an uns alleine liegt, auch heute Morgen in der Sachverständigenanhörung war schon davon die Rede. Davon hängt natürlich davon ab, in wieweit der § 20 und der zivilrechtliche Teil die beiden Kirchen betreffen. Also, die Tragweite der Bestimmung für die Kirchen hängt davon ab, was nun ein Massengeschäft ist und was kein Massengeschäft ist. Dann stellt sich natürlich die zweite Frage, was sich im § 21 dazu findet, aber darauf zielte Ihre Frage nicht. Also, ich beginne mal mit dem Wort „typischerweise“. Was ist typischerweise? In der Geschlechterraichtlinie finde ich das Wort „typischerweise“ nicht, sondern da ist davon die Rede, dass es ein Massengeschäft sein muss. Also ohne Ansehen der Person, aber nicht typischerweise ohne Ansehen der Person. Zweitens finde ich nicht die zweite Alternative, nämlich die Geschäfte, bei denen das Ansehen einer Person eine nachrangige Bedeutung hat. Was ist das eigentlich? Wir tun uns sehr schwer mit diesen unbestimmten Rechtsbegriffen, denn wir haben den Eindruck, dass gerade der Katalog des § 2 Absatz 1 uns in sehr vielfältiger Weise betrifft. Wenn es sich dabei aber nicht um Massengeschäfte handelt, können wir beruhigter sein. Drittens, Herr Thüsing hat heute Morgen ja schon sehr eindrücklich von Frau Lückerrat gesprochen, seiner Vermieterin aus Studienzeiten. Es ist dann in einer Antwort eines Abgeordneten davon die Rede gewesen, dass es sich hier um eine möglicherweise vormoderne Anschauung handele, wenn man eine solche Anzeige aufgebe. Ich möchte hier bloß zu Protokoll geben, ich höre gerne Monteverdi und Gregorianik und kleide mich auch gelegentlich etwas vormodern. Vielen Dank.

Vorsitzende: Herr Grübel bitte.

Abg. **Markus Grübel** (CDU/CSU): Zunächst eine Frage an Haus und Grund: In den süddeutschen Ballungsräumen Hessen, Baden-Württemberg und Bayern gibt es einen gewissen Wohnungsmangel. Glauben Sie, dass das Antidiskriminierungsgesetz ein wirksames Mittel ist, mehr privates Kapital für Wohnungen zu gewinnen? Glauben Sie, dass Vermietungen unter der Hand befördert werden und man dann manchen Streitigkeiten aus dem Weg gehen kann oder dass es gar Leerstand befördert, dass private Vermieter einfach sagen: Ich lasse meine Wohnung lieber leer stehen. Eine zweite Frage an den Bundesverband deutscher Wohnungsunternehmen, GdW. Ihre Aufgabe ist ja auch die ausgewogene Struktur der Mieterschaft, damit in Stadtteilen keine Ghettos entstehen. Sehen Sie da im Hinblick auf das ADG künftig Probleme? Und eine weitere Frage: Sie haben ja sehr viele Vermietungsvorgänge. Sehen Sie Probleme mit den Kosten, die durch das Gesetz entstehen?

Kai Warnecke (Haus & Grund): Vielen Dank, Herr Grübel. Wir sehen starke Probleme hinsichtlich der Vermietbarkeit und wir sehen durch das Antidiskriminierungsgesetz in der jetzt vorliegenden Form starke negative Auswirkungen auf die private Immobilienwirtschaft und die Immobilienwirtschaft allgemein. Man muss vermutlich kein Prophet sein um vorherzusagen, dass sich die privaten Investitionen in die Wohnungswirtschaft verringern werden. Das liegt im Wesentlichen darin begründet, dass das Gesetz weit

über die Vorgaben der EG-Richtlinien hinausgeht. Damit wird die freie Wahl des Vertragspartners eingeschränkt und darüber hinaus die Vermietung zu einem Risikogeschäft, denn es drohen beim öffentlichen Anbieten von Wohnraum Schadensersatzklagen. Das Gesetz widerspricht damit grundsätzlich dem Charakter eines Mietverhältnisses. Mietverhältnisse sind auf Dauer angelegt und erfolgen niemals ohne Ansehung der Person. Schließlich vertrauen private Vermieter im Regelfall ihre private Altersvorsorge, die sie über Jahrzehnte gebildet haben, und damit ihr gesamtes Kapital dem Mieter an. Es sollten daher die Belastungen aus dem Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland nicht höher sein als in den übrigen EU-Ländern. Und deswegen sollte es auch in Deutschland zu einer Eins-zu-eins-Umsetzung der Richtlinien kommen.

Ich möchte kurz auf einige Punkte hinweisen: Wir gehen sehr wohl davon aus, dass es in Deutschland zu einer Prozesswelle und zu einer erheblichen bürokratischen Belastung kommen wird. Das wird dann dazu führen, dass man eine Wohnung im Zweifel nicht mehr vermietet. Wir haben derartige Andeutungen schon aus unserer Mitgliedschaft vernommen. Es wird gerade im Hinblick auf den § 23, die Beweislastverteilung, jedem Vermieter schwer werden, eine Wohnung zu vermieten, ohne einer Schadensersatzklage ausgesetzt zu sein. Schließlich muss der Mieter in Zukunft nur noch Vermutungstatsachen glaubhaft machen. Der private Vermieter wird sich dann entlasten müssen. Wenn er dies nicht kann, wird er automatisch zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt. Das wird zwangsläufig zu einem Absicherungsbedürfnis bei privaten Vermietern führen. Diese werden sich selbstverständlich über Mieter und Mietinteressenten Informationen einholen müssen, um eine Diskriminierung, die sie vielleicht unbewusst begehen, in Zukunft vermeiden zu können. Wenn ihnen das zu lästig ist, werden sie vermutlich nicht mehr vermieten. In jedem Fall werden sie aber nicht mehr in Wohnimmobilien investieren, was dazu führen wird, dass der privatfinanzierte Wohnraum in Zukunft immer weniger werden wird.

Des Weiteren stoßen wir uns - wie auch schon mein Vorredner sagte - an der Rechtsunsicherheit, die mit diesem Gesetz einhergeht. Unklare Begrifflichkeiten sind zuhauf vorhanden, Begrifflichkeiten, die das deutsche Recht bisher nicht kennt. Es wird vermutlich über Jahre hinweg zu Rechtsunsicherheiten kommen, zum Beispiel bei dem Begriff des Massengeschäftes. Die zweite Alternative ist weit über EU-Richtlinie hinausgehend. Die Tatsache, dass ein Massengeschäft auch ohne oder bei nur geringer Bedeutung des Ansehens der Person vorliegen soll, sieht die EU-Richtlinie nicht vor. Die Gesetzesbegründung gibt Aufschluss, warum es im Gesetz steht, nämlich um die Vermietung von Wohnraum unter das Massengeschäft zu subsumieren. Hier übersieht das Gesetz vollkommen, dass Vermietung niemals ohne Ansehen oder bei nur geringeren Ansehungen der Person erfolgt, denn schließlich, ich sagte es bereits, vertraut der private Vermieter sein gesamtes Kapital, seine Altersvorsorge, dem Mieter an. Wenn er sich hierbei vertut, kann es zu einer existentiellen Bedrohung kommen. Und der letzte Punkt, warum es wahrscheinlich zu einem Rückgang von privaten Investitionen kommen wird, ist die nicht nachvollziehbare Regelung, dass Antidiskriminierungsverbände sich zukünftig die Ansprüche von jedem Diskriminierten abtreten lassen und dann im eigenen Namen einklagen können. Das dürfte nicht notwendig sein und Diskriminierten nicht helfen. Vielen Dank.

Lutz Freitag (Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen): Die von uns vertretende Wohnungswirtschaft setzt es sich um Ziel, möglichst stabile und ausgewogene Quartiers- und

Bewohnerinnen-/Bewohnerstrukturen in den Städten zu erzielen und zu gewährleisten. Damit bewegt sie sich im normativen Sinne der Wohnraumförderung, das heißt, § 6 des Gesetzes über die soziale Wohnraumförderung sieht dies ausdrücklich als Zielsetzung der Wohnungspolitik in Deutschland vor. Diese Zielsetzung ist in Deutschland bisher auch weitestgehend realisiert worden. Wir haben im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine ausgesprochen friedliche, nachbarschaftliche Situation, auch in unseren Großquartieren. Dies ist kein Zufall, sondern es ist Ergebnis dieser sehr sensiblen und verantwortungsbewussten Vermietungspraxis unserer Wohnungsunternehmen. Sollte es zu dem jetzt geplanten Antidiskriminierungsgesetz kommen, würde es erhebliche Schwierigkeiten bereiten, künftig noch eine solche ausgewogene Bewohnerinnen-/Bewohnerstruktur in den Quartieren zu gewährleisten, denn eine Entscheidung kann und muss im Einzelfall auch einmal bedeuten, dass eine Bürgerin/ein Bürger mit einer bestimmten ethnischen Herkunft eine bestimmte Wohnung nicht bekommen kann, weil dies im nachbarschaftlichen Kontext einfach nicht zu verantworten ist. Und zwar liegt dies dann sowohl in ihrem oder seinem Interesse als auch im Interesse der Nachbarschaft. Wenn also solche Entscheidungen künftig nicht mehr möglich sind, weil sie im formalen Sinne eine Diskriminierung bedeuten, würde dies natürlich im Laufe der Zeit zu einer Erosion der Nachbarschaften führen. Wir würden Entwicklungen bekommen, die wir uns alle nicht wünschen. Das heißt, bisher funktionierende Nachbarschaften würden im Laufe der Zeit umkippen und überfordert werden.

Die größte Zahl der Menschen, die hier geschützt werden sollen, wohnt heute in den Quartieren unserer Wohnungsgesellschaften und -genossenschaften - und zwar gut und sicher. Wir würden eigentlich gerne weiterhin eine solche verantwortungsbewusste Belegungspolitik im Sinne des Gesetzes betreiben. Wir haben deswegen eine Ergänzung zu § 5 des vorliegenden Gesetzentwurfes vorgeschlagen mit der Zielsetzung, eine solche ausgewogene Belegung ausdrücklich nicht als Diskriminierung zu behandeln, sondern als positive Maßnahme. Dies wäre auch eine positive Maßnahme, weil wir nämlich mit dieser sozialräumlichen Integration insbesondere von Menschen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft eine Stigmatisierung von Quartieren und damit überhaupt erst die sozialökonomische Diskriminierung der Menschen in diesen Quartieren verhindern. Das heißt, unsere Maßnahmen würden gerade im Sinne des Gesetzes positiv wirken, und deswegen auch unser Vorschlag dazu. Das führt zwangsläufig dazu, dass Vermietung in diesem Sinne natürlich auch kein Massengeschäft ist. Ich kann darauf verweisen, was der Vertreter von Haus & Grund schon gesagt hat. Gerade auch bei den großen Wohnungsunternehmen werden zum Teil viele Tage damit verbracht, Nachbarschaften gut zu konstruieren und sie auf Dauer stabil zu halten. Das heißt, es ist ein sehr individuelles Geschäft, das keineswegs ohne Ansehen, sondern stets in Ansehung der Person erfolgt.

Die Frage der Dokumentation: Sollte es bei der vorgesehenen Fassung des geplanten Gesetzes mit der Beweislastumkehr bleiben, müssten allein in unserem Bereich jährlich 700.000 Vermietungsvorgänge mit im Durchschnitt etwa fünf Bewerberinnen und Bewerbern, also etwa 3,5 Millionen Geschäftsvorfälle dokumentiert werden, und zwar gerichtssicher. Das ist das Volumen. Da braucht man nur die durchschnittlichen Kosten eines solchen Dokumentationsvorganges zu belegen, dann weiß man, welche immensen Zusatzkosten entstünden. Das wird natürlich noch dadurch begünstigt, dass es keine kurzen Fristen gibt, sondern im Prinzip die Dokumentation drei Jahre vorgehalten werden muss. Also unter diesem Gesichtspunkt ist der materielle Teil erheblich nachbesserungsbedürftig. Im formellen Teil müssen die

Regelungen so getroffen werden, dass sie auch für vernünftig agierende Wirtschaftsobjekte erträglich bleiben.

Vorsitzende: Vielen Dank. Herr Abg. Hüppe, bitte sehr.

Abg. **Hubert Hüppe** (CDU/CSU): Ja, ich habe zwei Fragen an den DVBS und an die BAGH. Mir sind zwei Punkte zu Menschen mit Behinderungen bekannt geworden. Einmal geht es um das Versicherungswesen. Da habe ich die Frage, wie Sie es sich vorstellen, dass eine versicherungsmathematisch relevante Statistik bei den Unternehmen geschaffen werden kann. Plädieren Sie da für eine unternehmensübergreifende Statistik? Und die zweite Frage betrifft das eben schon einmal angesprochene Hotel- und Gastronomiegewerbe. Ist Ihnen aus Ihren Verbänden bekannt, ob es dort wirklich Diskriminierung gibt? Es wird vom DEHOGA immer gesagt, das sei gar nicht ein so ein relevantes Thema.

Dr. Otto Hauck (Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf): Vielen Dank. Natürlich sind uns auf beiden Gebieten Fälle bekannt, die uns besonders drücken. Dazu kommt noch ein dritter Sektor, das ist der Verkehr. Ich habe mit großem Interesse und mit Freude die Stellungnahme von DEHOGA gelesen. Es fing an mit: Jeder ist bei uns willkommen. Das ist im Prinzip sicherlich richtig, aber es gibt leider auch böse Fälle von Diskriminierung. Ich habe folgenden Fall geschildert: Ein mir bekannter blinder Jurastudent betritt mit seinem Vater eine Gaststätte auf der Durchreise, also durchaus in ziviler Art und nicht irgendwie auffällig. Da wird ihm gesagt, er wird nicht bedient, und zur Begründung wird ihm gesagt: Sie sind blind und hier im falschen Lokal. Das ist meiner Ansicht nach eine glatte Diskriminierung. Dann weiter, bei der Versicherungswirtschaft. Die (...) hat im Jahr 2004 einem Blinden ohne Begründung den Abschluss einer Hausratsversicherung verweigert. Ich nehme an, die gingen davon aus, ein Blinder geht in seiner Wohnung herum wie der Elefant im Porzellanladen. Anders kann ich mir das nicht vorstellen. Zusammen mit dem Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband - wir arbeiten ganz eng zusammen und haben auch einen gemeinsamen Arbeitskreis Rechtspolitik - habe ich Fälle dokumentiert. Wir haben über 20 solcher Fälle mit Versicherung, Jahr und Art der Versicherung zusammengestellt.

Nun, wie stellen wir uns das vor? Wenn ich die Stellungnahme des GDV lese, dann hat man den Eindruck, der GDV verlangt vom Staat, dass er die notwendigen Unterlagen, Statistiken, Daten zur Verfügung stellt. Das kann natürlich nicht sein, denn wie sollte der Staat darüber verfügen. Es ist vielmehr eine der ureigensten Aufgaben der Versicherungswirtschaft, zu dokumentieren, wie sich Versicherungsverhältnisse, zum Beispiel von Blinden, entwickeln. Wir haben Ende September 2004 in Köln ein Gespräch gehabt mit dem Verband der privaten Krankenversicherung, PKV. Dort bestand Einigkeit darüber, dass Totalablehnungen diskriminierend sind - und in unseren dokumentierten Fällen sind in etwa zehn Fällen Totalablehnungen enthalten. Wir waren uns auch darüber einig, dass Risikoausschlüsse problematisch sind, zum Beispiel wegen Ursachen und Folgen der Erblindung, denn da kann man oft trefflich über die Kausalität streiten. Wir waren uns auch darüber einig, dass natürlich die Versicherungswirtschaft das Recht haben

* Anonymisierung; siehe hierzu Ausschussdrucksache 15(12)435-(39) – Anhang 3

muss, Risikozuschläge zu verlangen, wenn tatsächlich ein erhöhtes Risiko besteht. Aber das muss nachgewiesen werden. Ob die Versicherungswirtschaft das von Unternehmen zu Unternehmen leisten kann, oder ob die Daten in einer Gesamtstelle zusammengeführt werden - wofür gibt es den Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft und ähnliche - das kann ich aus meiner Sicht nicht beantworten. Aber soviel ist mir klar, dass nur die Versicherungswirtschaft die Daten beibringen kann. Und wenn sie von vornherein Totalausschlüsse macht, kann sie natürlich nicht über Daten verfügen, das ist auch logisch.

Der dritte Sektor betrifft den Verkehr. Da kommt es leider auch vor, und ich kann insbesondere aus der Erfahrung Blinder sprechen, weil ich da seit über 30 Jahren ehrenamtlich in der Selbsthilfe tätig war und bin. Wenn einem blinden Paar zum Beispiel auf einer Nordseefähre die Mitnahme verweigert wird mit der Begründung, wir haben niemanden, der Ihnen am Buffet helfen kann - dann kann ich nur sagen, in aller Regel finden sich Mitmenschen, die da behilflich sind und wenn sich keine finden, dann gibt es eben mal kein Buffet. Das muss man verkraften, aber dass man mit dieser Begründung von vornherein gar nicht erst auf die Fähre gelassen wird, das kann doch sicherlich nicht richtig sein. Ich möchte nur noch eins sagen: Wir begrüßen ganz grundsätzlich die Einführung des Antidiskriminierungsgesetzes und dessen Ausweitung auf Behinderte. Wir halten das für notwendig. Wenn nur im Hinblick auf die Rasse, die ethnische Herkunft und das Geschlecht umgesetzt wird, dann frage ich mich - und mit mir sicherlich alle Behinderten - warum sollen wir im Gesetz eine schlechtere Rechtsstellung bekommen als andere Gruppen, die genauso wie wir diskriminiert werden. Vielen Dank.

Christoph Nachtigäller (Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte): Vielen Dank für die Frage. Herr Hüppe, Sie sind auf § 21 eingegangen und ich darf zunächst generell sagen, dass wir die Differenzierungsvorschrift des § 21 im Prinzip für möglich und auch für gerechtfertigt halten. Allerdings halten wir diese etwas einfache Form, dass eine Verletzung des Benachteiligungsverbot nicht gegeben ist, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt, für nicht ganz richtig. Wir meinen, dass die Grundrechtssystematik eigentlich einen Abwägungsprozess zwischen dem Grundrecht auf Gleichbehandlung einerseits und dem sogenannten sachlichen Grund erfordert. Also es muss eigentlich Ergebnis eines Abwägungsprozesses sein, dass man sagen kann, in diesem Fall ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig. Das einmal vorausgeschickt.

Zu dem § 21 Nr. 5, zu dem ja Herr Hauck auch schon gesprochen hat: Wir stellen uns in der Tat vor, dass wir - ähnlich wie es Ihre Frage ja hat erkennen lassen - tatsächlich unternehmensübergreifend zu einer gewissen einheitlichen Beurteilung kommen. Wir stellen uns vor, dass es eine Art von Richtlinien für die Risikobewertung gibt, die verbindlich für alle Versicherungsgesellschaften aufgestellt werden, die aber natürlich unternehmensübergreifend der Daten von der Versicherungswirtschaft bedarf. Wichtig ist für uns insbesondere, dass es nicht zu einem Ausschluss von Versicherungsverträgen kommen darf, gerade in Zeiten - und das bitte ich auch zu bedenken - in denen die sozialen Sicherungssysteme etwas großmaschiger werden. Es darf auf gar keinen Fall sein, dass Zugänge zum privaten Versicherungsbereich verschlossen werden. Das ist das Allerwichtigste. Möglichkeiten einer Differenzierung der Prämienhöhe können wir uns durchaus vorstellen, aber wie gesagt, es muss sich dann um eine vereinheitlichte Form handeln, die auf einer unternehmensübergreifende Statistik und auf gemeinsamen Richtlinien beruhen sollte.

Vorsitzende: Vielen Dank. Dann ist diese Runde abgeschlossen. Als nächste fragt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Schewe-Gerigk bitte.

Abg. **Irmgard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ja, ich habe zwei Fragen; einmal an den an den Behindertenrat. Ich würde Sie gerne fragen, wie Sie zu dem horizontalen Ansatz im Zivilrecht stehen und welche Auswirkungen Sie sehen, wenn der Gesetzgeber den Forderungen nachgeben würde, einige Merkmale, darunter Religion und Behinderung, im Zivilrecht auszuklammern. Die zweite Frage würde ich gerne an das Forum behinderter Juristinnen und Juristen stellen, an den Lesben- und Schwulenverband, an das Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen und an den Zentralrat der Sinti und Roma stellen. Kritiker sagen ja, dieses Gesetz sei nicht nötig. Ich würde Sie gerne fragen, welche Fälle von Diskriminierung Ihnen bekannt sind und wie sich in Ihrem Bereich das Gesetz auswirken wird.

Vorsitzende: So, dann bitte ich Sie alle, kurz zu antworten, damit Sie alle darauf antworten können. Zuerst Herr Lachwitz vom Deutschen Behindertenrat.

