

15 18

OKTOBER 2003

Dokumentation
der Anhörung
vom 27.05.2003
in Berlin

Zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz

Impressum

Herausgeberin	Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion Platz der Republik 1 11011 Berlin http: // www.gruene-fraktion.de
Verantwortlich	Arbeitskreis Innen, Recht, Frauen, Familie, Bildung, Jugend und Senioren Bundestagsfraktion Platz der Republik 1 11011 Berlin ak3@gruene-fraktion.de
Redaktion	Günter Dworek Referent für Antidiskriminierungs- und Gesellschaftspolitik
Bezug	Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion Info-Dienst Platz der Republik 1 11011 Berlin Fax: 030 / 227 56566 eMail: public@gruene-fraktion.de
Schutzgebühr	€ 1,50
Redaktionsschluss	Oktober 2003

Inhalt

Zur Einführung

Volker Beck MdB , Erster Parlamentarischer Geschäftsführer Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen	3
---	---

Umfassenden Ansatz verwirklichen

Irmingard Schewe-Gerigk MdB , Parlamentarische Geschäftsführerin, frauen- und altenpolitische Sprecherin Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen	7
--	---

Antidiskriminierungspolitik im Spannungsfeld von Privatautonomie und gesellschaftlicher Verantwortung

Jerzy Montag MdB , rechtspolitischer Sprecher, Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen	8
---	---

Bekämpfung von Diskriminierung mittels Gesetzgebung: Erfahrungen aus den Niederlanden

Dr. Aart Hendriks LL.M. , Gleichbehandlungskommission, Utrecht	11
---	----

Verfassungsrechtliche Aspekte: Vertragsfreiheit im gemeinwohlorientierten Verfassungsstaat

Prof. Dr. Susanne Baer LL.M.	17
---	----

Antidiskriminierungspolitik im Spannungsfeld zwischen Privatautonomie und gesellschaftlicher Verantwortung?

Prof. Dr. Dagmar Schiek	21
--------------------------------------	----

Statement der Evangelischen Kirche in Deutschland

Prälat Dr. Stephan Reimers	33
---	----

Statement zum Antidiskriminierungsgesetz

Monika Rühl , Leiterin Change Management und Diversity, Deutsche Lufthansa AG	35
--	----

Stellungnahme des Deutschen Frauenrates

Dr. Inge von Bönninghausen , 1. Vorsitzende	37
--	----

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)	
Volker Roßocha , DGB-Bundesvorstand	41
Stellungnahme des Bundes gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland (BDB)	
Anke Zwink	45
Stellungnahme des Bildungs- und Forschungsinstituts zum selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos e.V.)	
Gisela Hermes	49
Stellungnahme des Lesben- und Schwulenverbandes (LSVD)	
Manfred Bruns , Sprecher des LSVD	53
Stellungnahme des Büros gegen Altersdiskriminierung e.V.	
Hanne Schweitzer	57
Stellungnahme des Zentralrates der Muslime in Deutschland (ZDM)	
Aiman Mazyek , Pressesprecher des ZDM	61
Positionen zur Diskussion einer nationalen Anti-Diskriminierungsgesetzgebung in Deutschland	
Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD)	63
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	66

Zur Einführung

Volker Beck MdB
Erster Parlamentarischer Geschäftsführer
Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen

Meine Damen und Herren,

herzlich willkommen zu unserem Fachgespräch. Ich begrüße sehr herzlich die Damen und Herren Referentinnen und Referenten und ebenso die vielen Gäste unserer Anhörung. Ich freue mich sehr, dass unser heutiges Thema auf so großes Interesse stößt, dass unser Saal fast schon aus den Nähten platzt.

Wir Grüne fordern seit langem ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz. Diskriminierungen sind Gift für die Gesellschaft. Der Abbau von Benachteiligungen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Die einschlägigen EU-Richtlinien aus den Jahren 2000 und 2002 bieten nun auch für Deutschland den Anlass, dem gesamteuropäischen Trend zu folgen und die Antidiskriminierungsgesetzgebung hierzulande endlich voranzutreiben.

