

## **Neuer Gesetzentwurf**

### **Umfassender Schutz vor Diskriminierung**

Am 15. Dezember 2004 hat das Bundesministerium für Justiz einen Entwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein „Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsvorschriften“ veröffentlicht (entspricht BT-Drs. 15/4538 vom 16. 12. 2004). Ende Januar 2005 wurde der Gesetzentwurf in erster Lesung im Bundestag beraten.

An dem vorliegenden Gesetzentwurf wurde vielfach Kritik geäußert. Im Folgenden soll ein kurzer Abriss über den Inhalt erfolgen.

Das Gesetz transformiert die Vorgaben verschiedener EU-Richtlinien (z. B. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft) in innerstaatliches Recht der Bundesrepublik.

Diese Richtlinien verpflichten die EU-Mitgliedsstaaten, den Schutz vor Diskriminierungen im Bereich Beschäftigung und Beruf hinsichtlich der Merkmale „Rasse“, „ethnische Herkunft“, „Religion und Weltanschauung“, „Behinderung“, „Alter“, „sexuelle Identität“ und „Geschlecht“ gesetzlich zu verankern. Bezüglich der Merkmale „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ ist dies ebenfalls im zivilrechtlichen Bereich erforderlich.

Darüber hinaus soll das Gesetz auch bereits der Umsetzung der am 6. Dezember 2004 vom Rat der Europäischen Union beschlossenen „Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ dienen. Deren Ziel ist es, den Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäften, insbesondere auch im Privatversicherungsrecht, unter Ausschluss jeglicher geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu gewährleisten.

Bereits jetzt sehen zahlreiche Vorschriften einen Diskriminierungsschutz vor, allen voran Art. 3 Abs. 3 GG, der eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen sowie einer Behinderung verbietet. Allerdings wirkt diese Verfassungsnorm vorrangig als Abwehrrecht gegenüber dem Staat, entfaltet aber auch über Generalklauseln und andere auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe eine sogenannte mittelbare Drittwirkung für den Privatrechtsverkehr.

Besondere Bedeutung im Arbeitsrecht kommt dabei der Vorschrift des § 611a BGB zu, die eine geschlechtsbezogene Benachteiligung von Arbeitnehmern verbietet und bei Verstößen eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers festlegt. Einen umfassenden arbeitsrechtlichen Schutz vor Diskriminierungen, wie er von den Richtlinien mit wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen vorgeschrieben wird, kennt das deutsche Arbeitsrecht hinsichtlich aller in den Richtlinien aufgeführten Diskriminierungsmerkmalen gleichwohl nicht.

Dem will der Rat der Europäischen Union mit den oben genannten Richtlinien nunmehr begegnen und dabei nicht nur zusätzliche Rechte bei Diskriminierungen einführen, sondern auch die faktische Rechtsdurchsetzung verbessern.

Die Fristen für die Umsetzung der drei erstgenannten Richtlinien sind bereits im Jahr 2003 abgelaufen. Die Kommission der Europäischen Union hat daher am 19. Juli 2004

angekündigt, vor dem Europäischen Gerichtshof Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland einzubringen. Bereits am 10. Dezember 2001 hat die damalige Bundesministerin für Justiz, Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin, einen Diskussionsentwurf eines „Gesetzes zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht“ vorgelegt, in der damaligen Legislaturperiode allerdings nicht mehr in den Bundestag eingebracht. Erst jetzt haben sich die Koalitionsfraktionen wieder auf einen neuen Gesetzentwurf verständigen können. Nachfolgend sollen nur einige Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) näher vorgestellt werden.

### **Inhalt des Gesetzes**

Das Antidiskriminierungsgesetz ist als Artikelgesetz ausgestaltet.

Art. 1 beinhaltet ein Antidiskriminierungsgesetz, das sich wiederum in mehrere Abschnitte gliedert.

Art. 2 führt ein eigenständiges Gesetz zum Schutz von Soldaten vor Diskriminierungen ein.

Art. 3 enthält Folgeänderungen bestehender Gesetze.

Kernstück des Gesetzes bildet ein arbeitsrechtliches Antidiskriminierungsgesetz.

### **Abschnitt 1:**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

Der Allgemeine Teil des ADG legt den Anwendungsbereich des Gesetzes fest und trifft Begriffsbestimmungen.

Ziel des Gesetzes ist nach Maßgabe des § 1 ADG, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Benachteiligungen aus einem dieser Gründe sind gemäß § 2 Abs. 1

Nr. 1–4 ADG in folgenden Bereichen des Arbeitsrechts unzulässig:

1. der Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;
2. der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg;
3. des Zugangs zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung sowie
4. der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen.

Der § 3 ADG definiert die nachfolgend verwendeten Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung sowie weiteren Formen der Benachteiligung wie die der Belästigung und sexuellen Belästigung sowie der Anweisung zur Benachteiligung einer Person. So liegt nach § 3 Abs. 2 ADG etwa eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich.