Klaus Lachwitz (Deutscher Behindertenrat): Wir haben bereits in mehreren Statements darauf hingewiesen, dass behinderte Menschen in unserer Gesellschaft benachteiligt sind. Wir haben die Beispiele benannt. Wenn man jetzt das Merkmal der Behinderung und andere Merkmale, die nicht mit Rasse und ethnischer Herkunft kompatibel sind, aus dem Gesetzesvorgang herausnehmen würde, würde das natürlich im Umkehrschluss dazu führen, dass man dann die Benachteiligungen akzeptiert. Und dann ist man die Antwort schuldig, warum diese Gruppen von Menschen unterschiedlich behandelt werden. Und ich weise noch einmal auf Artikel 13 des Vertrages von Amsterdam hin, der genau diese unterschiedliche Behandlung nicht möchte.

Dr. Andreas Jürgens (Forum behinderter Juristinnen und Juristen): Wir treten schon seit mindestens zehn Jahren, seit der Aufnahme des Benachteiligungsverbots zu Gunsten behinderter Menschen ins Grundgesetz dafür ein, dass auch das Zivilrecht sich endlich auf die Seiten derjenigen stellt, die von Diskriminierung betroffen sind. Es gibt, glaube ich, nur sehr wenige behinderte Menschen in diesem Lande, die im Laufe ihres Lebens nicht von irgendwelchen Diskriminierungen betroffen wurden. Nur einen kleinen Teilbereich davon können wir überhaupt mit gesetzlichen Regelungen erreichen. Aus unserer Sicht ist das, was hier in dem Bereich vorgesehen ist, wo man tatsächlich regelnd eingreifen kann - im Zivilrecht, wenn zum Beispiel unberechtigterweise der Abschluss von Verträgen verweigert wird - zwingend notwendig, dass wir diese entsprechenden Regelungen auch treffen. Wir versprechen uns davon nicht, dass es eine Fülle von Klagen geben wird. Die Hauptzielsetzung für die betroffenen Menschen ist ja nicht, Klage zu führen, sondern es ist die Beseitigung von Diskriminierung. In dem relativ häufigen Beispiel, dass jemand in einer Gaststätte oder in einem Restaurant nicht bedient wird, weil er behindert ist, wird er nicht in erster Linie das Ziel haben, hinterher eine Klage darüber zu führen, sondern er wird vor allem das Ziel haben, in diesem Restaurant bedient zu werden. Und der Hinweis darauf, dass das Gesetz es verbietet, ihn nicht zu bedienen, wird nach unserer Auffassung am ehesten dazu führen, dass dann das Ziel der Nichtdiskriminierung tatsächlich erreicht wird. Nach dem gegenwärtigen Recht werden diejenigen benachteiligt, die weitgehend schutzlos sind. Die Frage ist, ob sich das Recht auf die Seite der Diskriminierten stellt oder ob es Diskriminieren

weiterhin die Möglichkeit gibt, folgenlos vorzugehen. Das ist die Grundfrage, und da sind wir der Überzeugung, es ist notwendig, dieses Gesetz zu verabschieden.

Manfred Bruns (Lesben- und Schwulenverband): Das Hauptproblem der Lesben und Schwulen sind im Moment die Versicherungen. Etwa 90 Prozent der privaten Lebensversicherungen und Krankenversicherungen lehnen Verträge mit schwulen Männern ab. Die Ablehnung geschieht ohne Begründung, die Abgelehnten wandern in eine Schwarze Liste und bekommen dann nirgendwo mehr einen Vertrag. Dabei setzen die Versicherungen jetzt den Familienstand verpartnert mit schwul gleich. Die Zahl 90 Prozent stammt von der Versicherungsagentur, mit der wir schon seit Jahren zusammenarbeiten und die sich dann bemüht, doch noch irgendwo eine Versicherung zu finden, die dann in diesen Fällen einen Vertrag abschließt. Wir sind deshalb sehr dankbar, dass in § 21 Nr. 5 dieser Fall demnächst geregelt werden soll. Das ist ja die Übernahme des Artikels 5 Absatz 2 aus der Richtlinie 2000/413. Allerdings ist sie da nur für das Geschlecht vorgeschrieben. Wir meinen aber, dass auch Artikel 3 hier die Berücksichtigung der sexuellen Identität fordert, denn die sexuelle Identität ist ja für die Betroffenen ein unabänderliches Merkmal. Es hat in der sozialen Wirklichkeit mehr oder weniger dieselbe Bedeutung wie das Merkmal Geschlecht. Es ist ja heute Morgen schon von Frau Raasch und anderen Sachverständigen gesagt worden, dass da nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine Ungleichbehandlung nur unter engen Grenzen möglich ist, die hier nicht gegeben sind.

Wir haben über dieses Problem auch mit der Bundesjustizministerin Gespräche geführt. Sie hat damals gemeint, man braucht dafür kein Gesetz, das kann man sehr viel besser in Verhandlungen mit den Versicherungen lösen. Sie hat auch solche Verhandlungen geführt, ist dann aber von den Versicherungen mit windigen Erklärungen hingehalten worden. Ich habe daraufhin dem Dachverband der privaten Kranken- und Lebensversicherungen geschrieben, dass wir nun unsere verpartnerten Mitglieder aufrufen, sich als ledig auszugeben. Daraufhin hat der Verband der privaten Lebensversicherungen zurück geschrieben, das wäre ja eine Täuschung über ein risikoerhöhendes Merkmal. Das finde ich schon sehr abwegig. Seit neuestem bekommen wir Meldungen, dass auch Lesben abgelehnt werden. Es ist offenbar ganz verlorengegangen, warum das ursprünglich mal eingeführt wurde. Das war ja wegen des Aids-Risikos, und die setzen jetzt einfach gleichgeschlechtlich mit einem Versicherungsausschluss gleich.

Unser zweites Problem ist die katholische Kirche. Die katholische Kirche entlässt alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die eine Lebenspartnerschaft eingehen. Damit sind Lesben und Schwulen, die in sozialen Berufen tätig sind, 40 Prozent des relevanten Arbeitsmarktes verschlossen. Wir gehen allerdings davon aus, dass sich aufgrund des Antidiskriminierungsgesetzes da auch nichts ändern wird, weil ja sowohl in Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 als auch in § 9 ADG entsprechende Öffnungsklauseln enthalten sind, die das nach unserem Eindruck weiterhin abdecken. Es gibt noch weitere relevante Diskriminierungen im Arbeitsleben und auch im Mietmarkt. Da wird sich auch in Zukunft wenig machen lassen, weil nur offene Diskriminierungen aufgegriffen und mit Klagen angegangen werden könnten, und das geschieht ja nicht oft. Vielen Dank.

Frau Wehrhöfer (Landeszentrum für Zuwanderung NRW): Auch ich kann von einigen Fällen der Diskriminierung von Migranten oder Menschen mit Migrationshintergrund berichten. Wir sind als

Landeszentrum für Zuwanderung zwar selbst nicht Anlaufstelle für Diskriminierte, aber das Land NRW fördert schon seit einigen Jahren Antidiskriminierungsbüros und das Landeszentrum für Zuwanderung begleitet deren Arbeit. Es hat insofern auch Kenntnis über verschiedenste Diskriminierungsfälle, die Menschen mit Migrationshintergrund oder Angehörige ethnischer Minderheiten betreffen. Das sind nicht notwendigerweise Menschen, die Ausländer sind, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben, sondern sehr häufig auch Menschen, die die deutsche Staatsangehörigkeit haben, aber eben einen Migrationshintergrund haben und von der Mehrheitsbevölkerung als Ausländer wahrgenommen werden.

Es gibt sehr viele Fälle von Diskriminierung beim Zutritt zu Diskotheken. Ich glaube, wenn sich diejenigen, die davon betroffen sind, die Mühe machen würden, jeden einzelnen Fall zu melden, dann gäbe es mit Sicherheit jede Woche einige Fälle, die man erfassen könnte. Also Diskotheken immer wieder mit verschiedensten Begründungen; zum Teil wird offen abgelehnt mit Bezug auf die vermeintliche oder tatsächliche Ausländereigenschaft, zum Teil mit anderen Begründungen wie geschlossene Gesellschaft, Club, Sie sind uns nicht bekannt, und so weiter und so fort. Dabei kann man dann aber im gleichen Fall nachweisen, dass andere, offenkundige Nicht-Ausländer, dann doch zugelassen werden.

Es gibt auch sehr viele Fälle im Bereich des Wohnungsmarktes und insofern hätten wir ein großes Interesse daran, dass geklärt wird, ob tatsächlich die Vermietung durch Wohnungsunternehmen zu den Massengeschäften zählt oder nicht. Das ist der Punkt, der auch durch den Vertreter des Bundesverbandes der deutschen Wohnungsunternehmen angesprochen wurde. Ich finde natürlich den Hinweis auf den Erhalt der sozialen Stabilität gerechtfertigt. Der ist mit Sicherheit gerechtfertigt. Allerdings muss man auch berücksichtigen, dass dieser Hinweis mir in der Praxis doch relativ beliebig zu sein scheint. Leider ist es so, dass diese Unterstellung, die soziale Stabilität könnte durch den Zuzug von Migranten gefährdet sein, immer der impliziten Prämisse folgt, Migrant sein, Ausländer sein, heißt, die soziale Stabilität zu gefährden. Das ist auf jeden Fall viel zu kurzschlüssig und kann durch die Praxis nicht bestätigt werden. In der Praxis sieht es so aus, dass dieser Bezug auf die gefährdete soziale Stabilität, wie gesagt, relativ beliebig erfolgt. Dort, wo schon viele Ausländer wohnen, ist sie natürlich bei dem zusätzlichen Zuzug weiterer Menschen mit Migrationshintergrund gefährdet. Dort, wo noch nicht viele Ausländer wohnen, ist sie aber auch gefährdet, weil da dann möglicherweise eine gewachsene Siedlungsstruktur auf der Kippe stehen könnte. Also, die Erfahrung machen wir zum Beispiel in Dortmund mit dem Siedlungsprojekt eines Muslimischen Verbandes, der dort als Investor auftritt und mehrere Einfamilienhäuser bauen will. Dort hat sich, auch unter Beteiligung rechtsradikaler Parteien, eine Art Bürgerwehr gegen diesen Zuzug gebildet.

Arnold Roßberg (Zentralrat Deutscher Sinti und Roma): Ja, ich will es kurz machen. Der Zentralrat Deutscher Sinti und Roma begrüßt grundsätzlich dieses Gesetz. Wir halten es für außerordentlich wichtig, und zwar weniger, um jetzt Prozesse führen zu können, sondern damit ein Bewusstseinsbildungsprozess gegenüber dem immer noch massiven Rassismus gegenüber Sinti und Roma stattfindet und in der Bundesrepublik Deutschland und Diskriminierungen schon im Vorfeld verhindert werden. Tatsache ist auf der eine Seite, dass nach Allensbach und anderen Umfragen 64 Prozent - ich wiederhole, 64 Prozent - der deutschen Bevölkerung Sinti und Roma grundsätzlich ablehnen und nicht als Nachbarn haben wollen. Auf der anderen Seite ist es so, dass entgegen allen Klischees die deutschen Sinti und Roma schon seit jeher hier leben und in der ganz überwiegenden Mehrzahl auch in Mietverhältnissen wie jeder andere Bürger des

Staates auch. Nur - und das ist das Entscheidende - verheimlichen die Betroffenen in der Regel ihre Identität als Angehörige der Minderheit. Und da liegt auch die Wichtigkeit und der Stellenwert dieses Gesetzes. Es ist auf der anderen Seite so, dass Rassismus gegenüber Sinti und Roma nicht nur von rechtsextremistischer Seite anwächst. Auch in der Mehrheitsbevölkerung bilden sich Bürgerinitiativen gegen den Einzug von Sinti- und Romafamilien, beispielsweise jetzt in Mannheim in der Innenstadt, und demonstrieren öffentlich mit Plakaten, auf denen steht, wenn Sinti- und Romafamilien hier in diese Gegend ziehen, wird der Wert der Wohnung und der Wert der Geschäftslokale beeinträchtigt. Das alles sind schlimme Auswüchse und wir denken, dass dieses Gesetz dem entgegenwirken kann. Wir halten es aber ebenfalls für außerordentlich wichtig, dass dieser strukturelle Rassismus, den es gegenüber Sinti und Roma gibt, auch in einem anderen wichtigen Bereich Einhalt geboten wird, nämlich dem Bereich von Behörden und öffentlich-rechtlichen Stellen. Deswegen haben wir in unserer Stellungnahme ein zusätzliches Diskriminierungsverbot auch für das öffentliche Recht gefordert, und zwar insbesondere gegenüber der Kennzeichnung als Sinti und Roma, die durch Behörden immer wieder im Falle von Beschuldigten von Straftaten in den Berichten an die Medien vorgenommen wird. Die Medien übernehmen das und dadurch wird dieser strukturelle Rassismus immer weiter tradiert und fortgeführt. Auch dem müsste mit einer entsprechenden Regelung Einhalt geboten werden. Vielen Dank.

Vorsitzende: Ja, vielen Dank. Jetzt beginnt die Fragerunde der FDP-Fraktion. Herr Kolb, bitte sehr.

Abg. **Heinrich L. Kolb** (FDP): Ja, schönen Dank Frau Vorsitzende. Unter dem Eindruck dessen, was wir hier heute Morgen gehört haben, möchte ich zunächst den ZDH und auch den Bundesverband der Freien Berufe nach ihrer Einschätzung fragen, welche zusätzliche Belastungen durch das ADG möglicherweise auf mittelständische Unternehmen zukommen könnten. Wir haben ja schon gehört, es gibt umfangreiche Dokumentationspflichten oder -notwendigkeiten, wenn man sich auf die vorgeschriebene Beweislastumkehr einrichten will. Also, wie schätzen Sie das ein? Weitere Frage: Wir haben ja heute in § 611a Absatz 3 eine Begrenzung der angemessenen Entschädigungen. In § 15 Absatz 1 und in § 23 Absatz 3 ist die Entschädigung der Höhe nach nicht begrenzt, und es gilt ja auch eine Frist bei der Geltendmachung der Ansprüche. Wie schätzen Sie das aus Sicht der Unternehmen ein? Haben Sie dazu möglicherweise Vorschläge, wie das Gesetz weiter entwickelt werden könnte?

Christine Misch (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Wir haben ja nun doch einige Kritikpunkte in unserer Stellungnahme angebracht, insbesondere aus Gründen dieser Regelungen, die über die EU-Richtlinien hinausgehen. Nichtsdestotrotz möchte ich an dieser Stelle gerne noch einmal klarstellen, natürlich begrüßt auch das deutsche Handwerk das vom europäischen Gesetzgeber verfolgte Ziel, europaweit gleiche Rahmenbedingungen zu schaffen. Auch das deutsche Handwerk spricht sich gegen jede Form von Diskriminierung aus, unabhängig davon, was wir natürlich an Kritikpunkten an dem Gesetzentwurf haben. Wir sind allerdings - und das ganz entschieden - gegen alle Regelungen, die über die EU-Richtlinien hinausgehen, weil sie insbesondere die Kleinunternehmen und ganz besonders die Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von unter 20 Arbeitnehmern betreffen. Das sind nicht nur rund 90 Prozent aller Handwerksunternehmen in Deutschland, sondern auch sogar auch 90 Prozent aller Unternehmen in Deutschland. Das ist doch eine sehr hohe Zahl kleiner Unternehmen, die dieses Gesetz besonders betrifft. Denn gerade in den Kleinunternehmen mit unter 20 Arbeitnehmern - in der Regel sind es sogar bei den

Handwerksunternehmen vielleicht nur 5 Arbeitnehmer - sind die personellen Kapazitäten so gering, dass sich diese Unternehmen keine eigene Rechtsabteilung leisten können. In der Regel arbeiten die Geschäftsführer und Unternehmensinhaber mit, stehen mit an der Werkbank und haben keinerlei Möglichkeiten, sich auch mit jedem kleinen Gesetz zu beschäftigen. Deswegen betrifft es eben ganz besonders den Mittelstand und insbesondere die kleinen Unternehmen.

Unseres Erachtens halten diese Regelungen, die über eine EU-Richtlinie hinausgehen, auch einer Notwendigkeitsprüfung nicht stand. Gelebte Praxis war bisher in Deutschland auch bei den Handwerksunternehmen, nicht zu diskriminieren. Es gab bisher auch keine Fälle, wo dies vorkam. Von daher halten wir eine zusätzliche Regelung nicht für notwendig. Auch sehen wir natürlich die Vertragsfreiheit und die Entscheidungsfreiheit des einzelnen Handwerksunternehmers eingeschränkt, nicht zuletzt durch die – vom Gesetz nicht konkret auferlegten – Dokumentierungen. Es ist natürlich letztendlich eine Folge aus dem Gesetzentwurf. Wenn ich im Zusammenhang mit der Beweiserleichterung eine verschuldensunabhängige Haftung habe, dann ist es natürlich für jeden Handwerksunternehmer notwendig, zukünftig alle seine Bewerbungsgespräche zu dokumentieren, aufzuschreiben und unter Umständen Zeugen hinzuzuziehen. Das ist gerade für den Handwerksunternehmer ein enormer bürokratischer Aufwand, mit Folgekosten verbunden und in der Regel auch nicht realisierbar. Es wird sicherlich auch Folgen auf die Einstellungsbereitschaft haben. Insbesondere ist in dem Fall auch die bereits angesprochene Begrenzung der Entschädigungshöhe für uns sehr wichtig. Auf den Handwerksunternehmer kommen enorme Folgekosten zu und er kann sie nicht einschätzen, das ist das Problem. Er kann das Gesetz auch auf Grund verschiedener unbestimmter Rechtsbegriffe und auf Grund seiner fehlenden Rechtskenntnisse selbst nicht auslegen und weiß nicht, was für Folgekosten auf ihn zukommen.

Arno Metzler (Bundesverband der Freien Berufe): Ich spreche hier für die 817.000 selbständigen Freiberufler mit 2,8 Millionen Mitarbeitern und 157.000 Auszubildenden. Die beiden letzten Zahlen erwähne ich deswegen, weil Sie nach dem Volumen gefragt haben. Wir rechnen mit 5 bis 10 Prozent Fluktuation beim Personal. So können Sie sich die Zahl der Einstellungsvorgänge ausrechnen, die im Jahr notwendig werden und damit auch dokumentiert werden müssen. Wir haben bei den Mitgliedern eine Umfrage gemacht, die nicht den Anspruch erhebt, vollständig und statistisch präzise zu sein. Es ist einfach ein Stimmungsbild, wie viele Bewerbungen man pro Stellenausschreibung für einen Assistenzberuf bekommt. Es ist erstaunlich, das geht von 150 im süddeutschen Raum bis zu 450 im Berliner Raum und noch weiter nach Osten hoch, so dass Sie also sehen können, wie viele Bewerbungen dann auf den Einzelnen zukommen. Bei dieser Art der Betriebsgröße, selbständiger Freiberufler mit drei Mitarbeitern im Mittel, muss also der Praxisinhaber selbst antreten, um seine Personalentscheidungen zu treffen. Man unterstellt eine fünfminütige Zeitspanne zum Erfassen einer Bewerbung, bevor sie im Detail geprüft wird, so dass man bei einer durchschnittlichen Zahl von 300 Bewerbungen schon bei rund 25 Stunden ankommt. Die Steuerberatergebührenordnung sieht einen Stundensatz von 100 Euro vor, so dass Sie nur für die Vorauswahl, nicht für das Durchführen von Bewerbungsgesprächen, schon bei 2.500 Euro angekommen sind, die jetzt verursacht werden. Sie sind sicher auch früher zu einem Teil angefallen, aber wir rechnen damit, dass sie jetzt etwa verdoppelt worden sind. Nur für die Steuerberater haben wir eine Dokumentationskostenlawine von runden 15 Millionen Euro festgestellt. Wir haben aber über vierzig

Berufsgruppen, so dass Sie sich vorstellen können, dass ein erheblicher Mehrbedarf anfällt, das Prozessrisiko und die Rechtsrisiken noch nicht gerechnet. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Damit ist die Fragerunde der FDP-Fraktion abgeschlossen. Wir beginnen wieder von vorn in anderer Reihenfolge, um das ein bisschen lebhafter zu gestalten. Und zwar beginnen wir jetzt mit der Fragerunde der Fraktion der CDU/CSU. Frau Fischbach bitte.

Abg. **Ingrid Fischbach** (CDU/CSU): Ich mache gleich beim Bundesverband Freier Berufe weiter, Herr Metzler. Wie schätzen Sie die Möglichkeiten ein, die Vorschriften des ADG mit den Verschwiegenheitspflichten zu vereinbaren, denen gerade die Angehörigen der freien Berufe zum großen Teil unterliegen. Sehen Sie da große Schwierigkeiten oder meinen Sie, dass das gut zu vereinbaren ist? Ihre Bewertung würde mich interessieren.