Innerhalb der Bundesregierung wurde beschlossen, die Richtlinien-Umsetzung auf derzeit zwei verschiedenen Baustellen anzugehen:

Erstens durch ein Zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz unter Federführung des Bundesjustizministeriums.

Zweitens durch ein Arbeitsrechtliches Antidiskriminierungsgesetz, das die Vorgaben zu Beschäftigung und Beruf aus allen drei Richtlinien zusammenfasst und auch die Frage der unabhängig arbeitenden Stellen zur Begleitung und Überwachung regeln wird. Diese zweite Baustelle läuft unter koordinierender Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Man kann sicher streiten, ob diese Aufteilung sachgerecht ist oder nicht. Hier sind die Weichenstellungen durch Kabinettsbeschluss vorgenommen und wir müssen sehen, wie sich diese im Laufe des weiteren Prozesses bewähren. Beim arbeitsrechtlichen Teil haben die Arbeiten eben erst angefangen. Wir werden auch dazu sicher zu gegebener Zeit das Gespräch mit den Verbänden und der interessierten Öffentlichkeit suchen. Arbeitsrecht soll aber heute nicht unser Thema sein.

Heute befassen wir uns mit dem allgemeinen Zivilrecht. Warum geht es? Ein paar Beispiele:

- Ausländisch aussehenden jungen Männern wird der Zugang zur Disco verweigert.
- Behinderte Menschen werden nicht in ein Ferienhotel aufgenommen, weil man unterstellt, sie würden andere Gäste stören.
- Frausein kommt einem teuer zu stehen, wenn es um Kreditverträge, Kranken- oder Lebensversicherungen geht.
- Ab einem bestimmten Alter wird es sehr schwierig, noch einen Konsumentenkredit zu bekommen.
- Lesben, Schwule und Transgender erleben Ausgrenzung am Mietwohnungsmarkt.

In unserer Marktwirtschaft ist der diskriminierungsfreie Zugang zu öffentlich angebotenen Waren, Dienstleistungen, zu Wohnraum und Immobilien, zu Bildung und Gesundheit beileibe keine Kleinigkeit. Hier geht es um elementare Fragen gesellschaftlicher Teilhabe. Es geht aber auch um gewichtige immaterielle Aspekte. Erfährt man als Angehöriger einer Minderheit Respekt oder erfährt man Ausgrenzung und Demütigung? Hier sind zentrale Grundlagen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens berührt.

Wir wollen heute diskutieren, wie das zivilrechtliche Antidiskriminierungsgesetz ausgestaltet werden soll. Was ist dabei verfassungsrechtlich zu beachten? Wie ist das Spannungsverhältnis zwischen Gemeinwohl und Privatautonomie auszutarieren, oder gibt es da vielleicht genau betrachtet gar kein Spannungsverhältnis?

Wir wollen ein Gesetz, das gesellschaftliche Verantwortung und Achtung der Privatautonomie produktiv zusammenführt. Wir wenden uns gegen Verzerrungen in der öffentlichen Debatte. Niemand beabsichtigt beispielsweise, dem Vermieter einer Einliegerwohnung im eigenen Haus vorzuschreiben, mit welcher Person er einen Vertrag schließen soll. Bündnis 90/Die Grünen betonen den Schutz der Privatsphäre. Das Diskriminierungsverbot soll daher keine Anwendung auf Verträge finden, die eine besondere persönliche Nähe der Vertragsschließenden oder ihrer Familienangehörigen voraussetzen oder beinhalten. Das betrifft neben der oben genannten Einliegerwohnung z.B. Vertragsverhältnisse, die die Erziehung von Kindern oder die persönliche Pflege zum Gegenstand haben. Zudem werden bestimmte Bereiche aus rein sachlichen Gründen unberührt bleiben.

Zu einem wirksamen Antidiskriminierungsgesetz gehört eine vernünftige Beweislastregelung. Auch hier ist einer Mythenbildung entgegenzuwirken. Natürlich plant niemand, dass die bloße Behauptung einer Diskriminierung zu einer Beweislastumkehr führt. Vorgesehen ist vielmehr: Wenn im Streitfall der Betroffene Tatsachen glaubhaft macht, die eine Verletzung des Benachteiligungsverbots durch eine bestimmte Person vermuten lassen, trägt diese Person die Beweislast dafür, dass eine Benachteiligung nicht vorliegt oder eine zulässige Unterscheidung gegeben ist.