Positive Diskriminierungen sollen gemäß § 5 ADG aber zulässig sein, wenn darauf gerichtete Maßnahmen geeignet und angemessen sind, bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes zu verhindern oder auszugleichen.

## **Abschnitt 2:**

### **Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung**

Der arbeitsrechtliche Diskriminierungsschutz aus einem der in § 1 ADG genannten Gründe gilt für Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie für arbeitnehmerähnliche Personen, § 6 Abs. 1 ADG. Ebenfalls geschützt sind die Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Als Arbeitgeber gilt bei einem Leiharbeitsverhältnis gemäß § 6 Abs. 2 S. 2 ADG auch der entleihende Arbeitgeber. § 7 Abs. 1 ADG bestimmt, dass Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden dürfen. Das Benachteiligungsverbot richtet sich neben dem Arbeitgeber auch gegen Arbeitskollegen und Dritte, wie z. B. Kunden des Arbeitgebers. Außerdem gilt das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 S. 2 ADG auch dann, wenn die benachteiligende Person das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes nur annimmt; ob der Grund tatsächlich in der Person des Beschäftigten vorliegt, ist nicht entscheidend. Der Gesetzgeber berücksichtigt damit den Umstand, dass Menschen oft bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen zugeschrieben werden, z. B. allein aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes. Bestimmungen in individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Abs. 1 verstoßen, sind unwirksam, § 7 Abs. 2 ADG. Außerdem stellt eine Benachteiligung gemäß § 7 Abs. 3 ADG eine Vertragspflichtverletzung dar. Da nach § 33 dieses Gesetzes die Vorschriften des allgemeinen Schuldrechts des BGB gelten, sind damit die Regelungen des vertraglichen Leistungsstörungenrechts anwendbar.

Die §§ 8 –10 ADG bestimmen zu diesem Benachteiligungsverbot jedoch einige Ausnahmetatbestände. So ist etwa nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 ADG eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist. Religionsgemeinschaften erlaubt § 9 Abs. 1 ADG eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, wenn die Religion oder Weltanschauung einer Person nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Organisation eine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Gemäß § 10 ADG ist auch eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Die §§ 10 und 11 ADG bestimmen die auf den Diskriminierungsschutz bezogenen Organisationspflichten des Arbeitgebers. § 12 Abs. 1 ADG verpflichtet diesen im

Rahmen einer Generalklausel, geeignete und erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen zu treffen. Verstößen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Werden Beschäftigte in Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt, so hat der Arbeitgeber nach § 12 Abs. 3 ADG ebenfalls entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

Die §§ 13 ff. beinhalten abgestufte Rechte der Beschäftigten. So normiert § 13 Abs. 1 ADG ein Recht des Beschäftigten, sich bei einer zuständigen Stelle des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn dieser sich im Zusammenhang mit seinem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlt. Ergreift der Arbeitgeber im Einzelfall keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist, § 14 S. 1 ADG.

§ 17 ADG enthält ein Maßregelungsverbot und § 15 Abs. 1 ADG normiert schließlich eine umfassende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer angemessenen Entschädigung, wenn er gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 ADG verstößt, um den immateriellen Schaden des Arbeitnehmers zu kompensieren. Die Entschädigung ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu bemessen, muss aber geeignet sein, den Arbeitgeber von künftigen Benachteiligungen abzuhalten. Die Entschädigungspflicht trifft den Arbeitgeber gemäß § 16 ADG auch dann, wenn die Benachteiligung zwar nicht durch ihn selbst, sondern von Beschäftigten, die im Namen des Arbeitgebers gegenüber anderen Beschäftigten Weisungen erteilen dürfen, in Ausübung dieser Befugnisse erfolgt ist oder durch sonstige Beschäftigte oder Dritte verübt wurde und der Arbeitgeber seinen aus § 12 ADG folgenden Organisationspflichten schuldhaft nicht nachgekommen ist. Weitere Ansprüche gegen den Arbeitgeber, etwa auf Ersatz des Vermögensschadens, bleiben unberührt. Der Abschnitt 3 enthält Bestimmungen für den Schutz gegen Benachteiligungen im Zivilrecht. Dieses soll aber hier nicht näher erläutert werden. Allerdings soll hier nicht unerwähnt bleiben, dass nach Abschnitt 6 der ADG eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet werden soll, an die sich derjenige, der sich in seinen Rechten nach diesem Gesetz verletzt sieht, wenden kann.

### **Fazit**

Bei der Ausgestaltung des Gesetzes bleibt abzuwarten, ob hier ein Gesetz geschaffen wird, welches den Bürokratiedschungel erweitert oder ob die berechtigten Hoffnungen der noch heute teilweise Diskriminierten erfüllt werden.

**Thomas Kuschel**