Arno Metzler (Bundesverband der Freien Berufe): Wir sehen hier gewisse Probleme, und zwar in zweierlei Hinsicht. Die freien Berufe, die Sie angesprochen haben, sind die so genannten kammer- und berufsgesetzverpflichteten mit einem hohen Maße an Verschwiegenheitsverpflichtung. Wenn § 20 Absatz 5 die Leistungserbringung durch diese freiberuflichen Berufsangehörigen als ein Nichtmassengeschäft qualifizieren würde, dann würde die Anwendbarkeit auf die Leistungserbringung entfallen. Das ist aber aus der Begründung so nicht ersichtlich, und deswegen haben wir hier schon die Bitte an die Entscheidenden, hier eine entsprechende Klarstellung einzufügen. Nehmen Sie den Fall der Übernahme einer Leistung durch einen spezialisierten Arzt, der aus Arbeitsüberlastung konkrete Fälle ablehnen muss. Wenn die dann behaupten, weil sie sich diskriminiert fühlen, dass hier schadensersatzpflichtige Handlungen des Arztes vorliegen, dann müsste er offenlegen, weshalb er überlastet ist. Das heißt, er müsste eigentlich Patientennamen nennen. Dies ist ihm vom Berufsgesetz ausdrücklich untersagt.

Ähnlich verhält es sich mit der Betroffenheit über die Arbeitgeberfunktion. Es ist einfach so, dass bestimmte Praxen verschiedener freiberuflicher Berufsrichtungen sich spezialisieren. Ich nenne mal das Beispiel eines Dermatologen hier im Wedding. Da ist die Bevölkerungsstruktur etwas einseitiger und damit auch die Klientelstruktur. Wenn er nun im Auswahlverfahren für seine Helfer dieses berücksichtigt, um keine ethnischen Unverträglichkeiten in so einer Praxis zu installieren, die sich dann auf den Praxisablauf schädigend auswirken, müsste er im Falle des Diskriminierungsvorwurfes darlegen, wie sein Patientenstamm sich zusammensetzt. Das kann er eigentlich nur durch Nennung von Namen und Adressen belegen. Dies ist ihm vom Berufsgesetz untersagt. Damit ist es ihm auch nicht möglich, sich von dem Vorwurf zu exkulpieren, er habe unsachlich diskriminiert. Hier steht das Bürgerrecht der Verschwiegenheit der freien Berufe gegen eine solche Maßnahme. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank. Herr Wellenreuther, bitte sehr.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich habe eine Frage mit insgesamt drei Teilfragen an den Deutschen Anwaltverein: Ist durch das ADG ein Anstieg der Zivilverfahrensverfahren zu erwarten und ist dieser gewollt, wenn ja, mit welchen höheren Kosten ist dann zu rechnen? Zweite Frage: Wie beurteilen Sie die extensive Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe. Und die dritte Frage: Entspricht die nach § 23

vorgesehene Umkehr der Beweislast den grundsätzlichen Rechtsgedanken des deutschen Zivil- und Zivilprozessrechts und halten Sie diese Umkehr der Beweislast für geboten?

Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen (Deutscher Anwaltverein): Fangen wir mit der letzten Frage an. Der Deutsche Anwaltverein ist der Auffassung, dass diese Beweislastregel in der Tat problematisch ist. Wenn man den § 23 mit den einschlägigen Bestimmungen in den Richtlinien genau vergleicht, dann stellt man fest, dass hier eine für uns nicht erklärliche Abweichung vorliegt. Es muss nach Auffassung des DAV bereits genügen, wenn derjenige, dem angelastet wird, diskriminiert zu haben, der Nachweis offen steht, dass er eine Entscheidung aus Gründen getroffen hat, die mit einem der im § 1 genannten Merkmale nichts zu tun haben. Der Gesetzentwurf sagt aber, es müssen andere sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Das halten wir für einen schweren Strickfehler des Entwurfs, weil damit eine überschießende Tendenz auch im Verhältnis zur Richtlinie verbunden ist. Es ist keine echte Umkehr der Beweislast, sondern es muss im ersten Schritt eine Glaubhaftmachung erfolgen, und dann muss allerdings die andere Partei, beispielsweise der Arbeitgeber, diesen so genannten Gegenbeweis antreten. Wir meinen im Übrigen auch, dass es reichen muss, wenn der Arbeitgeber oder ein sonstiger angeblich Diskriminierender nachweist, dass jedenfalls der gemachte Vortrag so nicht zutreffend ist, also dass er schlicht den Gegenbeweis erbringt und die Vermutungstatsachen allein dadurch erschüttert.

Wir als Deutscher Anwaltverein rechnen - und das nicht etwa mit klammheimlicher Freude, das möchte ich gleich hinzufügen - mit einem erheblichen Anstieg der Auseinandersetzungen forensischer Art sowohl im Arbeitsrecht als auch im allgemeinen Zivilrecht. Aus der Sicht des Deutschen Anwaltvereins wäre es auch zu kurz gegriffen, darauf abzustellen, ob wir sofort die Riesenklagewelle bekommen. Da kann man sicherlich unterschiedlicher Auffassung sein. Bei § 611a BGB haben wir das auch nicht gehabt. Man muss allerdings sehen, dass erstens die Merkmale wesentlich erweitert worden sind, ferner dass die Streitigkeiten um die Frage des sachlichen Grundes sich bei den neuen Diskriminierungsmerkmalen ganz anders stellen. Was wir als Deutscher Anwaltverein, um Ihre Frage auf den Punkt zu beantworten, als das große Problem neben der sicherlich ansteigenden Klagefrequenz ansehen, ist die erhebliche Rechtsunsicherheit, die dieses Gesetz sowohl im Bereich des Arbeitsrechts wie auch im Bereich des allgemeinen Zivilrechts mit sich bringt. Damit leite ich gleichzeitig auf Ihre andere Frage über. Das liegt zum einen sicherlich auch an der Vielzahl der Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe. Da haben nach unserem Eindruck diejenigen, die das Gesetz konzipiert haben, mit der Eins-zu-eins-Umsetzung etwas falsch verstanden. Eine Eins-zu-eins-Umsetzung heißt für uns nicht, allgemein gehaltene Rechtfertigungstatbestände beispielsweise aus den einschlägigen Richtlinien jetzt eins zu eins abzuschreiben. Insofern kann eine Eins-zu-eins-Umsetzung eine ganz schlechte Art der Umsetzung sein.

Um auf das Arbeitsrecht zurückzukommen; es ist deswegen eine ganz schlechte Art der Umsetzung, weil sie so tut, als hätten wir in Deutschland bislang im Arbeitsrecht sozusagen in einem diskriminierungsrechtsfreien Raum gelebt. Genau das Gegenteil ist richtig. Dadurch, dass jetzt unverbunden mit den bereits bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen Diskriminierungsverbote aufgesattelt werden, wird einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten Tür und Tor geöffnet. Nehmen Sie beispielsweise den Fall einer Kündigung. Es ist eine bislang völlig unbeantwortete Frage, ob nicht in Zukunft ein gekündigter Arbeitnehmer zusätzlich zu dem allgemeinen Kündigungsschutz geltend machen kann, auch noch

diskriminiert zu sein. Bei der Vielzahl der jetzt in Frage kommenden Merkmale ist es eher wahrscheinlich als unwahrscheinlich, dass ihm dazu etwas einfallen wird. Es ist völlig ungeklärt, inwieweit sich dieser Kündigungsschutz dann zukünftig auch noch in Form von weitergehenden Schadensersatzansprüchen nach dem neuen Gesetz niederschlagen wird.

Wir meinen also insgesamt, es ist ein Beitrag zu mehr Beschäftigung, allerdings nur zu mehr Beschäftigung im Bereich der rechtsberatenden Berufe. Allgemein meinen wir eher, dass von dem Entwurf in seiner jetzt vorliegenden Fassung vor allem wegen der fehlenden Abstimmung mit dem geltenden Arbeitsrecht eher ein negatives Signal ausgeht. Wir lehnen auch die fehlende Begrenzung hinsichtlich des immateriellen Schadensersatzes und die Erweiterung auf das Verhalten Dritter, insbesondere von Kunden ab. Wir meinen, davon geht geradezu das Signal aus, als sei die Schaffung von Arbeitsplätzen in Deutschland ein Gefährdungstatbestand, so ähnlich wie die Installation eines neuen Atomkraftwerks. Wir meinen, dass da noch einmal sorgfältig nachgebessert werden muss. Wir sind nicht gegen das Anliegen der Diskriminierungsvermeidung als Solches, aber wir meinen, dass bei der Umsetzung im Einzelnen noch sehr viel Arbeit geleistet werden muss.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Wenn Sie noch können, habe ich noch zwei weitere Anschlussfragen an Sie. Und zwar bestehen Bedenken gegen die eigenständige Berechtigung so genannter Antidiskriminierungsverbände zur Rechtsberatung und rechtlichen Vertretung Betroffener. Und die nächste Frage: Welche Erfahrungen wurden mit vergleichbaren Organisationen im Wettbewerbsrecht gemacht?

Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen (Deutscher Anwaltverein): Danke schön. Wir haben gegen die Möglichkeit, dass Antidiskriminierungsverbände Rechtsberatungen und Rechtsbesorgungen betreiben, erhebliche Einwände, die sich vor allem auf zwei Punkte stützen. Dies ist zum einen, dass keinerlei Qualitätsnachweis oder Qualitätskontrolle für diese Verbände vorgesehen ist. Das halten wir gerade im Interesse derjenigen, die Antidiskriminierungsschutz in Anspruch nehmen möchten, für eine sehr bedenkliche Entscheidung des Entwurfs. Wir haben zum zweiten Bedenken dagegen, dass diese Antidiskriminierungsverbände die Möglichkeit haben sollen, sich die entsprechenden Ansprüche, in der Regel wird es um Schadensersatzansprüche gehen, abtreten zu lassen und unter dem eigenen Namen geltend zu machen. Wir glauben, - und damit schlage ich auch die Brücke zu Ihrer zweiten Frage - dass damit, ähnlich wie im Bereich der Wettbewerbsverbände, eine doch bedenkliche Kultur der Kommerzialisierung der Antidiskriminierungsrechte geschaffen würde. Die vorhandenen Institutionen, und da meine ich nicht nur die Anwaltschaft, sondern insbesondere auch die Gewerkschaften und nicht zu vergessen in diesem Bereich die Interessensvertretung durch die Betriebsräte, sind ja heute schon in der Lage und dazu berufen, Arbeitnehmerrechte geltend zu machen. Um für das Arbeitsrecht zu sprechen, haben wir also in diesem Bereich bereits genügend Möglichkeiten, wie Betroffene zu ihrem Recht kommen können. Also um Ihre Frage klar zu beantworten, wir sind gegen diese Kommerzialisierung von Antidiskriminierungsansprüchen.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Ich habe noch zwei Fragen an den Vertreter des DIHK: Erstens: Könnten die Schutzregelungen des Antidiskriminierungsgesetzes dem Kreis der Begünstigten mehr schaden als nützen und wenn ja, warum? Zweitens: In dem Gesetz heißt es, dass für Unternehmen, insbesondere für

kleine und mittlere Unternehmen, aus der Anwendung der Vorschriften zusätzliche Kosten nur entstehen können, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der genannten Merkmale vornehmen. Teilen Sie diese Einschätzung?

Dr. Jürgen Möllering (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Das Problem ist ja Folgendes: Wenn das Antidiskriminierungsgesetz gilt, dürfen Sie bei Einstellungen bestimmte Fragen nicht mehr stellen. Wir sehen das heute schon in Amerika, da wird nicht mehr nach Geschlecht gefragt, da wird nicht mehr nach Lebensplanung gefragt, da werden keine Bilder mehr eingeschickt, da wird praktisch gar nichts mehr gefragt, was man für die Besetzung einer Stelle eigentlich wissen müsste. Wohin führt das am Ende? Es werden scheinheilige Entscheidungen getroffen. Statt zum Beispiel zu sagen, ich würde Sie gern nehmen, Sie sind ein qualifizierter Mitarbeiter, aber in meinem Betrieb arbeiten schon drei oder vier Leute von einer Ethnie, mit der Sie gerade im Streit liegen, stattdessen würde man versuchen, irgendwelche Gründe hervorzukramen, um den Mann abzulehnen. Das ist ein scheinheiliges Verhalten und es schadet am Ende demjenigen, der sich da beworben hat. Das ist das Erste.

Ihre zweite Frage, ob kleine oder mittlere Unternehmen nur dann Nachteile erleiden, wenn sie gegen die Antidiskriminierungsvorschriften verstoßen, kann ich eindeutig mit Nein beantworten. Wissen Sie, wenn Sie ein Gesetz machen, dann erwartet man ja eigentlich, dass das Gesetz befolgt wird und dass nicht dagegen verstoßen wird. Das heißt, die Unternehmen müssen ganz erhebliche Anstrengungen machen, um dem Gesetz genüge zu tun. Sie müssen bei Bewerbungsgesprächen dokumentieren, sie müssen Zeugen hinzuziehen und ich frage Sie einfach mal, wie soll zum Beispiel der kleine Einzelhändler oder Handwerker überhaupt wissen, was ein Merkmal ist, das mit ethnischer Herkunft, sexueller Identität oder Weltanschauung im Zusammenhang steht. Der Handwerker läuft nicht immer mit dem Grundgesetz unter dem Arm herum. Aber schauen Sie mal in drei oder vier Lexika, was Weltanschauung überhaupt bedeutet. Dann werden Sie die gleiche Anzahl von Informationen und unterschiedlichen Erläuterungen finden. Da liegt meines Erachtens das Problem. Für ein großes Unternehmen, das über einen gewieften Personalchef und auch über Platz verfügt, ist es vielleicht kein so großes Problem. Dort können sich die Leute, die man einstellt und die vielleicht nicht zueinander passen, aus dem Wege gehen. Aber für den kleinen Betrieb mit zehn oder zwanzig Beschäftigten ist das ein Riesenproblem. Wir schlagen deshalb vor, und das gibt es auch in einigen anderen Ländern, man sollte im arbeitsrechtlichen Bereich wenigstens eine Ausnahme für solche kleinen und mittleren Betriebe bis zu einer bestimmten Beschäftigtenzahl machen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Möchten Sie weiter fragen, gut, Herr Wellenreuther bitte.

Abg. **Ingo Wellenreuther** (CDU/CSU): Eine Frage an Herrn Warnecke von Haus & Grund. § 6 des Wohnraumförderungsgesetzes verlangt, dass bei der Wohnraumförderung die Schaffung und Erhaltung ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse zu berücksichtigen sind. Wie lassen sich die vorgelegten Regelungen damit vereinbaren?

Kai Warnecke (Haus & Grund): Ja, die vorgelegten Regelungen des Antidiskriminierungsgesetzes lassen sich mit den Regelungen des § 6 Wohnraumförderungsgesetz eigentlich gar nicht vereinbaren. Das betrifft eigentlich das ganze Antidiskriminierungsgesetz im Hinblick auf das deutsche Mietrecht und überhaupt auf

die Wohnraumförderung. Es ist von oben aufgesetzt und nicht in die bestehenden gesetzlichen Regelungen integriert bzw. dieser Versuch wurde gar nicht unternommen. Man kann es vielleicht an folgendem Beispiel sehen: Wenn man ein Wohnhaus hat, hat der Vermieter grundsätzlich das Interesse an einer homogenen Mieterschaft. Denn Konflikte zwischen den Mietern sind ihm natürlich auch ein Gräuel. Wenn der Vermieter zum Beispiel ein kinderfreundliches Haus haben möchte, dann nimmt also nur junge Familien in das Haus auf und jeder in diesem Haus toleriert die Tatsache, dass es Lärm durch Kinder gibt. Jetzt stellt sich für eine leere Wohnung in diesem Haus ein älteres Ehepaar vor. Der Vermieter möchte eigentlich wegen des Alters diskriminieren, weil er die Homogenität und die Struktur im Haus erhalten möchte. Das kann er nicht mehr. Jetzt kommen die älteren Leute in das Haus hinein, pochen auf die Einhaltung der Hausordnung, pochen auf Ruhezeiten. Dann liegt das Problem wieder beim Vermieter, denn deutsche Gerichte sprechen wegen Kinderlärm in der Regel eine Mietminderung zu, so dass er einen Teil seiner Miete deswegen verliert, weil Kinder normalerweise in dem Haus einfach spielen. Das sind Ungereimtheiten, die das Antidiskriminierungsgesetz in der zurzeit vorliegenden Form mit sich bringt.

Abg. Ingo Wellenreuther (CDU/CSU): Ich hätte eine Frage an die BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Herrn Wolf. Wie wirkt sich das Gesetz auf kleine und mittlere Unternehmen aus? Und zweitens: Trägt der Gesetzentwurf zum Bürokratieabbau bei?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Da fange ich mal mit der zweiten Frage an. Der Gesetzentwurf ist genau das Gegenteil von Bürokratieabbau. Der Gesetzesentwurf bedeutet Bürokratieaufbau. Das ergibt sich gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen. Man denke nur mal an Folgendes: Die Frist innerhalb derer eine Diskriminierung geltend gemacht werden muss und noch die Möglichkeit besteht, gegebenenfalls gegen den Arbeitgeber zu klagen, beträgt sechs Monate. Das ist ein gewaltiger Aufwuchs gegenüber der bisherigen Rechtslage, da liegen sie bei zwei. Auch drei Monate Klagefrist ist für das deutsche Arbeitsrecht ungewöhnlich. Bisher haben wir dreiwöchige Klagefristen. Allein das bedeutet natürlich, dass ich meine Akten neun Monate zurückhalten muss. Das ist schon sehr gut gerechnet. Sie müssen dem Arbeitgeber bei der Suche nach einer Besetzung für den Arbeitsplatz auch noch Chance einräumen, den einen oder anderen Bewerber zu sehen. Dann haben Sie insgesamt, über den Daumen, zwölf Monate Aufbewahrungspflicht für Akten. Herr Metzler war es, so glaube ich, der schon dargelegt hat, welche Masse von Bewerbungen auf den einzelnen Arbeitgeber zukommen. Das gilt vielleicht nicht für jeden kleinen und mittleren, aber es gilt eben auch für den kleineren und mittleren Arbeitgeber, und das wird einen erheblichen Bedarf allein an Aufbewahrungs- und Legitimationspflichten mit sich bringen. Aber damit beschränkt sich das Ganze nicht.

Wir haben in diesem Gesetzentwurf als Rechte des Betriebsrates oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vorgesehen, gerade auch in kleineren Unternehmen ab fünf Beschäftigten, die Einhaltung des Antidiskriminierungsgesetzes zu überwachen und gegebenenfalls gegenüber dem Arbeitgeber mit einem Ordnungsgeld, das bis zu 10.000 Euro betragen kann, geltend zu machen. Das wird für Arbeitgeber mit fünf und mehr Beschäftigten, sofern sie über einen Betriebsrat verfügen, aber auch für alle anderen Arbeitgeber, sofern überhaupt noch eine Gewerkschaft in dem Betrieb vertreten ist, natürlich dazu führen, dass der Betriebsfrieden wesentlich gestört wird. Da mag man nun sagen, dass kann doch der Betriebsrat schon heute, aber wenn er es schon heute kann, brauchen wir diese Regelungen an unsystematischer Stelle nicht,

dann reicht die Regelung im Betriebsverfassungsgesetz aus. Ich behaupte, der Betriebsrat kann das heute in dieser Weise noch nicht und wir haben hier ganz klammheimlich durch die Hintertür eine Ausweitung von betriebsverfassungsrechtlichen Rechten, und das bringt natürlich auch Bürokratie mit sich. Das bedeutet nämlich für den Arbeitgeber, dass er in diesem Zusammenhang Vermerke und ähnliches zu den Akten nehmen muss.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Roedel dann, bitte sehr.

Abg. **Hannelore Roedel** (CDU/CSU): Ich möchte gerne den BDI fragen, wie Sie insgesamt die in § 22 geregelten Ansprüche beurteilen.

Frau Hintzen (Bundesverband der Deutschen Industrie): Vielen Dank. Ich möchte eingangs doch noch einmal darauf zurückkommen, dass die Koalitionsfraktionen diesen Gesetzentwurf Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien nennen, aber im Untertitel heißt das Gesetz Antidiskriminierungsgesetz, und wenn es erst einmal im Gesetzblatt steht, wird niemand mehr daran denken, dass sie in fast jedem Paragraphen weit über die Grundlagen der vier Antidiskriminierungsrichtlinien hinaus gegangen sind. Dazu rechnen wir auch den § 22, in dem Sie mehr oder minder offen den Zwang zum Abschluss eines Vertrages festschreiben.