Das Gesetz bedeutet nicht Privilegien für einzelne Gruppen, sondern schlicht einen Anspruch auf diskriminierungsfreie Behandlung in der Öffentlichkeit. Eine besonders entscheidende Frage ist natürlich: Wer ist drinnen und wer bleibt draußen? Ich verrate Ihnen kein Geheimnis, wenn ich sage, dass die grundsätzliche Weichenstellung, welche Diskriminierungsgründe einbezogen werden sollen, innerhalb der Regierungskoalition politisch noch nicht abschließend geklärt ist.

Die EU-Richtlinie 2000/43/EG verpflichtet zur Umsetzung bei Diskriminierung aus rassistischen Gründen bzw. wegen der ethnischen Herkunft. Das sind sehr gewichtige Bereiche. Wäre es nach uns gegangen, wären wir hier bei der Umsetzung schon viel weiter. Aber wir wollen auch nicht die Augen davor verschließen, dass es weitere Diskriminierungsgründe gibt. Für das Zivilrecht ist eine Beschränkung allein auf rassistische Diskriminierung nicht sachgerecht.

Wenn man nur bestimmte Tatbestände aufnimmt, anderen Gruppen wie z.B. Behinderten, Menschen muslimischen oder jüdischen Glaubens, Schwulen und Lesben aber bedeutet, ihr müsst leider draußen bleiben, dann gibt das ein sehr problematisches Signal.

Ein Signal, das – wenn auch sicher unbeabsichtigt – leicht dahingehend missverstanden werden kann, dass andere Diskriminierungen als die ausdrücklich im Antidiskriminierungsgesetz verbotenen, dann erlaubt seien. Das wird so mancher als Freibrief nehmen.

Ich meine daher, es empfiehlt sich grundsätzlich eine Orientierung am Katalog des Art. 13 EG-Vertrag, der Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der sogenannten „Rasse“, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität umfasst. Wir müssen und wollen prüfen, wie diese Kriterien in das Zivilrecht passen.

Bei diesen Katalog ist freilich ein gewichtiger Aspekt zu beachten. Antidiskriminierungspolitik betrifft zum einem die Mehrheit der Gesellschaft, nämlich die Frauen, also die Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Und zum anderen geht es um eine Reihe gesellschaftlicher Minderheiten, die in der Geschichte schlimme Verfolgungen erleben mussten und bis hin die Gegenwart hinein mit Anfeindungen zu kämpfen haben.

Auch die einzelnen Kategorien haben viele Facetten. Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Herkunft“ trifft Migranten ebenso wie Menschen, die hier geboren sind, wie z.B. schwarze Deutsche.

Bei der sexuellen Identität geht es um Lesben, Schwule oder Bisexuelle. Aber bei der Frage Identität und Geschlecht muss der Gesetzgeber die oft äußerst gravierenden Anfeindungen, die Transgender erleben, ebenfalls im Blick haben.

Bei der Behinderung sind viele verschiedene Barrieren wegzuräumen, damit umfassend Selbstbestimmung und Teilhabe verwirklicht werden können.

Aber auch die Merkmale „Religion oder Weltanschauung“ sollten aus unserer Sicht in ein Antidiskriminierungsgesetz aufgenommen werden. Bei der Regelung des Bereiches „Religion oder Weltanschauung“ im Zivilrecht muss aber gegenüber den Vorarbeiten aus der 14. Wahlperiode deutlicher klargestellt werden, dass damit nicht das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen tangiert werden soll. Wir wollen keineswegs konfessionelle Strukturen angreifen. Wir wollen vielmehr bewirken, dass Menschen beim Leben ihres Glaubens vor Diskriminierungen besser geschützt werden. Ich bin sehr zuversichtlich, dass dieses Anliegen auch von den Kirchen geteilt wird und hier eine gute Verständigung möglich ist.

Mit dieser Anhörung wollen wir gesellschaftlichen Gruppen, die erfahrungsgemäß besonders von Diskriminierung betroffen sind, ein Forum bieten, ihre Forderungen an den Gesetzgeber vorzutragen. Dabei ist uns natürlich bewusst, dass wir auf einer solchen Veranstaltung immer nur einen Ausschnitt behandeln können.

Das Spektrum der Verbände und Vereine, die an diesem Thema arbeiten, ist fast schon unüberschaubar. Hätten wir flächendeckend alle einzelnen Gruppierungen hier zum Vortrag eingeladen, hätten wir den Plenarsaal nehmen und zwei oder drei Verhandlungstage ansetzen müssen. Wir haben den Weg gewählt, die einzelnen Bereiche exemplarisch zu behandeln. Zu jedem Kriterium aus dem Art. 13 Katalog haben wir daher in der Regel jeweils eine Referentin bzw. einen Referenten.

Wir möchten mit der Veranstaltung zur Versachlichung beitragen. Die deutsche Diskussion war im letzten Jahr von sehr schrillen Tönen und bizarren Behauptungen geprägt. Der Tod der Privatautonomie wurde ausgerufen. Das ist eine sehr fundamentalistische Debatte, eine Debatte, die mit unbegründeten Schreckensszenarien operiert. Das kann sie nur, weil sie konsequent den Blick über den Tellerrand, über die Grenzen Deutschlands hinaus, verweigert.

Will jemand ernsthaft behaupten, in den Niederlanden, in Irland, in Dänemark, in Belgien sei die Privatautonomie abgestorben? In diesen und weiteren Ländern gibt es Antidiskriminierungsgesetze, die oft weit über das hinaus gehen, was in Deutschland angedacht ist. Nirgendwo ist eine Erziehungsdiktatur ausgebrochen, nirgendwo hat die Wirtschaft Schaden genommen. Man kann aber durchaus auch feststellen, dass in einer globalisierten Welt die Anerkennung von „Diversity“ ein wichtiges Element für den wirtschaftlichen Erfolg ist.

Mein Rat wäre also, nicht nur im deutschen Schrebergarten zu buddeln, sondern rechtsvergleichende Befunde zur Kenntnis zu nehmen und damit etwas mehr Gelassenheit zu gewinnen. Als ein Beispiel werden wir heute einen Bericht aus der Praxis der Niederlande erhalten.

Wir Grüne treten für ein umfassendes Gesetz ein, aber auch für ein Gesetz mit Augenmaß, das den Gemeinwohlgedanken und die Achtung der persönlichen Handlungsfreiheit produktiv zusammenführt.

Ein solches Antidiskriminierungsgesetz kann das Bewusstsein für Benachteiligung schärfen, präventiv wirken und – das ist besonders wichtig – den Betroffenen vermitteln: Die Gesellschaft lässt euch nicht alleine.

Ein Antidiskriminierungsgesetz ist ein wichtiges gesellschaftspolitisches Signal. Ein Signal für das ernsthafte Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit und ein Signal gegen die Herabwürdigung und Ausgrenzung von Menschen, weil sie anders sind.

Umfassenden Ansatz verwirklichen

**Irmingard Schewe-Gerigk MdB,
Parlamentarische Geschäftsführerin,
Frauen- und altenpolitische Sprecherin
Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen**

In einem weltoffenen und modernen Land sollte auch gesetzlich klargezogen werden, dass niemand aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Alters oder aufgrund einer Behinderung im Wirtschaftsleben und in der Arbeitswelt diskriminiert werden darf.

Wir setzen uns daher für einen umfassenden Ansatz beim zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz ein und werben für die Unterstützung dieser Position innerhalb der Koalition wie auch in der gesellschaftlichen Debatte.

Das Zivilrechtliche Antidiskriminierungsgesetz soll den diskriminierungsfreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen regeln. Die EU-Richtlinie 2000/43/EG gebietet für das Zivilrecht zwingend nur ein Verbot rassistischer Diskriminierung. Anders beim Arbeitsrecht: Hier gibt es klare Vorgaben, dass neben rassistischen Diskriminierungen auch solche aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Alters, der Religion und Weltanschauung oder aufgrund einer Behinderung in die Gesetzgebung einzubeziehen sind (Richtlinien 2000/78/EG und 2002/73/EG).