Gestatten Sie mir zu sagen, dass dieses Gesetz nach meinem Eindruck ja mehr auf die persönlichen Geschäfte des täglichen Lebens ausgerichtet ist. Aber stellen Sie sich doch bitte einmal vor, dass dieses Gesetz etwa auch von Unternehmen angewendet werden müsste, die ja nun wirklich massenhaft mit ausländischen Vertragspartnern tätig sind. Sowohl der Export in die Europäische Union als auch überhaupt die Leistungsbilanz Deutschlands beruht im Wesentlichen auf der großen Leistung der Unternehmen im Export. Und es ist im Grunde unvorstellbar, dass Sie diese Regelungen zum Zwang eines Vertragsabschlusses auf diese Verhältnisse transportieren wollen. Es kann immer sein, dass man, aus welchen Gründen auch immer, im industriellen Liefergeschäft mit einem bestimmten ausländischen Vertragspartner keinen Vertrag abschließen will. Sie haben heute Morgen gesagt, dann darf man das eben nicht sagen. Gut, in Ordnung; dann wird das in Zukunft auch keiner mehr sagen. Aber es ist doch immerhin noch kein Grund, so weit über die Richtlinien hinaus zu gehen und diesen sehr schwer zu verstehenden Anspruch in § 22 mit der Verbindung zu §§ 20, 21, 1 und 2 des Gesetzes festzulegen.

Der Zwang zum Abschluss eines Vertrages ist nach unserer Meinung auch deswegen nicht nötig, weil in unserem bestehenden BGB, also im Bürgerlichen Gesetzbuch, ausreichend Vorkehrungen getroffen sind, die missbräuchliche Ausübung von Rechten innerhalb von Verträgen nicht zulassen und auch sittenwidrige Verträge nicht zu dulden. In der Begründung des Entwurfs sagen Sie: Ein Anspruch auf den Abschluss eines Vertrages kann ferner dann nicht festgeschrieben werden, wenn bereits ein Vertrag mit einem Dritten über denselben Gegenstand abgeschlossen wurde. Dann verweist die Begründung auf § 275 Absatz 1 BGB, der sagt, wenn es dem Schuldner, also sagen wir jetzt dem Unternehmer, oder wenn es jedem anderen unmöglich ist, einen Vertrag abzuschließen, dann braucht er ihn auch nicht abzuschließen. Sie erwähnen aber in der Begründung nicht, dass der § 275 noch erheblich weitergeht. In den weiteren Absätzen dieser Vorschrift heißt es dann, was man als Gläubiger, also als Vertragspartner des

Unternehmers, alles verlangen kann, wenn man einen zugesagten Vertrag nicht einhalten kann. Dieses Dilemma wird besonders deutlich bei Dauerschuldverhältnissen. Eines davon haben Sie in der ersten Lesung dieses Gesetzes angesprochen. Das war ein Fall, in dem das Amtsgericht Flensburg gesagt hatte, ein Reisender - Reisende und Tourismus rechnen wir seit geraumer Zeit zum industriellem Bereich - dass also ein Reisender einen Anspruch hatte, seinen Reisepreis zu mindern, weil er gezwungenermaßen seine Mahlzeiten mit Schwerstbehinderten einnehmen musste. Das hat das Gericht so entschieden. Ob das richtig ist oder falsch, vermag ich nicht zu beurteilen. Auf jeden Fall wurde dieser Minderungsanspruch von der SPD vor rund 15 oder 20 Jahren in das BGB eingefügt. Jetzt steht der Reiseveranstalter zwischen diesem Anspruch des Reisenden, dem er einen Teil des Geldes zurückgeben muss, und seiner Verpflichtung aus diesem Gesetz, Behinderte aufzunehmen. Es ist ja nicht so, dass die Reiseveranstalter und Hoteliers es grundsätzlich ablehnen, Behinderte aufzunehmen. In diesem Fall war es so, dass Dritte sich beschwert und eben vor Gericht Recht behalten haben. Ich fürchte, Ihr Gesetzesentwurf löst dieses Dilemma leider nicht. Vielen Dank.

Vorsitzende: Vielen Dank Frau Hintzen. Ich möchte Ihnen zwischendurch sagen, dass Herr Yigit von der Türkischen Gemeinde in Deutschland und Herr Dikmen von der Föderation der Aleviten-Gemeinden in Deutschland sich entschuldigen, weil sie gehen mussten. Von dort liegen auch schriftliche Stellungnahmen vor. Wir kommen dann zur nächsten Runde der Fraktion der SPD. Frau Humme beginnt.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Ja, Frau Vorsitzende, schönen Dank. Wir haben jetzt eine Menge von den Arbeitgeberverbänden gehört und in der letzten Zeit auch Zeitungsartikel gelesen, die vor allen Dingen davon ausgingen, dass das Antidiskriminierungsgesetz überflüssig sei. Deshalb meine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund, ob die Gewerkschaften einen besonderen Bedarf an Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen im Arbeitsleben sehen und wenn ja, ob man das auch mal ein bisschen mit Beispielen unterlegen kann. Als Zweites möchte ich fragen, ob der Gesetzesentwurf ein ausreichendes Instrumentarium bietet, um bestehende Diskriminierungen wirksam zu unterbinden. Also dass man nicht nur im Nachhinein sanktioniert, sondern auch im Vorfeld gar keine Diskriminierung entstehen lässt.

Dr. Ursula Engelen-Kefer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ja, herzlichen Dank Frau Vorsitzende, Frau Humme. Zunächst einmal: Wir unterstützen den vorliegenden Gesetzesentwurf und sehen einen Bedarf hierfür. Im Übrigen darf ich bemerken, das ist ja auch schon mehrfach deutlich geworden, dafür gibt es auch eine rechtliche Verpflichtung. Es handelt sich hier um EU-Richtlinien, die umgesetzt werden müssen, und da ist die Zeitfrist schon abgelaufen. Wenn dies nicht geschieht, gibt es ein Klageverfahren mit entsprechenden Konsequenzen. Ich darf auch daran erinnern, dass es durchaus auf der anderen Seite immer großes Interesse gibt, EU-Richtlinien mit Deregulierungen zu Lasten der Arbeitnehmer möglichst schnell umzusetzen, während, wenn es hier darum geht, die Situation der Menschen und der Arbeitnehmer zu verbessern, zumindest bei Teilen der gesellschaftlichen Gruppen auf einmal so eine seltsam zögerliche Haltung an den Tag gelegt wird. Wir halten dies für erforderlich und wir haben in der Zwischenzeit eine Menge an Erfahrungen sammeln müssen, dass Diskriminierungen leider immer noch an der Tagesordnung sind.

Ich darf nur an den Tatbestand erinnern, dass wir nur noch 35 Prozent der Arbeitnehmer über 55 Jahren überhaupt im Erwerbsleben haben. Ein Tatbestand, der im Vergleich zu anderen Ländern innerhalb der Europäischen Gemeinschaft außergewöhnlich niedrig ist. Wir haben nach wie vor eine Fülle an Diskriminierungen gerade gegenüber Frauen, gegenüber Behinderten, gegenüber Andersfarbigen. Also von daher gesehen ist dies durchaus berechtigt. Wir haben inzwischen auch eine Reihe von Untersuchungen aus der Wirtschaft, die deutlich machen, dass es ein positiver Produktivfaktor ist, wenn das Zusammenarbeiten von verschiedenen ethnischen Gruppierungen, Arbeitnehmern verschiedenen Geschlechts, verschiedener Altersgruppen, möglichst reibungslos läuft. Dies sind positive Faktoren der Leistungen und von daher gesehen glaube ich auch, dass aus wirtschaftlichen Gründen, nicht nur aus Gründen der sozialen und gesellschaftlichen Erfordernisse, hier ein Handlungsbedarf auch in Deutschland oder gerade in Deutschland besteht.

Mir ist gerade wieder das Beispiel einer Redakteurin untergekommen, einer Journalistin, die befördert werden sollte. Dann bekam sie ein Kind und hat einen Erziehungsurlaub von einem Jahr genommen. Als sie wieder zurückgekommen ist, wurde sie gefragt, ob sie nicht vielleicht doch ein Abfindungsangebot annehmen und aus dem Betrieb ausscheiden könnte. Sie hätte ja jetzt die Pflichten der Versorgung ihres Kindes und sie könnte ja wohl kaum hier weiterhin eine vollwertige Arbeit leisten, schon gar nicht weiter ihren Aufstieg gewährleisten. Ich meine, wenn wir auf der einen Seite immer wieder anmahnen, dass wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie brauchen, dann kann man nicht solche Dinge dulden, die eben leider doch noch sehr häufig stattfinden. Aus diesem Grunde halten wir den Gesetzesentwurf für richtig. Wir glauben auch, dass er, gerade was den arbeitsrechtlichen Teil anbelangt, durchaus im Sinne der Richtlinien ist und nicht darüber hinausgeht. Wir halten es für einen Kernpunkt, dass eben nicht nur die Individualklage nötig ist, wenn eine Diskriminierung vorliegt, sondern dass hier eine Unterlassungsklage der Betriebsräte bzw. der im Betrieb vorhandenen Gewerkschaften möglich ist, und dass dies auch an Verbände abgetreten werden kann. Denn es ist leider ein Tatbestand, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der oder die im Betrieb ist und eine Arbeit hat, aus Furcht vor weiterem Mobbing, vor weiteren Benachteiligungen oder sogar vor Verlust des Arbeitsplatzes kaum bereit sein wird, eine Klage gegen den Arbeitgeber anzustrengen. Deshalb ist es wichtig, dass diese Möglichkeiten hier vorgesehen sind. Wir hätten uns ein richtiges Verbandsklagerecht gewünscht und haben das auch immer wieder deutlich gemacht. Wir bleiben hier darunter, auch das muss klar gesagt werden, aber wir halten dies für einen ganz wichtigen Schritt. Es steht in hundertprozentigem Einklang mit den EU-Richtlinien und wir legen großen Wert darauf, dass dies auch umgesetzt wird.

Vorsitzende: Vielen Dank. Herr Scholz bitte.

Abg. **Olaf Scholz** (SPD): Ich habe zwei Fragen, eine an Frau Dr. Lücke vom Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union. Ich nehme an, Sie haben nicht nur etwas zu § 9 zu sagen, sondern ich würde gerne von Ihnen wissen, ob Sie die Entscheidung des Gesetzentwurfes, alle Diskriminierungsmerkmale horizontal aufzugreifen, im Prinzip begrüßen oder ob Sie glauben, dass das ein Problem wäre.

Die zweite Frage habe ich an den Herrn vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Sie haben ja ein paar Anregungen geschrieben. Würden Sie es begrüßen, wenn man zum Beispiel auf die Idee einginge, im Gesetz etwas unterzubringen in Bezug auf Informationsveranstaltungen, Seminare, mit denen Arbeitgeber sich wegen ihrer Organisations- und Informationsverpflichtungen exkulpieren könnten. Und wenn man eine sehr präzise Regelung hätte, die die Frage der Verwirkung von Ansprüchen nach einer bestimmten Zeitspanne betrifft.

Dr. Monika Lüke (Bevollmächtigter des Rates der EKD): Ja, vielen Dank für die Frage. Zwar sehen die EU-Richtlinien unterschiedliche Dimensionen von Diskriminierungsschutz vor, doch gibt es gute Gründe, einen horizontalen Ansatz zu verfolgen, in dem die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Antidiskriminierungsmerkmale und auch darüber hinausgehende Merkmale wie die politische Anschauung gleich behandelt werden. Grundlage für diesen Ansatz ist Artikel 3. Ein solcher Ansatz wird von den Kirchen durchaus unterstützt, da die Kirchen tatsächlich nicht nur ein Interesse an der Regelung des § 9 oder einer ähnlich gearteten Regelung haben, sondern es grundsätzlich begrüßen, wenn Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung getroffen werden. Das entspricht dem christlichen Menschenbild, das entspricht grundlegenden Menschenrechtsgewährleistungen, die auch für die Kirchen sehr wichtig sind und für die die Kirchen sich im Rahmen ihrer Sozial- und Migrationsarbeit einsetzen. Ich erinnere an das Engagement beider großer Kirchen für das Zuwanderungsgesetz und auch darüber hinaus jetzt noch im Bereich des Ausländerrechts, wo durchaus Diskriminierungen fortbestehen, wie im Asylbewerberleistungsgesetz, Schulzugang von Ausländern, die so nicht zu rechtfertigen sind und die nicht durch dieses Gesetz erfasst werden. Nur, bei aller Unterstützung für einen horizontalen Ansatz zur Beseitigung von Diskriminierungen, es müssen doch die dort in Betracht kommenden Menschenrechtsgewährleistungen zu einem angemessenen Ausgleich gebracht werden. Gleichwie das Diskriminierungsverbot zu den grundlegenden Menschenrechtsgewährleistungen gehört und auch einen ganz sichtbaren Menschenwürdegehalt hat, gilt Gleiches eben auch für die Religionsfreiheit in all ihren Aspekten, sowohl individuell, kollektiv und korporativ. Da muss man eben aufpassen, dass diese beiden grundlegenden Menschenrechtsgewährleistungen zu einem angemessenen Ausgleich kommen.

Dr. Jürgen Möllering (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Ja, Herr Scholz, wir würden diese Möglichkeit einer Exkulpation durch Schulung oder Information ausdrücklich begrüßen. Und zwar ist es ja so, dass der Arbeitgeber auch für Diskriminierungen durch Kollegen des Arbeitnehmers haftet. Er hat allerdings das Problem, bevor so eine Diskriminierung nicht stattgefunden hat, kann er ziemlich wenig machen. Hier könnte er in der Tat etwas tun, indem er alle Mitarbeiter seines Betriebes darauf hinweist und schult, dass Diskriminierungen zu unterbleiben haben. Wir kennen übrigens eine solche Exkulpationsmöglichkeit in England und in Amerika und ich meine, es wäre sehr angemessen, so etwas in Deutschland auch zu machen. Damit würde dem Umstand Rechnung getragen, dass man nur für etwas haften kann, für das man auch etwas kann.

Das Zweite: Kurze Klagefristen, wir haben es zwar nicht ausdrücklich gefordert, aber ich würde sie ohne weiteres begrüßen. Es ist ja wichtig, dass solche Dinge schnell geklärt werden, denn je länger man wartet, desto schwieriger wird die Beweislage. Was der DIHK noch für viel wichtiger erachtet ist, dass man der Klage eine Schlichtung vorschaltet, dass man also erst dann klagen kann, wenn man vorher ein

Schlichtungsverfahren durchlaufen hat. Wissen Sie, es ist ja gerade bei diesen Fällen der Diskriminierung oft wichtiger, dass eine Entschuldigung stattfindet, als dass Geld bezahlt wird. Das kann man meines Erachtens nur durch ein Schlichtungsverfahren erreichen.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Gradistanac bitte.

Abg. **Renate Gradistanac** (SPD): Frau Prof. Raasch vom Deutschen Juristinnenbund, immer wieder steht die Befürchtung der Klageflut hier im Raum. Wir haben ja Erfahrungen mit dem § 611a. Ich möchte doch noch einmal von Ihnen wissen, wie Sie das aus Ihrer Erfahrung heraus einschätzen. Die zweite Frage schließt sich an: Das ist genau so ein Kampfbegriff, den habe ich vorher schon mal in einem anderen Zusammenhang erwähnt. Ist denn zu erwarten, dass die deutschen Gerichte wirklich so extrem hohe Schadensersatzansprüche zusprechen werden, wie das hier immer befürchtet wird?

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Deutscher Juristinnenbund): Ja, vielen Dank für die Frage. Ich möchte ihr noch einen Gedanken vorausschicken. Wenn man ein gutes Verbandsklagerecht hätte, dann würde man eine Menge Individualklagen einsparen, weil Verbandsklagen dann eben die Strukturen ins Auge nehmen, systematisch vorgehen und da zum Zuge kommen würden, wo die Gesellschaft wirklich der Schuh drückt. Demgegenüber packen diese Individualklagen im Grunde immer das Problem irgendwo zufällig am Schlafittchen und bleiben insofern auch vom Ergebnis her immer sehr unbefriedigend.

Also, eine gute Verbandsklage würde die Klageflut mit Sicherheit zurückdämmen, wenn es sie denn gäbe. Aber aus der Sicht des djb ist eine Klageflut überhaupt nicht zu erwarten. Es geht nicht um eine Beweislastumkehr, es geht um eine bloße Beweiserleichterung. Nach wie vor müssen diejenigen, die meinen diskriminiert worden zu sein, erstmal mit Tatsachen kommen. Und erst wenn sie diese Tatsachen vorgetragen haben, wird die Gegenseite überhaupt erst gefordert werden, werden sozusagen die Gerichte aktiv. Das ist nach den Erfahrungen des djb nicht so einfach. Auf der einen Seite gibt es da, wo es um Dauerschuldverhältnisse geht, also Arbeitsverhältnisse oder bestehende Mietverhältnisse, wo man als möglicherweise benachteiligte Personen im Prinzip besser informiert ist, da gibt es meist kein Interesse an Klagen, weil einem nämlich das Dauerschuldverhältnis wichtiger ist als der kurzfristige Sieg vor irgend einem Gericht. Wenn man aber nicht in einem solchen Schuldverhältnis drin ist, dann ist die Informationslage absolut schlecht. Wenn nicht die Gegenseite durch Fehler oder Fehlverhalten das sozusagen in die Hand liefert, hat man im Prinzip überhaupt gar keine Informationen. Deshalb sind die Klagen bei § 611a spärlich geblieben und werden auch künftig spärlich bleiben. Und so wird es auch in den anderen Fällen, bei den anderen Merkmalen sein.

Das Zweite ist, dass nach der bisherigen Praxis der deutschen Gerichte überhaupt nicht zu erwarten ist, dass es einen riesigen Schadensersatz- und Entschädigungsschwall geben wird. Die deutschen Gerichte sind da sehr zurückhaltend und eher sparsam, so dass der djb eigentlich Mindestsummen für Schadensersatz gefordert hat, gerade wenn es um die Begründung von Arbeitsverhältnissen geht, damit dieser Weg überhaupt zu Sanktionen führt, die in irgendeiner Art und Weise abschreckend sind. Die ganzen spektakulären Schadensersatzergebnisse, die wir von der Presse kolportiert bekommen, die stammen doch alle aus den USA, und wir sind hier das alte Europa.

Vorsitzende: Vielen Dank. Frau Humme bitte.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Meine Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an den Deutschen Gewerkschaftsbund. In anderen Ländern wie Frankreich, England, Schweden oder den Niederlanden, und ich schließe ausdrücklich auch die USA mit ein, gibt es schon länger ein Antidiskriminierungsgesetz bzw. eine Antidiskriminierungsgesetzgebung. Eigentlich hat diese Tatsache nicht dazu geführt, zumindest ist das nicht bekannt, dass es zur Lähmung der Wirtschaft oder gar zum Abbau von Arbeitsplätzen geführt hat. Im Gegenteil, die Arbeitgeber haben die Gesetzgebung zum Anlass genommen, proaktiv zu werden, das heißt wie in Frankreich zum Beispiel die Charta der Vielfalt. Unternehmen haben also erkannt, dass Vielfalt in der Tat auch einen Wettbewerbsvorteil bieten kann. Diversity ist das Stichwort. Deshalb frage ich Sie, was hat die BDA vor, um präventiv an der Beseitigung von Diskriminierungen und außerbetrieblich an der Schlichtung von Streitigkeiten mitzuwirken? Zu der gleichen Frage, vor allem dazu, was man proaktiv tun könnte, wie man Streitigkeiten schon im Vorfeld durch Schlichtungen begegnen könnte, möchte ich auch gerne wissen, welche Vorstellungen der DGB hat.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich glaube, der hier gerade gezogene Vergleich zu den Ländern, der zieht nun gerade zum deutschen Recht überhaupt nicht. Gerade die Vereinigten Staaten von Amerika - und ich will mich ganz bewusst darauf beziehen, weil die Vereinigten Staaten von Amerika der Staat sind, der am längsten mit Antidiskriminierungsregeln befasst ist - haben kein anderes System des Arbeitsrechts wie in der Bundesrepublik Deutschland. Zumindest auf Bundesebene, und auch nur ein sehr vermindertes System auf der Ebene der einzelnen Staaten. Hier ist vorgesehen, ein Antidiskriminierungssystem über oder neben das deutsche Arbeitsrecht zu stellen. Das heißt, das System, das bei uns durch die Rechtssetzung, aber insbesondere auch durch die Rechtsprechung schon hoch zisielt ist, wird weiter erschwert. Insofern passt der Vergleich gerade zu den Vereinigten Staaten, aber auch zum Vereinigten Königreich, in dieser Weise nicht.

Weil es eben angesprochen worden ist, die Zahl der Klagen und die Höhe der Entschädigungen: Bei der Zahl der Klagen kommt ja immer das Beispiel, in Juris seien für das vergangene Jahr nur zwei Klagen verzeichnet. Das stimmt. Juris verzeichnet aber auch ganze 222 Arbeitsgerichtsverfahren für das vergangene Jahr. In der Bundesrepublik Deutschland waren im letzten Jahr fast 300.000 Arbeitsgerichtsverfahren anhängig. Wenn wir das jetzt mit einer einfachen Dreisatzrechnung in Relation setzen, kommen wir zu deutlich mehr Antidiskriminierungsverfahren, die zumindest nicht in Juris verzeichnet sein müssen. Das muss man in diesem Zusammenhang dann vielleicht auch einmal erwähnen, wenn man ehrlich ist.

Und auf die andere Frage: Die deutsche Wirtschaft hat kein Problem mit Antidiskriminierung. In den Betrieben werden je nach Notwendigkeit die erforderlichen Maßnahmen getroffen. Das kann Schulungsveranstaltungen beinhalten. Ich meine allerdings, dass pflichtige Schulungsveranstaltungen schon allein auf Grund der Kostenlast, die das mit sich bringt, das erleben wir ja beim Betriebsverfassungsgesetz, nicht notwendig sind.

Dr. Ursula Engelen-Kefer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zunächst einmal glaube ich auch, dass es eine Reihe von Betrieben gibt, die bei Maßnahmen zu diversity vorbildlich sind, weil sie wissen, dass das für sie ein positiver Produktivfaktor ist und das Betriebsklima sowie die Leistungen im Betrieb verbessert. Und eine der Möglichkeiten könnte sein, dass man dies stärker in einen Erfahrungsaustausch hineinbringt, dass man stärker darüber informiert. Das läuft bisher eher im Verborgenen und ich erhoffe mir von diesem Antidiskriminierungsgesetz, dass hier insgesamt diese Fragen der Diskriminierung, des Mobbing, der Benachteiligung und wie man dem begegnen kann eine größere Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit bekommen. Wir beteiligen uns aktiv beispielsweise am Suchen und Finden von Betrieben, die hier Vorbildliches leisten und wir könnten uns durchaus mit Arbeitgebern darauf verständigen, dies in einer Branche oder über eine Branche hinaus in einer Region entsprechend wirksam und bekannt zu machen. Man kann die Betriebe, die Vorbildliches leisten, in der Förderung der Vielfalt der Beschäftigten trainieren. Man kann vieles tun, um dies insgesamt in das Bewusstsein der Menschen hineinzubringen. Und das glaube ich, ist wichtig.

Ich glaube nicht, dass die Menschen grundsätzlich bewusst diskriminieren, weil sie böse sein wollen, sondern da läuft auch vieles unbewusst aus nicht bewusst gemachten Vorurteilen. Das sollte praktisch durch ein derartiges Gesetz und die Verfahren, die damit angestrebt werden, verhindert werden. Ich glaube auch nicht, dass die verbesserten Klagemöglichkeiten so wichtig sind, weil sie zu einer Flut von Klagen führen sollen, sondern genau umgekehrt, weil sie eben im Vorfeld verhindern sollen, dass überhaupt derartige Klagen nötig werden, weil sie eben hier das Bewusstsein entsprechend schärfen sollen. Da wollen wir in jedem Fall mitwirken. Ich kann mir vorstellen, dass es dazu tarifliche und betriebliche Vereinbarungen geben kann, die über das hinausgehen, was heute da ist. Deshalb glaube ich, dass wir hier gerade die Grundlage schaffen, um die Situation zu verbessern. Das ist es ja auch, was in Amerika, in Großbritannien und in Frankreich so positiv ist, selbst wenn da unterschiedliche Rechtssysteme gelten. Das gestehe ich selbstverständlich zu. Es gibt dort ein ganz anderes Bewusstsein für diese Fragen der Diskriminierung.

Es gibt auch andere Ergebnisse. In all diesen Ländern haben wir erheblich mehr Frauen in Führungspositionen, und zwar in allen Bereichen der Wirtschaft. In all den angesprochenen Ländern haben wir eine erheblich bessere Situation der älteren Menschen im Beschäftigungssystem. Wir haben in Amerika praktisch die gleiche Erwerbsquote der über 55-jährigen wie die der unter 55-jährigen. Das kommt doch nicht von ungefähr, sondern es kommt eben darauf an, dass wir in der Bevölkerung insgesamt eine Veränderung des Bewusstseins haben. Wir brauchen hier den Paradigmenwechsel, dass Benachteiligungen und Mobbing praktisch verhindert werden, weil sie für alle Beteiligten schädlich sind. Und wenn dieses Gesetz dazu beitragen kann, dann wäre es sehr positiv. Wir würden uns jedenfalls in dieser Richtung einbringen wollen und die Möglichkeiten dieses Gesetzes nutzen. Wir brauchen dies. Danke schön.

Vorsitzende: Vielen Dank. Dann kommen wir zur Fragerunde der Fraktion der FDP. Zuerst Frau Lenke, bitte sehr.

Abg. **Ina Lenke** (FDP): Ich habe eine Frage an Frau Spohn, an den Verband binationaler Familien und Partnerschaften. Ich lese hier, Frau Spohn, dass Sie 30 Geschäfts- und Kontaktstellen haben und das, was hier in dem Antidiskriminierungsgesetz an Beratung und Auskunft verlangt wird, wird ja auch von Ihrem

Verband, so wie bei allen anderen Verbänden, schon gemacht. Also von daher müssen wir meines Erachtens auch sehen, dass wir das, was noch nicht gemacht wird, dass wir also den Rest über so ein Antidiskriminierungsgesetz decken. Frau Spohn, ich habe zwei Fragen. Der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes hat überwiegend Regelungen, die Private und Unternehmen betreffen, obwohl die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sehr wohl auch den Staat verpflichten. An welcher Stelle bestehen nach Ihren Einschätzungen in Recht und Behördenpraxis Diskriminierungen gegen binationale Partnerschaften. Das würde ich gerne wissen und welche Forderungen Ihr Verband zum Abbau dieser staatlichen Diskriminierungen hat. Ich würde dann gerne noch eine dritte Frage stellen. Welche Formen von Diskriminierungen erleben binationale Familien und Partnerschaften ansonsten in der Gesellschaft und betreffen diese Benachteiligungen nach Ihrer Einschätzung stets die ausländischen Mitglieder oder auch die deutschen oder beruhen sie auf Vorurteilen gegenüber der Binationalität der Familie.

Ich würde jetzt gerne noch eine Frage an Frau Dr. Engelen-Kefer stellen. Frau Dr. Engelen-Kefer, es wundert mich schon, wenn Sie beklagen, dass nicht mehr so viele ältere Arbeitnehmer im Beruf sind. Ich meine mich gut erinnern zu können, dass auch die Gewerkschaften an diesen Vorruhestandsregelungen ihren Anteil hatten. Also, Sie beklagen etwas, das Sie selbst als Gewerkschaften mit befördert haben, und das wundert mich schon sehr. Ich würde Sie gerne fragen, Frau Engelen-Kefer, der Vertreter der freien Berufe hat ja dargelegt, dass der Arbeitgeber in der Vorauswahl die Bewerber und Bewerberinnen und deren Äußerungen genau dokumentieren muss, weil da ein Prozessrisiko ist. Also es muss dann auch schon bei den Bewerbungen, bevor die Auswahl stattfindet, vom Arbeitgeber dokumentiert werden. Und meine Frage ist jetzt, sehen Sie diese zusätzlichen Aufgaben? Stimmen Sie mir zu, wenn ich sage, dass es mehr Bürokratie gibt und haben Sie andere Verfahren, die demselben Zweck dienen, nicht zu diskriminieren? Gibt es da vom Deutschen Gewerkschaftsbund auch andere? Und wenn Sie, das ist meine dritte Bemerkung, dieses Beispiel vortragen, die Journalistin mit Kind und Familie, da muss ich Ihnen sagen, dieser Diskriminierungstatbestand fehlt in diesem Gesetz. Also von daher waren Sie, wenn ich das mal sagen darf, etwas auf der falschen Spur, denn gerade der Herr vom Deutschen Familienverband hat ausführlich zu diesem Punkt Stellung genommen. Da würde ich Sie auch gerne um Ihre Antwort bitten. Sie haben dieses Beispiel genannt, wie sehen Sie das in Bezug auf das Antidiskriminierungsgesetz.

Cornelia Spohn (Verband binationaler Familien und Partnerschaften): Ja, vielen Dank für die Frage. Unser Verband begrüßt den vorliegenden Gesetzesentwurf, wenngleich wir die Wirkung eines Gesetzes auf die Veränderung diskriminierendes Verhaltens auch nicht überschätzen wollen. Da bedarf es sicherlich noch wesentlich mehr flankierender Maßnahmen. Aber grundsätzlich finden wir das einen Schritt in die richtige Richtung. Was uns fehlt, was für unseren Verband ein besonderes Anliegen ist, sind Regeln gegen Diskriminierungen, die im Kontakt mit Verwaltung und Behörden auftreten. Eheschließungen zwischen Deutschen und Ausländern, insbesondere Drittstaatlern, sind eine der wenigen verbliebenen Möglichkeiten, in Deutschland ein Aufenthaltsrecht zu erhalten. Damit betreten wir ein Feld, wo sehr divergierende Interessen eine Rolle spielen. Zum einen das öffentliche Interesse an einer Begrenzung des Zuzugs, insbesondere von Drittstaatlern und Drittstaatlerinnen, zum anderen aber auch das Recht des Einzelnen auf freie Partnerwahl und Schutz der Familie. Entscheidungen in diesen Feld divergierender Interessen treffen die Behörden und damit eröffnen sich sehr vielfältige Möglichkeiten von Diskriminierungen, wie wir seit jetzt mehr als dreißig Jahren wissen. Wir haben pro Jahr etwas mehr als 16.000 Beratungsanfragen und sehr

viele dieser Anfragen betreffen dieses Feld. Zum Beispiel: Wie weit darf die Behördenpraxis bei der Überprüfung binationaler Eheschließung im Einzelnen gehen? Ab wann verstößt sie gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung? Zum Beispiel Fragen nach der Schuhgröße, nach den Essgewohnheiten, nach Hobbys oder auch die Frage, wer nach der Eheschließung die Haushaltsführung übernimmt - sind das zulässige Fragen oder betritt das nicht schon sehr stark das Feld von Diskriminierung. Eine weitere Form der Diskriminierung ist die: Aufenthaltsrechtliche Möglichkeiten sind an die Eheschließung gekoppelt. Das heißt, dass deutsche Männer und Frauen ihre Lebensform mit ihrem Partner, ihrer Partnerin aus anderen Ländern nicht frei wählen können, sondern heiraten müssen. Eine Umfrage unseres Verbandes bei binationalen Familien hat ergeben, dass das ein sehr großer Teil dieser Menschen, gerade auch der Deutschen, dies als Diskriminierung empfindet.

Damit komme ich zu Ihrer zweiten Frage, Formen der Diskriminierung in der Gesellschaft. Wir haben es in diesem Fall ja mit einer Schnittstelle zwischen deutscher Mehrheitsgesellschaft und ethnischen Minderheiten zu tun und wir erleben, dass es so etwas wie eine abgeleitete Diskriminierung gibt. Also deutsche Frauen oder auch Männer werden in dem Moment diskriminiert, wo sie Menschen aus bestimmten Ländern heiraten oder mit ihnen zusammenleben wollen; sie wären sonst von dieser Diskriminierung nicht betroffen. Also gibt es sowohl eine abgeleitete Diskriminierung als auch eine direkte ethnische Diskriminierung, von der diese Familien betroffen sind. Zu unseren Forderungen an das Gesetz, das war Ihre andere Frage, möchte ich mich dem Zentralrat der Sinti und Roma anschließen. Uns fehlt dieser öffentlich-rechtliche Bereich, wo es eine institutionelle Diskriminierung gibt, die unseres Erachtens überprüft werden muss. Die gesetzliche Legitimation von Verwaltungsanforderungen bedeutet ja nicht, dass diese frei von Diskriminierung sind. Ein weiterer Punkt, der uns sehr wichtig ist: Wie ich eingangs schon sagte, sind Diskriminierungen durch Gesetze ja nicht abzuschaffen. Ganz wesentlich ist eine Sensibilisierungskampagne, die in der öffentlichen Diskussion diskriminierende Verhaltensweisen ächtet, die sie aufzeigt, die ein öffentliches Bewusstsein dafür schafft. Dann hätten wir vielleicht auch bestimmte gesetzliche Regelungen gar nicht mehr nötig.

Dr. Ursula Engelen-Kefer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zunächst einmal zu den älteren Arbeitnehmern. Ich glaube, da müssen sich alle gesellschaftlichen Gruppen selbstkritisch fragen, ob wir hier nicht überall ein Umdenken brauchen. Denn wir haben hier offensichtlich zuviel des Guten getan und man muss viel mehr differenzieren zwischen denjenigen, die tatsächlich gesundheitlich eingeschränkt sind, weil sie sehr früh angefangen haben und sehr harte Arbeitsbedingungen hatten. Da kann man nicht noch unnötig das Arbeitsleben verlängern. Aber es gibt andere, die haben erst viel später angefangen zu arbeiten, und wir haben ja den Trend, dass sich die Bildungszeiten zunehmend verlängern und der Eintritt ins Arbeitsleben viel später erfolgt. Da können wir nicht so weiter machen mit der Frühverrentung wie sie stattfindet. Es ist ja zum Teil eine richtige Hetze gegenüber den älteren Menschen im Betrieb. Und das fängt ja nicht erst mit 55 an, das fängt ja bei Frauen noch viel früher an. Versuchen Sie heute mal, eine arbeitslose Frau über 45 Jahren wieder in den Arbeitsmarkt hineinzubringen, selbst wenn sie qualifiziert ist. Und da sehen Sie sich mal an, mit welchen Bedingungen sie wieder einsteigen muss. Das sind die Dinge, die wir alle nicht gewollt haben, dagegen müssen wir angehen. Das ist ein wesentlicher Punkt, der in der Öffentlichkeit viel bewusster gemacht werden muss, damit das Umdenken auf allen Seiten tatsächlich stattfindet. Denn ich glaube, wir kommen sonst nicht zurecht, weder mit unseren sozialen Sicherungssystemen noch mit dem

Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit. Der Umgang mit älter werdenden Belegschaften ist ein Schlüsselfaktor in diesen Fragen, und das geht alle in der Gesellschaft an.

Das ist die eine Sache. Die andere Sache sind Dokumentationspflichten für kleinere Betriebe. Wir haben ja heute schon den § 611a BGB, nach dem praktisch Diskriminierungen bei Einstellungen untersagt sind. Im Grunde genommen hat sich gar nicht so viel getan mit der Beweislastveränderung, die haben wir heute schon. Deshalb sehe ich dieses Problem gar nicht so stark auf uns zukommen. Und ich glaube, dass auch kleinere Betriebe gut daran tun, wenn sie hier alle Möglichkeiten ausschöpfen. Es kann ja für sie auch hilfreich sein, wenn sie qualifizierten Frauen eine bessere Chance geben als bisher oder denjenigen mit anderer Hautfarbe. Das kann auch für einen kleineren Betrieb durchaus hilfreich sein und seine Position verbessern. Vor allem in Anbetracht des Tatbestandes, dass wir demnächst demografisch bedingt ja sehr viel weniger junge Menschen haben werden, muss sich jeder Betrieb überlegen, wie er diejenigen, die da sind, auch besser nutzt. Das gilt eben gerade für diejenigen, die heute häufig noch diskriminiert werden. Also, ich sehe da kein Problem und halte es für wichtig, dass auch die kleineren Betriebe hier mit einbezogen werden.

Vorsitzende: Vielen Dank. Dann kommen wir zur Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Eigentlich haben Sie nur noch drei Minuten. Frau Schewe-Gerigk zuerst bitte.

Abg. **Irmgard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich frage den Deutschen Frauenrat und den VdK. Bei der Absicherung von Lebensrisiken wird ja immer mehr Eigenverantwortung des Einzelnen gefragt, und gerade die Wirtschaft vertritt ja diese Forderung auch sehr vehement. Umso wichtiger ist es, dass Menschen nicht aus diskriminierenden Gründen von Verträgen ausgeschlossen werden. Wie sehen Sie das für Ihren Bereich und was kann das Antidiskriminierungsgesetz dazu beitragen? Meine zweite Frage, sie ist sehr kurz, stelle ich an den Deutschen Juristinnenbund, ver.di und das Forum behinderter Juristinnen und Juristen. Ist es erforderlich, dass von Diskriminierung Betroffene durch Verbände unterstützt werden können und wie sollte diese Unterstützung aussehen?

Jens Kaffenberger (Sozialverband VdK Deutschland): Ja, Frau Schewe-Gerigk, vielen Dank für die Frage. Grundsätzlich unterstreichen wir nachdrücklich, dass wir dieses Gesetz brauchen, gerade weil wir im Bereich der gesetzlichen sozialen Sicherung eine Ausdünnung von Leistungen haben und einen zunehmenden Trend der Privatisierung von Lebensrisiken aufweisen. Insofern sind Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen darauf angewiesen, sich privat abzusichern. Und heute ist es so, dass das viele Menschen aus diesem Personenkreis eben nicht können. Ich will Ihnen zwei Beispiele nennen: Menschen mit Behinderungen haben erhebliche Schwierigkeiten, etwa eine Unfallversicherung abzuschließen. Und da müssen Sie sich nur mal die allgemeinen Versicherungsbedingungen ansehen. Da steht bei vielen Versicherern, bei vielen Banken bis heute drin, dass bestimmte Personenkreise per se ausgeschlossen sind, und zwar pflegebedürftige Menschen und Menschen, die als geisteskrank gelten. Das sind Tatbestände, die durch dieses Gesetz ganz gezielt bekämpft und nicht mehr möglich sein werden. Deswegen brauchen wir dieses Gesetz. Ein zweites Beispiel: Ältere Menschen müssen jetzt nach der GKV-Reform private Zusatzpolicen abschließen für Bereiche, in denen kein Leistungsrecht mehr besteht. Wir haben heute die Landschaft, dass viele private Zusatzversicherungen eine Altersgrenze einführen,

beispielsweise mit 65. Das ist auch ein Beispiel dafür, dass hier pauschal, ohne Ansehen der Person diskriminiert wird. Aus diesem Grund brauchen wir das Antidiskriminierungsgesetz.

Ich will auch noch eine persönliche Bemerkung hinzufügen. Mir ist es wichtig, dass wir die Debatte versachlichen. Ich finde, dieses Feld der Nichtdiskriminierung taugt nicht als Arena für die Auseinandersetzung über die richtige wirtschaftspolitische Strategie, sondern es ist im Endeffekt ein ausgewogenes Gesetz, das, wenn man sich mal die empirischen Daten ansieht, auch nicht zu diesen Belastungen führen wird, die viele jetzt befürchten. Im Sozialgesetzbuch IX haben wir ja schon seit mehreren Jahren die Beweislastumkehr. Es ist nicht zu einer Klagewelle gekommen. Wir haben auch heute schon Dokumentationspflichten, die in den Betrieben gehandhabt werden; das funktioniert ja weitgehend. Insofern würde ich hier in diesem Bereich einfach mal dafür plädieren, Besorgnisse zurückzustellen und darauf zu vertrauen, dass das, was bisher gut funktioniert, auch in Zukunft gut funktionieren wird. Es ist ja kein übergreifendes Gesetz, das alle Lebensbereiche regelt, sondern es wird nur ganz bestimmte kleine Bereiche regeln, wo jetzt Schutzlücken bestehen. Zusätzliche Probleme die wir haben, etwa mit risikoäquivalenten Beiträgen, werden hier ja nicht thematisiert, das verlangen wir auch nicht. Aber der Bereich wird letztlich sozusagen nicht gelöst. Das macht auch noch mal deutlich, dass dieses Gesetz in seinen Bestandteilen ausgewogen ist und wichtige Lücken schließt.

Brunhilde Raiser (Deutscher Frauenrat): Der Deutsche Frauenrat hält es für außerordentlich erforderlich, dass gerade im Versicherungsbereich jegliche Form von Diskriminierung möglichst begrenzt oder ausgeschlossen wird. Es gibt einen Hoffnungsschimmer in diesem Entwurf. Ich sage einen Hoffnungsschimmer, weil nicht ganz deutlich ist, ob es damit auch wirklich gelingt. In § 21 Nr. 5 wird die Versicherungswirtschaft ausdrücklich mit einbezogen, und das begrüßen wir ganz deutlich. Es ist nicht klar, ob damit ausgeschlossen werden kann, dass geschlechtsspezifische Tarife weiterhin bestehen bleiben. Aber sie müssen zumindest aufgedeckt werden, und das ist der erste Schritt, um sie dann auf Grund anderer Maßnahmen auch wieder anzugehen. Das heißt, wir werden mit diesem Gesetz nicht alles geregelt haben, was der Deutsche Frauenrat im Bereich von Unisexstarifen auch im privaten Wirtschaftsbereich gefordert hat, aber es ist ein Schritt, Diskriminierungen auf diesen Weg zu sehen. Daher begrüßen wir es. Es könnte noch darüber hinausgehen, erforderlich wäre nach Offenlegung einer solchen dann nicht mehr sachbegründeten Diskriminierung eigentlich das gesetzliche Verbot.

Vorsitzende: Vielen Dank. Dann möchte ich Frau Raasch, Herrn Lörcher und Herrn Dr. Jürgens bitten, in der nächsten Runde zu antworten. Denn jetzt haben wir wirklich schon überzogen. Ich rufe jetzt auf die nächste Fragerunde der Fraktion der SPD auf. Frau Gradistanac, bitte sehr.

Abg. **Renate Gradistanac** (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe eine Frage, die sich an zwei Einrichtungen richtet, einmal an das Landeszentrum für Zuwanderung und dann an Leben ohne Rassismus – Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW. Sie haben doch sicher praktische Fälle von Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Würden Sie uns doch bitte mal einige vortragen. Ich glaube, der Vertreter der Deutschen Wohnungsunternehmer hat die Situation etwas zu positiv dargestellt.

Vorsitzende: Danke. Bevor Sie antworten, möchte ich Ihnen sagen, dass wir jetzt wechseln und mein Stellvertreter, Herr Kollege Link, die Sitzungsleitung übernimmt. Bitte sehr.

Hartmut Reiners (Leben ohne Rassismus – Netzwerk der Antidiskriminierungsbüros in NRW): Ein ganz konkreter Fall, auch auf den Hinweis, dass ja momentan alles in Ordnung sei zwischen den Mietern, wenn erst mal der Vertrag zustande gekommen ist. Da kann ich einen ganz konkreten Fall aus Duisburg schildern, wo die gemeinnützige Wohnungsbaugenossenschaft in städtischer Trägerschaft einem binationalen Paar einen Mietvertrag nicht gegeben hat mit der Begründung, sie vor der Diskriminierung der Nachbarn schützen zu wollen. Das ist dann noch weiter recherchiert worden. Es ist dann herausgekommen, dass die Wohnungsbaugenossenschaft sogar in dem Stadtteil, wo wir unser Büro haben, in Duisburg-Hochfeld, sozialer Brennpunkt, Straßenzüge getrennt zwischen Deutschen und Migranten. Also, das ist ein ganz konkreter Fall, und ich denke, da sieht man, dass das Gesetz durchaus auch seine Notwendigkeit hat. Danke.

Frau Wehrhöfer (Landeszentrum für Zuwanderung NRW): Ich kann noch einen weiteren Fall hinzufügen den ich gerade in meinem Redebeitrag schon mal kurz angesprochen hatte. Es geht um ein Bauvorhaben einer muslimischen Gemeinde in Dortmund. In Dortmund-Hörde soll eine Moschee mit einem muslimischen Gemeindezentrum gebaut werden, darüber hinaus aber auch eine stattliche Anzahl von Einfamilienhäusern. Bebauungspläne usw. wurden mit der Politik entsprechend vereinbart. Mittlerweile gibt es aber, das kann man sicherlich auch als Diskriminierung deuten, eine massive Beeinträchtigung, Mobbing, durch diverse Einzelhandelsvertreter, ansässige Kaufleute, Bürgervereine usw. in diesem Stadtteil mit der Begründung, man wolle das doch noch relativ ausländerfreie Dortmund-Hörde nicht zu einem sozialen Brennpunkt verkommen lassen mit dem Zuzug, wie befürchtet wird, ausschließlich muslimischer Mieter. Obwohl die muslimische Gemeinde zugesichert hat, dass keineswegs daran gedacht ist, nur muslimische Mieter anzusiedeln und dass die Häuser nicht entsprechend vermarktet werden sollen.

Stellv. Vorsitzender: Herzlichen Dank, Frau Wehrhöfer. Der Kollege Spanier hat das Wort.

Abg. **Wolfgang Spanier** (SPD): Ich bleibe beim Bereich des Wohnungswesens und habe zwei kurze Fragen an den Vertreter des Deutschen Mieterbundes, gerade unter dem Eindruck der letzten Äußerungen. Sie haben ja einen ganz tiefen Einblick in die rechtlichen Auseinandersetzungen zwischen Mieterinnen und Mietern und Vermieterinnen und Vermietern. Sehen Sie die Notwendigkeit des Antidiskriminierungsgesetzes in der vorliegenden Fassung? Die zweite kurze Frage: Es ist schon mehrmals darauf hingewiesen worden, dass wir im Gesetz zur sozialen Wohnraumförderung als Gesetzgeber sozusagen die positive Diskriminierung im Sinne einer ausgewogenen Belegung vorgesehen haben, übrigens auch im Baugesetzbuch. Wie beurteilen Sie beides, einmal die angestrebten Regelungen im Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes um diese Zielsetzung, die sich der Gesetzgeber gegeben hat. An Herrn Freitag vom GdW möchte ich noch einmal eine Frage richten zur Klarstellung seiner Position. Sie haben angeregt im § 5, der die positive Diskriminierung anspricht, eine Regelung zu finden, die auf diese beiden Gesetze, die ich gerade zitiert habe, Bezug nimmt. Wie beurteilen Sie den § 20? Das ist mir vorhin nicht so ganz deutlich geworden, diese zweite Alternative, Stichwort Massengeschäft. Dass in der Begründung ausdrücklich die großen Wohnungsunternehmen genannt werden, wenn sie zahlreiche Wohnungen

anbieten, dass das dann zwar Rechtsgeschäfte in Ansehen der Person seien, wobei dieses in solch einem Fall von nachdringlicher Bedeutung wäre.

Norbert Eisenschmid (Deutscher Mieterbund): Ja, vielen Dank. Die Frage gibt mir Gelegenheit, die Diskussion im Bereich des Wohnungsbaus etwas zu versachlichen und vielleicht auch auf einige Punkte hinzuweisen, die verbesserungsbedürftig sind. Zunächst möchte ich klarstellen, dass wir dieses Gesetz sehr begrüßen. Wir halten es für dringend erforderlich, allerdings nicht im Bereich des Vollzugs eines Mietverhältnisses, weil wir dort tatsächlich die Situation haben, dass die Mieter eher die Auseinandersetzung mit dem Vermieter scheuen und das Problem dann bei der Beendigung des Mietverhältnisses auftaucht. Wenn Sie also im Wohnungsbereich auf das Antidiskriminierungsgesetz abstellen, dann wird es in zwei Fällen wirksam, nämlich bei Beendigung des Mietverhältnisses, wenn der Vermieter zum Beispiel bei einer Kündigung eine Auswahl zwischen den verschiedenen Mietern treffen muss, und bei Beginn des Mietverhältnisses, wenn er den Vertragspartner auswählt. In diesen beiden Fällen ist es von erheblicher Bedeutung und wirksam.

Leider muss ich hier in diesem Kreise zugestehen, dass wir als Deutscher Mieterbund nicht mit konkreten Erfahrungen im Bereich der Variante „Begründung des Mietverhältnisses“ aufwarten können, weil die Mieter eigentlich immer erst als Mieter, also Vertragspartner, zu uns kommen und dort eben die Diskriminierungsfälle anders gelöst werden. Wir sehen aber in diesem Zusammenhang das große Problem in § 20, weil dort eigentlich immer zwei Dinge zu beachten sind. Einmal muss von den Tatbestandsmerkmalen her eine Vermietung in einer Vielzahl von Fällen erfolgen, zum anderen aber auch ohne Ansehen der Person. Man könnte schon der Auffassung sein, dass eine Vermietung nie ohne Ansehen der Person erfolgt, und dann käme man zu dem Problem, dass § 20 überhaupt nicht auf Wohnungsunternehmen anwendbar ist. Wir würden es sehr begrüßen, wenn hier eine stärkere Präzisierung im Tatbestandsbereich erfolgen könnte, wonach auf jeden Fall die Wohnungsunternehmen von dem Gesetz erfasst werden. Die zweite Variante betrifft die kleineren Vermieter, die privaten Vermieter. Die sind jedenfalls nach der jetzigen Formulierung in § 20 Absatz 1 überhaupt nicht erfasst, sondern nur im Rahmen des § 20 Absatz 2 bei der Benachteiligung ethnischer Gruppen. Da haben wir ja den Vollzug der EU-Richtlinie. Darüber kann man hier nicht lamentieren, sondern da kann man nur schauen, ob man Verbesserungen oder Änderungen hat. Also die große Bitte ist, in § 20 sicherzustellen, dass tatsächlich auch der Wohnungsbau mit erfasst wird.

Die zweite Frage betrifft das Wohnraumförderungsgesetz. Ganz kurz nur. Wir sehen das gleiche Problem, das Herr Freitag auch schon angedeutet hat. Wir glauben, dass wir eine Lösung über die Zielvorstellung des § 5 finden können. Insofern teile ich die Auffassung von Herrn Freitag und meine, dass hier in diesem Bereich auch eine Präzisierung erfolgen sollte. Denn das Antidiskriminierungsgesetz könnte sonst die Zielvorstellung des Wohnraumförderungsgesetzes unterlaufen. Und diese Zielvorstellung gilt nicht nur für den öffentlich geförderten Wohnungsbau, sondern sie ist auch sinnvoll in der Anwendung des frei finanzierten Wohnungsbaus. Danke.

Lutz Freitag (Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen): Ich bin dem Vertreter des Mieterbundes recht dankbar, weil er im Prinzip deutlich gemacht hat, dass sowohl die für die Nachfrage-

als auch für die große Anbieterseite auf dem Wohnungsmarkt die Notwendigkeit einer Modifizierung und einer vernünftigen Überleitungsregelung im § 5 des Antidiskriminierungsgesetzes zwingend erforderlich ist. Also, hier gibt es nun wirklich keinen Unterschied zwischen dem Mieterbund und dem Bundesverband der Deutschen Wohnungs- und Immobilienunternehmen. Das ist ja auch mal ganz bemerkenswert, weil ja sonst durchaus nicht in allen Fragen Interessenidentität gegeben ist. Und insoweit, verehrte Abgeordnete der SPD-Fraktion, habe ich anscheinend nicht zu sehr geschönt sondern durchaus realistisch gemalt, als ich die Verhältnisse und die Notwendigkeit der Ergänzung geschildert habe.

Ich muss auch sagen, was ich hier vorhin in zwei Beispielen über angebliche Vorgänge in Duisburg oder in Nordrhein-Westfalen gehört habe, das verwundert mich doch sehr, weil zum Beispiel eine Wohnungsgenossenschaft, die ja hier angeblich diskriminieren sollte, erst einmal daraufhin geprüft werden müsste, ob es tatsächlich eine Wohnungsgenossenschaft ist. Eine Wohnungsgenossenschaft kann natürlich erst einmal nur an ihre Mitglieder Wohnungen vermieten. Hier wurde ja ausdrücklich der Begriff der Genossenschaft erwähnt; also wenn man sich hier schon sachverständig äußert, sollte man auch wissen, um welche Verhältnisse es geht. Ich habe den Eindruck gewonnen, dass hier doch ein bisschen ideologisch argumentiert wird. Genauso ist es, in diesem Zusammenhang das Vorgehen von irgendwelchen Bürgerinitiativen zu erwähnen. Das ist nun wirklich nicht das Geschäftsfeld von Wohnungsunternehmen und ich muss sagen, das ist ein Grenzfall der Diskriminierung von Sachverständigen, wenn das in diesem Zusammenhang hier so erwähnt wird.

Was den § 20 angeht, bin ich tatsächlich ein bisschen verwundert, dass der von mir sehr geschätzte Vertreter des Mieterbundes hier eindeutig darauf insistiert, dass Wohnungsvermietung ein Massengeschäft sei. Wir haben in vielen Auseinandersetzungen gerade im Zusammenhang mit Abrisskündigungen und Mietrecht immer wieder vom Mieterbund gehört, dass die Wohnung - und diese Auffassung teilen wir - der Lebensmittelpunkt des Menschen ist. Folglich müssen die Wohnungsunternehmen als Vermieter sich natürlich viel Mühe geben, sowohl denjenigen, die hinein kommen wollen, als auch denjenigen, die in dem Wohngebäude sind, dabei zu helfen, diesen Lebensmittelpunkt auch zu finden. Das heißt, dass vernünftige Nachbarschaften entstehen, dass Menschen auf Dauer miteinander gut zusammen wohnen und dass v. keine Auseinandersetzungen in den Quartieren bekommen. Das kann man nicht gänzlich ausschließen, aber man muss sich viel Mühe geben, um in diesem Bereich die Nachbarschaften sozial verantwortlich zusammensetzen. Die Präsidentin des Deutschen Mieterbundes hat mir vor einigen Tagen in einem Spitzengespräch nun ausdrücklich das Gegenteil gesagt und die Auffassung vertreten, dass auch der Mieterbund darin kein Massengeschäft sieht. Ich stelle das hier so ausdrücklich fest, weil es da anscheinend Kommunikationsprobleme gibt.

Im Ergebnis: Vermietung ist ein ganz individuelles Geschäft, das in vielfältiger Form die persönlichen Verhältnisse sowohl der Menschen betrifft, die in den Gebäuden sind, als auch derjenigen, die in ein bestimmtes Wohngebäude hineinwollen. Und wer dort jetzt versucht, mit einer unsensiblen Regulierung völlig veränderte Verhältnisse zu implementieren, der gefährdet tatsächlich den sozialen Frieden in unseren Quartieren. Und darüber sollte man sich im Klaren sein.

Stellv. Vorsitzender: Die nächste Fragestellerin ist die Kollegin Rupprecht. Sie haben das Wort.

Abg. **Marlene Rupprecht** (SPD): Herr Vorsitzender, ich habe zwei Fragen an die Behindertenverbände. Wir haben ja vorhin schon gehört, dass behinderte Menschen, und dazu gehören ja auch die Chroniker, besondere Erfahrungen beim Abschluss privater Versicherungen gemacht haben. Ich würde gern die Behindertenverbände auffordern, vielleicht an zwei oder drei konkreten Beispielen zu zeigen, welche Schwierigkeiten sie bisher hatten und noch haben. Und natürlich daran anknüpfend, welche Erwartungen haben Sie an das ADG und was glauben Sie, wird durch das Gesetz besser werden? Oder sehen Sie keine Besserung mit diesem Gesetz? Es könnte ja auch sein, dass Sie sagen, es ist ein zahnloser Tiger. Aber mir wäre es recht, wenn Sie noch mal ganz konkret sagen: Was haben behinderte bzw. chronisch kranke Menschen bisher bei Vertragsabschluss zu erwarten gehabt bzw. wie wurde mit ihnen im Bereich der Versicherungen umgegangen? Danke.

Christoph Nachtigäller (Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte): Ich habe in einem anderen Zusammenhang schon einmal erwähnt, dass wir es im sozialen Sicherungssystem ja zunehmend mit einer Konzentration von Leistungen auf bestimmte Schwerpunkte zu tun haben. Das bedeutet auf der anderen Seite, dass es Leistungsbereiche gibt, die von Sozialleistungen sozusagen frei sind. Das bedeutet für den akut kranken Menschen, also für eine Person, die nur gelegentlich erkrankt ist, in aller Regel kein großes Problem. Erstens tauchen selten Versorgungslücken auf, zum anderen ist es kein Problem, auch Verträge abzuschließen, die diese Lücken passgenau abdecken.

Bei chronisch kranken Menschen entsteht eine doppelte Problematik, die in Folgendem liegt: Zum einen kann jemand, der chronisch krank ist, also nehmen wir einen Diabetiker oder jemand, der eine chronische Polyarthrititis oder Morbus Bechterew hat, den Versorgungsnotwendigkeiten nicht ausweichen. Er hat also keine Möglichkeit zu sagen, ich nehme eine Leistung nicht in Anspruch, ich nehme die Medikamente nicht zu mir, ich werde eine entsprechende Physiotherapie nicht machen. Das funktioniert einfach nicht, er benötigt sie. Das ist die eine besondere Situation, die chronisch Kranke im Verhältnis zu akut Kranken haben. Und die zweite Situation, und da wird es dann besonders gravierend: Wir haben es jetzt mit besonders vielen Leistungsausgrenzungen und besonders hohen Zuzahlungen zu tun, das ist schon schlimm genug. Aber in dem Falle, in dem die Versorgungsbereiche nicht abgedeckt sind, müssen wir heute erleben, dass die private Versicherungswirtschaft gerade für diese Menschen auf Grund ihrer gesundheitlichen Risiken die Zugänge verstopft hat.

Es ist nicht so, dass etwa gesagt würde, es müssen Risikozuschläge gemacht werden, sondern Menschen werden Zugänge auch völlig verschlossen. Das betrifft vor allem chronisch kranke Menschen, aber sicherlich auch andere Behinderungsarten. Ich denke, dass da die Kollegen auch noch darauf eingehen werden. Für diesen Fall, Frau Rupprecht, erwarte ich eine wirklich grundsätzliche Verbesserung der Lebenssituation und auch ein grundsätzliches Umdenken. Es soll nicht der falsche Eindruck entstehen, wir wären der Auffassung, dass die Versicherungsmathematik völlig außen vor zu bleiben hat. Das ist nicht der Punkt, sondern es geht in erster Linie darum, dass der Zugang geschaffen wird, dass Menschen ihre Lebensrisiken weiterhin absichern können. Das haben wir für den Bereich der gesundheitlichen Vorsorge in verringertem Maße. Das ist absolut erforderlich. Es ist nicht nur ein benefit den wir damit bekommen, sondern eine Notwendigkeit der Absicherung. Ich denke, dass das Zusammenleben der Menschen dadurch

humaner, selbstverständlicher und normaler werden wird. Also das, was wir uns unter einer humanen Gesellschaft vorstellen, wo alle diese Gruppen, Alte und Junge, Frauen und Männer, Menschen unterschiedlicher Herkunft und Lebensart zusammenleben, wie es sich übrigens – das wurde in verschiedenen Statements überhaupt nicht berücksichtigt - zunehmend als Realität in unserer Gesellschaft ergibt. Also viele, viele Zuzüge und viele Menschen anderer Lebensarten sind bei uns und sie gehören alle dazu, ob sie nun eine Behinderung, eine chronische Erkrankung oder was auch immer haben oder nicht. Ich denke, dass wir zu einer insgesamt humaneren Gesellschaft kommen mit Menschen, die ihre Lebensrisiken abdecken können wie andere auch.

Und damit, das ist noch ein Aspekt, kann auch Armut vermeiden werden. Es darf nicht sein, dass das wirklich Wirklichkeit wird, was wir heute schon in vielen Bereichen befürchten: Wer arm ist, ist gesundheitlich schlechter gestellt und nicht nur dass, wer arm ist, muss früher sterben. Das ist sicherlich eine ganz schlimme Perspektive. Es ist im Grunde eine hohe Aufgabe für uns. Wir sollten durch das Antidiskriminierungsgesetz diesem Trend entgegenwirken. Und das können wir in einem bestimmten Punkt, wie schon dargelegt, mit dem Gesetz auch tun. Deswegen bitte ich sehr darum, dass dieser Gesetzentwurf auch tatsächlich zum Gesetz wird.

Klaus Lachwitz (Deutscher Behindertenrat): Ja, ich kann mich diesen Ausführungen weitgehend anschließen und möchte sie nur wie folgt ergänzen: Wir beobachten, dass Menschen, die als chronisch krank oder behindert eingestuft sind, das sind ja überlappende Bereiche, generell bei den Versicherungen als schlechte Risiken geführt werden. Sie sind im Grunde genommen, was Leistung anbetrifft, ein großes Problem für viele Versicherungen und man versucht, diese Menschen entweder gar nicht in die Versicherung aufzunehmen oder man versucht auch zum Teil, sie aus den Versicherungen zu vergraulen. Nicht umsonst erfahren wir immer wieder von AOK-Vertretern, dass viele Eltern von behinderten Söhnen und Töchtern dort ankommen und sagen: Keine andere Versicherung möchte uns aufnehmen. Das heißt, sie haben schon eine Odyssee hinter sich. Und deshalb sind wir auch der Meinung, dass gerade der Versicherungszweig und das gesamte Versicherungswesen wirklich unter die Lupe genommen werden müssen, und hier kann das Antidiskriminierungsgesetz hervorragende Hilfe leisten. Aus diesem Grund appellieren wir an dieser Stelle insbesondere dafür, dass gerade der Versicherungszweig in dem Antidiskriminierungsgesetz berücksichtigt wird.

Stell. Vorsitzender: Danke schön. Für die SPD habe ich noch Frau Gradistanac. Sie haben insgesamt noch drei Minuten. Frau Kollegin, Sie haben das Wort.

Abg. **Renate Gradistanac** (SPD): Da mache ich es ganz schnell. An den Vertreter der deutschen Wohnungsunternehmen vielleicht noch eine Bemerkung: Um den sozialen Frieden vor Ort zu sichern oder auszubauen, haben wir das wunderbare Projekt „Soziale Stadt“ initiiert, das wir natürlich durch unser Gesetz nicht gefährden wollen. Jetzt will ich dem Vertreter des Lesben- und Schwulenverbandes, Herrn Bruns, noch mal die Möglichkeit geben. Sie haben vorhin davon gesprochen, dass schwule Männer beim Abschluss privater Lebensversicherungen diskriminiert werden. Machen Sie doch noch mal ein, zwei kurze Bemerkungen dazu. Und dann, Herr Dr. Hauck vom Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten, Sie haben sehr eindrucksvoll geschildert, wie blinde Menschen im Bereich der Hotellerie und Gastronomie

diskriminiert werden. Und darum die Frage an die DEHOGA: Das muss Sie doch stutzig machen, wenn solche Bemerkungen immer wieder in der Öffentlichkeit diskutiert werden. Wollen Sie das hinnehmen oder springen Sie vielleicht doch über Ihren Schatten und sagen, das Antidiskriminierungsgesetz ist ein Anfang und da muss man mal sehen, wie wir selber damit umgehen und unsere Verbandsmitglieder besser sensibilisieren.

Lutz Freitag (Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen): Ich will gerne darauf verweisen, dass wir uns alle zwei Jahre an der Auslobung des Preises „Soziale Stadt“ beteiligen und in ganz besonderer Weise bürgerschaftliches Engagement für die Stabilisierung der Quartiere ausschreiben. Also, wir stehen hinter dem Programm soziale Stadt, wir begrüßen es ausdrücklich. Aber es sieht auch ausdrücklich eine gemischte Belegung als Ziel der sozialen Stadt vor. Von daher liegt meine Argumentation ausdrücklich auf der Grundlage des Programms „Soziale Stadt“.

Manfred Bruns (Lesben- und Schwulenverband): Wir haben nichts dagegen, dass die Versicherungen vorher beispielsweise einen HIV-Antikörpertest verlangen oder fragen, ob sie aidskrank sind oder was auch immer, wenn es um konkrete Risiken geht. Das Ganze spielt sich so ab, dass die Betroffenen mit dem Makler verhandeln und dann wird gesagt, da ist alles in Ordnung, und auf einmal kommt die Ablehnung. Und das wird dann nicht mehr erläutert, auch nicht auf Nachfrage. Es ist aber ganz eindeutig, dass er abgelehnt worden ist, entweder wenn er in Lebensversicherungen einen Mann als Bezugsberechtigten angibt. Da haben wir früher immer gesagt, gib doch eine Frau an und wechsele die nachher aus, das geht aber jetzt nicht mehr, wenn sie in einer Lebenspartnerschaft leben. Lebenspartnerschaft ist für die Versicherung offenbar ein risikoerhöhender Umstand, was Unfug ist. Risikoerhöhung ist der sexuelle Lebenswandel. Das kann bei Schwulen erhöhend sein, das kann aber auch bei Sextouristen sein, die, was weiß ich, in die Südsee fahren und sich dort vergnügen. Aber es kann nicht sein, dass die Lebenspartnerschaft als solche als Risiko gewertet wird und wir denken, dass das durch den Entwurf verhindert wird.

Noch eine Bemerkung zu dieser Rechtsberatung. Wir sollen ja nach der Richtlinie 2000/78 die Möglichkeit haben, mindestens unterstützend zu begleiten. Da gehört Rechtsberatung einfach dazu. Man kann nicht unterstützend begleiten, wenn man keine Rechtsberatung macht. Folglich muss Rechtsberatung erlaubt werden und bei den Antidiskriminierungsverbänden ist oft sehr viel mehr Rechtswissen vorhanden als bei einem durchschnittlichen Anwalt. Vielen Dank.

Frau Warden (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband): Wir haben uns tatsächlich viele Gedanken gemacht über die Frage, warum behinderte Gäste in Hotellerie und Gastronomie teilweise diskriminiert werden. Das ist uns in der letzten Zeit zu Ohren gekommen. Wir haben insbesondere in den letzten beiden Jahren, seit dem europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung, sehr intensiv daran gearbeitet, das zu verbessern mit einem Einsatz, der für uns eher ungewöhnlich ist. Wir sind hingegangen und haben wirklich versucht, flächendeckend in Deutschland Seminare zu dem Thema durchzuführen, weil wir gesehen haben, dass sich sonst nichts bewegt. Ich darf aber auch nicht verhehlen, dass die Diskussion über das Antidiskriminierungsgesetz unsere Anstrengungen nicht gerade fördert, sondern im Gegenteil gerade im Moment dazu führt, dass das Ganze wieder in die andere Richtung schwappt.

Ich bin allerdings auch der Meinung, und ich denke, da würden mir auch die Vertreter der Behindertenverbände Recht geben, dass das zentrale Problem nicht ist, dass behinderte Menschen in Hotellerie und Gastronomie offen abgewiesen werden, weil sie behindert sind. Es waren ja in der Tat Fälle, wo andere Gäste sich beschwert haben, dass sie mit Behinderten zusammen speisen, wohnen, sich in Ferienhotels aufhalten müssen. Und diese Gäste haben dann in dem Rechtsstreit gegen den Hotelier teilweise Recht bekommen vor deutschen Gerichten. Es ist gesagt worden, es ist tatsächlich verlorene Urlaubsfreude, und sie haben Schadensersatzansprüche bekommen. Der Leidtragende war in diesen Fällen immer der Hotelier. Und falls Sie das in der Presse verfolgt haben, ist Ihnen vielleicht auch aufgefallen, dass der Hotel- und Gaststättenverband, bzw. in den Fällen die betroffenen Landesverbände, dagegen dann offen protestiert haben. Sie haben gesagt, das kann doch wohl nicht sein, das ist diskriminierend. Die Probleme liegen meines Erachtens tatsächlich woanders. Mir ist kein einziger Fall bekannt, wo es tatsächlich zum Rechtsstreit zwischen einem abgewiesenen behinderten Gast und dem Hotelier gekommen wäre. Wenn es zu einem solchen Rechtsstreit käme, würde der behinderte Gast ihn gewinnen. Heute wird überall, wo es tatsächlich in der juristischen Fachpresse mal Äußerungen über dieses Thema gibt, immer gesagt, das ist vom Hausrecht gerade nicht gedeckt, das ist diskriminierend. Es gibt dazu noch keine Rechtsprechung. Es gibt Rechtsprechung, in der es um ausländische Gäste geht. Da wird auch immer ganz klar gesagt, das Abweisen von Ausländern, weil sie Ausländer sind, ist diskriminierend, ist nicht vom Hausrecht gedeckt. So wäre es bei behinderten Gästen auch. Und da stehe ich auch absolut dahinter.

Stellv. Vorsitzender: Dann kommen wir zur CDU/CSU-Fraktion, zwei Minuten Minus aus dem vorletzten Gang. Sie haben noch 22 Minuten. Herr Kollege Meckelburg bitte.

Abg. **Wolfgang Meckelburg** (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen, einmal an den Vertreter der ASU und dann an den DIHK. Die ASU hat in Ihrer Stellungnahme gesagt, dass sie mehr Vertragsfreiheit, mehr Flexibilität, weniger Regulierung, weniger Bürokratie und dann weniger an Vorgängen brauchen, die juristisch überprüft werden müssten. Ich will die Antwort nicht so leicht machen und einschränken, Sie könnten sonst ja wahrscheinlich kaum etwas sagen. Deshalb möchte ich Sie nach dem Grundsatz der Privatautonomie und der Vertragsfreiheit fragen, inwieweit dieses Gesetz daraufhin zu beurteilen ist. Und an Herrn Dr. Möllerin die Frage nach der zunehmenden Bürokratie und den Kosten, die Sie aus dem Gesetz möglicherweise erwarten.

Ulrich Herfurth (Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer): Grundsätzlich begrüßen die selbständigen Unternehmer, dass Diskriminierungen untersagt sind. Sie sind nicht gewollt. Die vorliegende Form des Gesetzentwurfes führt allerdings in vielen Fällen dazu, dass die Privatautonomie weitgehend eingeschränkt sein kann. Das hängt damit zusammen, dass das Gesetz an vielen Stellen Bagatellausnahmen nicht macht und dass der Entwurf an vielen Stellen absolut die Ergebnisse vorschreibt. Beispielsweise haben wir bei der Auswahl nach Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung. Also ich darf nur auswählen, wenn das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung darstellt. Dafür fällt mir nur ein Fall ein, der der Leihmutter, wenn das ein Beruf wäre.

Ein zweites großes Problem sehen wir darin, dass eine Diskriminierung auch durch andere im Betrieb vorgenommen werden kann und der Arbeitgeber oder der Unternehmer dafür in die Haftung genommen

wird, zwar für Verschulden, aber für Verschulden jeglicher Art, das heißt, auch für leichte Fahrlässigkeit. Wenn Kunden oder Mitarbeiter einen anderen Mitarbeiter diskriminieren, dann haben wir die Schwierigkeit, dass bereits die kleinste Verfehlung zu einer erheblichen Sanktion führen kann. Die Entschädigungsdrohung, die hier der Höhe nach nicht begrenzt wird, ist ein Damoklesschwert für die freie Auswahl der Unternehmer und der Arbeitgeber in Bezug auf ihre künftigen neuen Mitarbeiter. In kleineren Unternehmen haben wir einen erheblichen Verwaltungsaufwand, das ist heute schon für den Bereich der freien Berufe gesagt worden. Wenn man eine Stelle ausschreibt und mehrere hundert Bewerbungen bekommt - das ist im Moment durchaus nicht selten - dann muss jede dieser Bewerbungen gefiltert und es muss dokumentiert werden, warum ganz bestimmte Personen nach welchen Kriterien nicht weiter verfolgt werden. Das ist der Bereich des Arbeitsrechts.

Der Bereich des Zivilrechts scheint sich vornehmlich nur um Massengeschäfte zu drehen. Aber wir haben heute auch gehört, der Begriff AGB, Allgemeine Geschäftsbedingungen, wird in einen Zusammenhang gebracht. Und es ist durchaus vorstellbar, dass der Begriff des Massengeschäftes sich durch die Rechtsprechung verändert und ein ähnliches Schicksal nimmt, wie wir das vom früheren AGB-Gesetz kennen. Ursprünglich hat man bei der Einführung des AGB-Gesetzes nämlich tatsächlich an vorgedruckte Vertragsbedingungen gedacht. Heute sind die Regelungen bereits anwendbar, wenn zwei- oder dreifach, mehrfach der gleiche Text verwendet und nicht mehr ausgehandelt wird. Es ist, glaube ich, ziemlich eindeutig, dass in absoluten Massengeschäften wie mengenhaften Versicherungsverträgen bestimmte Gruppen nicht diskriminiert werden können, aber die Grenze zu kleineren Individualverträgen ist nicht sauber gezogen. Wir haben die Sorge, dass die Unternehmen mit einer hohen bürokratischen Maßnahmenstruktur belastet werden, weil sie befürchten, dass sie mit Prozessen überzogen werden, mögen sie berechtigt sein oder nur, ähnlich wie im Wettbewerbsrecht, auf Abfindung ausgerichtet sein, oder teilweise auch mit Kündigungsschutzprozessen.

Dr. Jürgen Möllering (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Ich hatte auf die Fragen ja vorhin schon teilweise Stellung bezogen. Zunächst die Frage der zunehmenden Bürokratie. Man kann unter Bürokratie nur die staatliche Bürokratie verstehen, aber es gibt natürlich auch eine Bürokratie in den Unternehmen. Und diese Bürokratie wird durch das Gesetz, wenn es so verabschiedet wird, wie es jetzt dasteht, dadurch geschürt, dass sich der Unternehmer wappnen muss für einen zukünftigen Prozess. Vielleicht gibt es nicht so viele Prozesse, aber er muss damit rechnen, dass es im Mietbereich, im Arbeitsrecht, an verschiedenen Stellen Prozesse gibt. Abgesehen davon wird in das Verhältnis der Vertragspartner eine falsche Basis eingeführt. Man kümmert sich in erster Linie um Sachen, um die man sich bei einer Anstellung eben nicht in erster Linie kümmern sollte. Man sollte doch darauf achten, ist das ein guter Mann, passt der in mein Team rein - oder eine gute Frau - das kann ich ja zum Beispiel in meiner Abteilung mit großer Freude behaupten, da sind inzwischen dreimal so viele Frauen beschäftigt wie Herren. Und ich hoffe, es wird auch irgendwann einmal eine Abteilungsleiterin geben. Also diese Dokumentation, man muss sich auf Dinge konzentrieren, die zum eigentlichen Geschäft nicht gehören.

Jetzt zu den Kosten. Kosten sind die Dokumentationskosten, die Kosten die beispielsweise dadurch entstehen, dass man ein Bewerbungsgespräch zu zweit führt, die erforderliche anwaltliche Beratung. Aber man darf auch die Kosten nicht unterschätzen, die dadurch entstehen, dass ich möglicherweise jemanden

einstellen muss, dass ich ein Geschäft mit jemandem schließen muss, dass ich meine Wohnung an jemand vermieten muss, der in das Umfeld meines Unternehmens, in das Umfeld meines Hauses nicht hineinpasst. Die aus dieser falschen Entscheidung resultierenden Schwierigkeiten verursachen auch Kosten. Was werde ich also normalerweise versuchen? Wenn ich schon das Problem habe, werde ich versuchen, die Entscheidung dann zu treffen, wenn sie mir die geringsten Probleme verursacht, das heißt also bei der Anstellung und nicht erst nach der Anstellung, nicht erst, wenn jemand bereits im Betrieb beschäftigt ist. Das ist nicht nur eine Kostenfrage, sondern das führt meines Erachtens zu verlogenen Entscheidungen.

Stellv. Vorsitzender: Danke schön. Jetzt hat das Wort die Kollegin Blumenthal.

Abg. **Antje Blumenthal** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe eine Frage an den Hauptverband des deutschen Einzelhandels (HDE). Meine Frage an Sie bezieht sich auf die im Gesetz vorgesehene Dritthaftung, das heißt also die Haftung des Arbeitgebers für das Verhalten von Kunden und Lieferanten. Welche Auswirkungen hat das für den Einzelhandel?

Heribert Jöris (Hauptverband des Deutschen Einzelhandels): Ja, vielen Dank für die Frage. Was den Einzelhandel betrifft, da haben wir tatsächlich im normalen Verkauf als Massengeschäft kein Problem. Wer die Umsätze des Einzelhandels kennt, der weiß, dass wir froh sind für jede Ware, die wir verkaufen können. Wenn wir uns diese Dritthaftung anschauen, haben wir allerdings das Problem, dass wir in eine Situation hineingeraten, in der wir den Kunden als Bedrohung empfinden müssten, und zwar dann, wenn wir Beschäftigte ausgewählt haben. Ich will Ihnen mal ein plastisches Beispiel schildern. Wir haben ein Supermarktunternehmen, das sich nach langen Diskussionen dazu durchgerungen hat, im Verkauf einen Mitarbeiter zu beschäftigen, der mongoloid ist. Diese Situation kann natürlich sehr schnell dazu führen, dass dieser Verkäufer, der diesen Beruf aus seinem Willen heraus gewählt hat, unter Umständen den Belästigungen von Kunden, vielleicht auch von Leuten, die mit Behinderungen nicht so gut umgehen können, ausgesetzt ist. Wir werden auch andere Situationen haben. Ich nenne Ihnen einfach mal so ein paar Beispiele. Was machen wir denn beispielsweise, wenn wir ein Geschäft für Damenunterbekleidung haben. Da bewirbt sich jetzt als Verkäufer/Verkäuferin ein fünfzigjähriger Mann. Können wir den dar ablehnen nur weil wir sagen, bitte schön, haben Sie Verständnis dafür, dass wir für diese Position doch eher eine Dame bevorzugen, auch wenn Sie verkaufen können. Oder wie gehen wir mit der Situation um, wenn wir in einem Sportartikelgeschäft einen Bewerber mit einer Körperbehinderung haben. Es geht nicht darum, dass die Unternehmen das nicht machen, das zeigt ja auch das Beispiel des mongoloiden Verkäufers, sondern das Problem besteht darin, dass das Unternehmen dann ein Problem bekommt, wenn Kunden oder Lieferanten mit dieser Situation nicht umgehen können. Dann stellt sich direkt die Frage, was machen wir denn jetzt, wenn es dann zu Belästigungen dieses Mitarbeiters kommt? Sind wir dann als Einzelhandelsunternehmen aus präventiven Gründen, wie es das Gesetz sagt, sogar verpflichtet, diesen Mitarbeiter vom Verkauf in das Lager zu versetzen? Da, wo er vielleicht keine Verkaufsprämie verdienen kann, sondern schlechter bezahlt wird. Wenn dieses Gesetz so wahr wird, geraten eben in eine Situation, dass wir jeden Kunden als potentielle Bedrohung ansehen müssen und jeder Mitarbeiter im Verkauf, der nicht einem „Normbild“ entspricht, sei es ein Mann im Damenunterbekleidungsgeschäft, ein Körperbehinderter im Sportartikelfachgeschäft oder ein Mongoloider im Verkauf, durch das Gesetz zum Risikofaktor wird. Damit wird das Unternehmen eher abgeschreckt hier Wege zu gehen, die ungewöhnlich

sind, sich also auch Beschäftigtengruppen zu öffnen, die man ja eigentlich integrieren will, die man fördern will. Deswegen lehnen wir diese Haftung für Dritte ganz entschieden ab. Ich wüsste nicht, was ich einem Einzelhändler erzählen soll, wenn er mich fragt, ja was sollten wir denn dagegen tun? Die Ladentüre zumachen, das können wir nicht machen, eine Türkontrolle wie in der Diskothek einführen, das wollen wir sicherlich auch nicht. Und jeden dann auf seine Einstellung hin überprüfen, das können wir in dem Massengeschäft eben nicht machen.

Abg. **Markus Grübel** (CDU/CSU): Ja die gleiche Frage, Haftung für das Fehlverhalten Dritter, möchte ich der DEHOGA stellen. Im Gastronomiebereich haben Sie ja auch sehr viele Kunden und damit die gleiche Problemlage. Kurz auch eine Frage an die Vertreterin der Versicherungswirtschaft: Wie gehen Sie mit bestehenden Verträgen um im Hinblick auf die Übergangsregelung des § 34?

Frau Warden (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband): Ja, Sie haben in der Tat völlig Recht, die Haftung für Dritte ist einer der zwei Punkte im Gesetzentwurf, die uns besonders viel Angst machen. Der zweite Punkt, ich sage das nur mal ganz kurz zwischendurch, ist die teilweise Beweislastumkehr. Bei der Haftung für Dritte wissen wir in der Tat nicht, wie wir das von uns geforderte Handeln zum Schutze unserer Mitarbeiter in die Tat umsetzen sollen. Gerade in unserer Branche kommt es natürlich ja häufiger schon mal zu Vorkommnissen, die sich irgendwo im Grenzbereich zwischen Frotzelei, Witzelei, Anzüglichkeit und Belästigung bewegen. Die Grenzen sind da ja leider häufig schwimmend und werden möglicherweise auch vom Gast auf der einen Seite und der belästigten Kellnerin auf der anderen Seite unterschiedlich interpretiert. Das ist natürlich überhaupt keine Frage; wenn Gäste unsere Mitarbeiter tatsächlich belästigen oder diskriminieren, schreiten unsere Mitglieder, die Hoteliere und die Gastronomen, natürlich ein. Im Extremfall wird ein Hausverbot verhängt. Nur, wie soll man sich das denn faktisch vorstellen in Fällen wie der Karnevalsfeier in Köln oder der Wiesn in München? Ist jede Anzüglichkeit hier schon eine Belästigung, muss da jedes Mal ein Hausverbot ausgesprochen werden? Wo ist die Grenze, wie überprüft man da die Haftung? Da wird tatsächlich, denke ich, am grünen Tisch ein Haftungstatbestand erdacht, der in der Praxis einfach nicht durchsetzbar ist.

Dr. Martina Vomhof (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft): Vielen Dank für die Frage. Es ist jetzt ein bisschen schwierig, nur auf diese Frage zu den bestehenden Verträgen einzugehen, weil wir noch gar nicht die Gelegenheit hatten überhaupt etwas zu den vielen Aspekten zu sagen, die zur Versicherungswirtschaft genannt worden. Ich möchte vielleicht eine Sache ganz kurz vorwegschicken. Wir sind schon etwas überrascht darüber, dass die Versicherungswirtschaft genauso wie die Massengeschäfte in dem Gesetz einfach so aufgenommen ist. Die Versicherungsverträge unterscheiden sich ja eben von Massengeschäften und Geschäften, bei denen es auf die Person nicht ankommt. Das ist doch ganz erheblich, weil Versicherungsverträge ja eine Risikoprüfung voraussetzen. Diese Risikoprüfung ist aufsichtsrechtlich geboten; das steht im Versicherungsaufsichtsrecht, dass man die Prämien auch nach dem Risiko bemessen muss. Es ist auch im Versicherungsvertragsrecht angelegt, dass gefahrerhöhende Umstände genannt werden müssen. Und die meisten Probleme, die hier geschildert worden sind, ergeben sich natürlich daraus, dass tatsächlich erhöhte Risiken vorliegen, auf die die Versicherungswirtschaft mit erhöhten Prämien reagieren muss, um zur Erfüllung ihrer Verträge in der Lage zu sein. Wenn sie bei einem erhöhten Risiko einfach zum gleichen Betrag versichern würden, dann gerieten sie unter Umständen in

erhebliche Leistungsschwierigkeiten, weil es sich hier um Fälle handelt, in denen sich das Risiko sehr oft verwirklicht.

Zur Rückwirkung möchte ich sagen, dass es natürlich recht schwierig ist, auf die bestehenden Verträge einzugehen. Wenn ich sehe, wie viele unbestimmte Rechtsbegriffe es hier gibt, ist es sehr unsicher zu bewerten, in welchen Fällen das Verhalten der Versicherungswirtschaft noch vom Gesetz gerechtfertigt wäre und in welchen Fällen dies nicht der Fall ist. Das heißt, wir müssten in die Überprüfung sämtlicher Verträge einsteigen, und das ist natürlich ein erheblicher Aufwand. Das Schlimme ist, dass wir vernünftigerweise eigentlich alles neu kalkulieren müssten, um leistungsfähig zu bleiben - auch für Menschen, die von diesen Diskriminierungsmerkmalen nicht betroffen sind. Aber für die wäre das sicherlich eine unzulässige Rückwirkung, so dass wir das nicht machen können. Wir müssten die Prämien also unter Umständen für Personen mit erhöhtem Risiko herabsetzen, weil wir möglicherweise die Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen können, weil es hierfür vielleicht keine Statistik gibt, sondern nur medizinische Erfahrungswerte, die eigentlich in jedem Land genauso gelten. Beispielsweise ist es in den USA so, obwohl es da eine scharfe Antidiskriminierungsregelung gibt, dass man nicht nur auf Statistiken abstellt, sondern auch auf andere vernünftige Erwägungen. Dies alles könnten wir nicht mehr. Wir müssten dementsprechend unsere Prämien wesentlich herabsetzen, und dadurch geraten Unternehmen wirklich an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Deshalb halte ich eine Rückwirkung für sehr kritisch. Sie ist ja auch im europäischen Recht überhaupt nicht angelegt. Also nehmen Sie bitte nur die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Hier ist eine Übergangsfrist bis Ende 2007 vorgesehen, und es gilt dann eben nur für Neuverträge. Das Gesetz geht weit darüber hinaus, indem es sagt, es ist auch für vorhandene Verträge und es soll innerhalb von drei Monaten darauf reagiert werden. Das ist für die Versicherungswirtschaft so nicht machbar. Vielen Dank.

Stellv. Vorsitzender: Das Wort hat die Kollegin Roedel.

Abg. **Hannelore Roedel** (CDU/CSU): Ich habe abschließend zwei Fragen an die BDA. Zum einen, wie beurteilen Sie nach Gesetzentwurf die Möglichkeit, noch Altersregelungen in den Tarifverträge unterzubringen? Und abschließend die Frage: Wird Ihrer Einschätzung nach dieses Gesetz den erforderlichen Aufschwung und die nötigen Arbeitsplätze für Deutschland bringen oder sehen Sie das anders?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank. Altersregelungen in Tarifverträgen. Ich gehe davon aus, dass die Altersregelungen in Tarifverträgen grundsätzlich Bestand haben, aber es gibt erhebliche Rechtsunsicherheit. Ich kann mir, gerade auch in Verknüpfung mit den - ich drücke mich mal sehr vorsichtig aus - verunglückten Regelungen zur Unwirksamkeit von Tarifverträgen in diesem Gesetz und der Haftung des Arbeitgebers bei der Anwendung solcher Tarifverträge, durchaus vorstellen, dass das eine oder andere Arbeitsgericht das anders bewertet. Ich glaube, daher ist es ganz dringend und völlig unverzichtbar, dass eine entsprechende Klarstellung nicht nur in die Gesetzesbegründung, wo sie jetzt angedeutet ist, sondern auch in das Gesetz selbst aufgenommen wird als besonderer Rechtfertigungsgrund, dass tarifliche Altersgrenzenregelungen Bestand haben. Das gilt

entsprechend, wenn auch nicht mit derselben Schärfe, für tarifliche Vergünstigungen, die ja eben auch für viele Ältere in den Tarifverträgen enthalten sind.

Zu der zweiten und abschließenden Frage. Ich glaube, und ich habe das vorhin auch schon deutlich gemacht, dieses Gesetz bedeutet ein Mehr an Bürokratie und ein Mehr an Rechtsunsicherheit. Die Bundesrepublik Deutschland leidet nun an Vielem. Wir leiden an einem unklaren, unsystematischen Steuerrecht, wir leiden an einem unklaren, unsystematischen Arbeitsrecht, aber wir leiden bestimmt nicht daran, dass wir bisher keine Antidiskriminierungsregelung im Arbeitsrecht gehabt haben. Daran leiden wir sicherlich nicht, denn im Arbeitsrecht, und das haben wir mit unserer Stellungnahme auch schon deutlich gemacht, gelten bereits Antidiskriminierungsregelungen. Insofern wären schon die Richtlinien nicht notwendig gewesen. Das, was jetzt an Bürokratisierung und darüber hinaus noch an überschießenden Regelungen gegenüber den Richtlinien auf uns zukommt - hier sind ja schon einige genannt worden: die Haftung für Dritte, das Klagerecht der Gewerkschaften und des Betriebsrates, das Verbandsklagerecht und schließlich die Entschädigungsregelungen, die in den Richtlinien auch nicht vorgesehen werden - führt ganz eindeutig zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Und die Folge wird alles Mögliche sein, aber sie wird eben nicht ein Abbau von Regulierungen sein, der dringend notwendig wäre, sondern ein Mehrregulieren, und damit unter dem Strich auch ein Weniger an Arbeitsplätzen.

Stellv. Vorsitzender: Danke sehr. Frau Kollegin Schewe-Gerigk von den Grünen. Sie haben noch drei Fragen offen. Wir haben jetzt noch sechs Minuten. Vielleicht formulieren Sie noch mal das Wichtigste, was Sie noch wissen wollten.

Abg. **Irmingard Schewe-Gerigk** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich sage das noch mal ganz kurz, ich hatte den Deutschen Juristinnenbund, ver.di und das Forum behinderter Juristinnen und Juristen gebeten. Die Frage war, ob es Ihres Erachtens nach erforderlich ist, dass von Diskriminierung Betroffene durch Verbände unterstützt werden können und wie Ihrer Meinung nach die Unterstützung aussieht oder aussehen sollte.

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Deutscher Juristinnenbund): Der Deutsche Juristinnenbund findet die vorliegende Regelung der Verbandsbeteiligung sehr enttäuschend. Der Deutsche Juristinnenbund ist ein kleiner Verband, der keine Rechtsabteilung hat und auf keinen Fall geeignet ist, bei jeder diskriminierten Frau in der untersten Instanz zu beraten und Händchen zu halten, selbst wenn er das gerne wollte. Wir können unseren juristischen Sachverstand nur gezielt und dosiert einsetzen. Und insofern meinen wir eigentlich, es müsste ein eigenes Verbandsklagerecht geben, damit die Verbände in Fällen, die Mustercharakter und Klarstellungsfunktion für die Zukunft haben, ihren Sachverstand einsetzen können und einen Prozess bis zur endgültigen Klärung begleiten können. Das heißt dann eben nicht nur unterste Instanz, sondern durch alle Instanzen. Das Gesetz bietet nun in der Begründung sozusagen zwei Trostpflaster an. Das eine ist dieser Abtretungsanspruch, den der djb sehr unglücklich findet. Es ist ja schon häufig gesagt worden, dass das die Verbände im Grunde in den Ruf setzt, sie seien so etwas Ähnliches wie Abmahnvereine und es ginge ihnen vor allem ums Geld. Es geht nicht ums Geld, es geht vor allem um die Feststellung, dass ein bestimmtes Verhalten, so wie es jetzt ist, rechtswidrig ist. Und es geht um das Unterlassen dieses Verhaltens. Es geht gerade nicht ums Geld, insbesondere nicht aus Sicht der Verbände. Und insofern ist dieser

Abtretungsanspruch für Geldforderungen überhaupt kein sinnvoller Ersatz für ein fehlendes Verbandsklagerecht.

Der zweite Weg, der in der Gesetzesbegründung angeboten wird, ist, es doch über das Unterlassungsklagegesetz oder das UWG zu machen und in jedem Antidiskriminierungsverband so einen kleinen Verbraucherschutzzusatz aufzunehmen. Das ist aber überhaupt nicht mit der Zielrichtung solcher Verbände vereinbar. Wir sind keine Verbraucherschutzverbände, sondern wir sind Verbände, die auf die politische Meinungsbildung Einfluss nehmen und Interessenvertretung machen wollen. Dabei wollen wir auch bleiben und insofern ist dieser Umweg uns wirklich verschlossen. Im Übrigen möchte ich noch einmal darauf hinweisen, dass hier, und das sage ich jetzt auch als Juristin, Begriffverwechslung gemacht wird. Es wird hier schon wieder von Verbandsklage geredet. Im Gesetz ist keine Verbandsklage geregelt, sondern eine ganz bescheidene Prozessvertretung in der untersten Instanz in Fällen, wo kein Anwaltszwang besteht. Genauso ist es mit diesem Begriff der Dritthaftung. Das möchte ich doch auch noch einmal sagen. Es geht nicht um die Haftung für Drittverschulden. Es geht um eine Haftung, dass man, wenn Dritte etwas tun, was sie nicht tun sollten, nichts getan hat, was man hätte tun können. Das ist ein völlig legitimer Anspruch des Gesetzgebers, und da wird auch niemand überfordert. Und wenn man nichts tun kann, dann haftet man auch nicht.

Dr. Andreas Jürgens (Forum behinderter Juristinnen und Juristen): Ich halte die Unterstützung durch Verbände im Diskriminierungsfall für außerordentlich wichtig. Denn diejenigen, die von Diskriminierung betroffen sind, fühlen sich ja als Person zurückgesetzt. Sie fühlen sich sehr verletzt, sie fühlen sich sozusagen als Menschen zweiter Klasse behandelt. Und schon deswegen ist die Unterstützung durch Organisationen, die mit dem Problembereich vertraut sind, so außerordentlich wichtig. Im Behindertenbereich würden das im Wesentlichen die Behindertenorganisationen sein, die auch heute schon unterschiedliche Beratungsstellen vorhalten. Es ist ja nicht daran gedacht, das Ganze zu kommerzialisieren, wie das in der Anhörung gelegentlich anklang. Es steht ausdrücklich im Gesetz, dass die Antidiskriminierungsverbände nicht gewerbsmäßig tätig sein dürfen. Es wird sich also im Wesentlichen um gemeinnützige Organisationen handeln.

Wie gesagt, wir haben ja auch bisher schon entsprechende Beratungsstellen, wo wir natürlich keine Rechtsberatung machen, aber über die Rechtslage informieren können. Im Gegensatz zu dem, was die Vertreterin der DEHOGA hier gesagt hat, müssen wir gegenwärtig darüber informieren, dass das Gesetz im Falle von Diskriminierung eben keine Handhabe bietet. Wenn zum Beispiel jemand aus einem Lokal rausgeworfen oder gar nicht erst reingelassen wird, da gibt es gegenwärtig keine gesetzliche Handhabe, und aus diesem Grunde gibt es natürlich auch keine Klageverfahren. Die Beratung durch die Antidiskriminierungsverbände wird aber künftig auch dazu beitragen, aussichtslose Klage zu vermeiden. Natürlich werden wir in der Beratung die Betroffenen darauf hinweisen, dass das subjektive Empfinden, diskriminiert zu sein, auch künftig nicht ausreicht. Auch das steht im Gegensatz zu dem, was hier teilweise suggeriert wurde. Allein die Behauptung, ich bin auf Grund einer Behinderung diskriminiert worden, reicht ja nach dem Gesetzentwurf nicht aus, um die so genannte Beweislastumkehr einzuleiten. Wir werden natürlich die Betroffenen darauf hinweisen, dass sie erstens Tatsachen glaubhaft machen müssen, aus denen sich zweitens aus Sicht des Gerichts vermuten lässt, dass tatsächlich eine Diskriminierung auf Grund zum

Beispiel der Behinderung gegeben ist. Auch darauf möchte ich einmal hinweisen, das Gericht beurteilt das ja und nicht der einzelne Betroffene aus subjektiver Sicht. Die Information und die Beratung darüber und das gemeinsame Gespräch, ob solche Tatsache vorgetragen und solche Schlussfolgerungen tatsächlich auch gezogen werden können, wird dazu beitragen, dass aussichtslose Klagen, die allein auf Grund eines subjektiv nicht nachweisbaren Empfindens geführt würden, gar nicht erst erhoben werden. Insoweit halte das also aus mehrerlei Gründen für außerordentlich wichtig, was hier geregelt worden ist, wenn ich mir auch weitergehend, wie zum Beispiel im Behindertengleichstellungsgesetz, ergänzend ein wirksames Verbandsklagerecht gewünscht hätte. Aber mindestens diese Regelung, die hier enthalten ist, halte ich für außerordentlich wichtig.

Stellv. Vorsitzender: Herzlichen Dank. Frau Kollegin Dr. Winterstein, Sie haben jetzt das Kunststück fertig zu bringen, die letzten zwei Minuten für die FDP zu füllen. Sie haben das Wort.

Abg. **Dr. Claudia Winterstein (FDP):** Ich könnte Sie ja jetzt erschrecken und sagen, ich hätte zehn Fragen. Aber das will ich Ihnen nicht antun. Ich habe einige Fragen an Herrn Herfurth von der Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer, und zwar möchte ich gerne wissen, wie sich nach Ihrer Meinung dieses Gesetz auf die Motivation von Unternehmern auswirkt. Also die, die ihr Unternehmen weiterführen wollen, die, die vielleicht eins gründen wollen oder die, die mit dem Gedanken spielen, es vielleicht auch aufzugeben. Welche Motivation besteht dort? Zweite Frage: Welche konkreten Hilfestellungen kann denn Ihr Verband Ihren Unternehmern geben unter dem Aspekt, auf was sie sich in Zukunft einzustellen haben? Können Sie überhaupt Hilfestellung geben oder ist das alles noch so unkonkret, dass man letztendlich gar nicht weiß, welche Hilfestellungen tatsächlich zu geben sind? Und ich hätte auch gern gewusst, wie die bisherige Wirklichkeit ist. Wie wird zurzeit damit umgegangen? Das ist übrigens auch meine Frage an die Versicherungswirtschaft: Selbst wenn es jetzt dieses Antidiskriminierungsgesetz in der Form nicht geben sollte, wie gehen Sie zurzeit mit diesen Fällen um, ob nun behinderte oder gleichgeschlechtliche Fälle? Gibt es dort große Lücken in Ihrem Bereich oder sind Sie der Meinung, dass man auch ohne ein Gesetz da entsprechende Maßnahmen abfassen könnte?

Stellv. Vorsitzender: Ja, wenn ich jetzt böse wäre, würde ich sagen, die zwei Minuten sind ausgeschöpft; die Fragen werden schriftlich beantwortet. Das machen wir natürlich nicht. Selbständige Unternehmer, Herr Herfurth, bitte kurz.

Ulrich Herfurth (Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer): Zunächst muss man sagen, dass die Wirklichkeit so aussieht, dass Diskriminierung nicht als Problem empfunden wird. Nicht, weil die Unternehmer ignorant wären, sondern weil es tatsächlich kein Diskussionsthema ist, das sich im Unternehmen zeigt. Die zweite Frage ist, wie wirkt sich dieses Gesetz aus? Das ist natürlich ganz furchtbar schwer zu beurteilen. Man kann nur eines sagen, dass jede Art von neuer formaler Belastung, und wir haben hier eine formale Belastung, wieder ein kleiner Tropfen ist, der das Fass weiter zum Überlaufen bringt. Jede Belastung in mittelständischen Unternehmen im Hinblick auf Dokumentation und auf Organisation ist ein Punkt, der die Unternehmen hier auch standortverdräulich macht. Das muss man ganz generell so sagen.

Die Frage ist, welche Hilfen können gegeben werden? Ein Verband, der seinen Mitgliedern aufzeigen möchte, wie sie sich vor Folgen eines Gesetzes schützen können, der versucht, sie darauf vorzubereiten. Nun ist natürlich nicht das Unternehmen negativ betroffen, das sich gesetzeskonform verhält. Das wird ja auch immer ganz deutlich in allen Statements hierzu gesagt. Die Schwierigkeit besteht ja darin, einem Missbrauch des Gesetzes auszuweichen. Wir haben solche Missbraucherscheinungen auch in anderen Bereichen gehabt, wir haben es teilweise beim Kündigungsschutz. Wir wissen alle, dass 95 Prozent der Kündigungsschutzklagen mit Abfindungen enden und nicht mit der Wiedereinstellung. Da ist genau das Ziel verfehlt. Und zum anderen wissen wir das aus zahlreichen missbräuchlichen Wettbewerbsverfahren. Die Schwierigkeit liegt also darin, das Gesetz, so wie es heute im Entwurf steht, im Unternehmen so zu handhaben, dass man wirklich davor geschützt ist, mit Klagen überzogen zu werden. Die erste Hilfe ist, dass man einige dieser Begriffe, die hier offen sind, die unscharf sind, die ausfüllungsbedürftig sind, stärker präzisiert und auch mal klare Grenzen einzieht. Die zweite Hilfe, die man den Unternehmen geben könnte, wäre, ihnen zu sagen, dass sie sehr ausführlich, sehr genau und sehr sachlich protokollieren und feststellen müssen, wen sie wo, an welcher Stelle wie behandeln.

Dr. Martina Vomhof (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft): Grundsätzlich ist es ist ja so, dass die Versicherungswirtschaft natürlich Geschäfte machen möchte und deshalb versucht, auch sehr erhöhte Risiken zu versichern. Wenn ich jetzt einfach mal als Beispiel die Versicherbarkeit von Herzinfarkten nehme, aber so etwas lässt sich auch auf Behinderung übertragen: Ursprünglich hat man gesagt, das kann man nicht versichern, weil man die Risiken nicht einschätzen konnte. Das hat sich inzwischen gravierend geändert. Man ist erst dazu übergegangen, dass man vielleicht für gewisse Zeiten zurückgestellt oder Erhöhungen der Prämie vereinbart hat. Inzwischen wird, wenn eine gewisse Zeit verstrichen ist, oft sogar ohne Prämienzuschlag versichert. Genauso ist es bei dem hier immer wieder angebrachten Beispiel der HIV-Infektion oder überhaupt der Versicherbarkeit von homosexuellen Männern. In der Tat war die Versicherungswirtschaft hier einmal sehr zurückhaltend war, weil eben bekannt war, dass es eine sehr, sehr schwere Erkrankung ist. Aids ist eine sehr schwere Erkrankung, die auch sehr häufig tödlich endet, und es war auf Grund von Studien erwiesen, dass homosexuelle Männer in wesentlich stärkerem Maße betroffen waren als andere. Das ist, so weit wir uns erkundigt haben, inzwischen bei weitem nicht mehr der Fall. Die meisten Versicherer sichern diese Risiken auch ab, allerdings zu einer gewissen Prämienhöhung. Und ich weiß nicht, ich denke, Ihre Informationen - Sie sprachen vorhin von einem Brief an den Lebensversicherungsverband, also diesen Lebensversicherungsverband gibt es schon seit sieben Jahren nicht mehr. Deshalb vermute ich, dass das wirklich auf alten Erkenntnissen beruht.

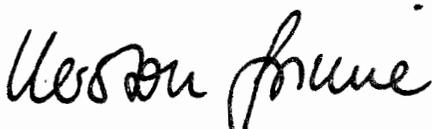
Manfred Bruns (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland): Es war der Verband der privaten Lebensversicherung, oder so ähnlich heißt er. Also das ist das Pendant zu den privaten Krankenversicherungen. Der Brief ist zwei Monate alt.

Stellv. Vorsitzender: Herr Kollege, vielleicht können Sie das nachher klären. Gnädige Frau, sind Sie fertig?

Meine sehr verehrten Damen und Herren, dann bleibt mir zum Schluss nur noch übrig, Ihnen ganz, ganz herzlich zu danken. Den Experten des heutigen Vormittags und Ihnen, den Experten und den Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen Organisationen. Ich bin ganz sicher, und da spreche ich für alle Fraktionen des

Deutschen Bundestages, dass wir heute zum Nachdenken gekommen sind, dass Sie Meinungen verstärkt und Meinungen abgeschwächt haben. Sobald das Protokoll erstellt ist, wird es im Internet veröffentlicht, so dass man es auch nachlesen kann. Das gibt mir Gelegenheit, auch den Damen und Herren des Sekretariats ganz herzlich zu danken, die das hier exzellent vorbereitet und durchgeführt haben. Die Deutsche Bundesbahn würde sich glücklich schätzen, wenn sie nach einer Neunstundenfahrt nur zwölf Minuten Verspätung hätte. Wir haben das, obwohl Viele zu Wort gekommen sind und sehr viele verschiedene Meinungen ausgetauscht worden sind. Ich danke auch der Bundesregierung, die neun Stunden ausgeharrt hat zu meiner Linken, hier also unentwegt dabei gewesen ist. Soweit Sie in der Bundeshauptstadt bleiben, wünsche ich Ihnen noch einen besonders schönen Abend. Soweit Sie nach Hause fahren, wünsche ich Ihnen eine gute Heimfahrt. Herzlichen Dank noch einmal von allen Seiten des Hauses. Danke.

Schluss der Sitzung: 18:12 Uhr



Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende


Walter Link, MdB
Stellv. Vorsitzender