Die Beschränkung der Richtlinie 2000/43/EG auf die Merkmale „ethnische Herkunft“ und „Rasse“ resultiert nicht aus einem höheren Plan, sondern ist ein Ergebnis eines politischen Kompromisses auf europäischer Ebene. Wir sind nicht daran gehindert, die Richtlinie für Deutschland sachgerecht umzusetzen anstatt nur sklavisch „eins zu eins“. Sachgerecht heißt: Für vergleichbare Diskriminierungssituationen sollte es auch gleichen Schutz für alle Bürgerinnen und Bürger geben.

Es gibt beim Zugang zu Mietwohnungen, zu Versicherungen oder in Bereichen der Gastronomie gravierende rassistische Diskriminierungen, um nur einige Beispiele zu nennen. Es ist längst überfällig, diese Diskriminierungen anzugehen. Aber weitere Gruppen erleben ebenfalls gleiche oder ganz ähnlich strukturierte Benachteiligungen und Ausgrenzungen. Hier unterschiedliches Recht zu schaffen, bringt ein ernstes Gleichbehandlungsproblem. Es wäre ein fatales Signal und würde geradezu zur weiteren Diskriminierung einladen, wenn Frauen, Schwulen und Lesben, Angehörigen kleinerer Religionsgemeinschaften, Behinderten oder älteren Menschen ein gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung im Zivilrecht ausdrücklich verwehrt bliebe.

In Fällen von potentieller Mehrfachdiskriminierung würden Schlupflöcher geschaffen, die auch das Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Herkunft ins Leere laufen ließen. Jemand der diskriminieren will, könnte z.B. vorbringen: „Ich habe den Vertrag nicht verweigert, weil er Türke ist, sondern weil ich Muslime ablehne.“

Noch ein Wort zur immer wieder gegen ein Antidiskriminierungsgesetz ins Feld geführten Privatautonomie. Privatautonomie kann nicht nur einseitig aus der Sicht der Anbieterseite definiert werden. Das Prinzip der Privatautonomie gilt für beide potentiellen Vertragsparteien. Zur schutzwürdigen Privatautonomie gehört auch, überhaupt am Markt teilnehmen zu können und nicht aus diskriminierenden Gründen vom Zugang zu Verträgen ausgeschlossen zu bleiben.

Antidiskriminierungspolitik im Spannungsfeld von Privatautonomie und gesellschaftlicher Verantwortung

Jerzy Montag MdB
Rechtspolitischer Sprecher
Bündnis 90/Die Grünen

Gegner einer zivilrechtlichen Antidiskriminierungs-Gesetzgebung werden nicht müde zu betonen, dass ein solches Gesetz im unversöhnlichen Gegensatz zur Privatautonomie stünde und sie untergraben würde. Von da ist es nicht weit zu dem Vorwurf, mit dem Mittel der zivilrechtlichen Antidiskriminierungs-Gesetzgebung solle auch ein wirtschaftspolitischer Systemwechsel herbei geführt werden.

Ich möchte der Frage nachgehen, ob sich ein Widerspruch zwischen der Privatautonomie und dem Diskriminierungsschutz juristisch begründen lässt und - gegebenenfalls- ob die Verfassungsordnung eine Auflösung zugunsten der Privatautonomie zwingend erfordert.

Im Grundgesetz lassen sich sowohl die Privatautonomie als auch ein Verbot von Diskriminierungen leicht finden.

Die Privatautonomie wird aus dem Ineinandergreifen der Grundrechte auf Menschenwürde und der allgemeinen Handlungsfreiheit sowie dem Eigentums- und Vereinigungsgrundrecht abgeleitet.

Das Diskriminierungsverbot hingegen ist in Art.3 GG niedergelegt:

*„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“*

Einen verfassungsrechtlichen Vorrang zugunsten der Privatautonomie normiert das Grundgesetz hingegen nicht. Es geht vielmehr von der Einheitlichkeit und Gleichwertigkeit der Grundrechte aus. Besteht zwischen zwei Grundrechten im konkreten Einzelfall eine Kollisionslage, so ist ein gerechter Ausgleich zu finden (Juristen nennen dies praktische Konkordanz), der beiden Grundrechten zur optimalen Geltung verhilft.

Auch im Zivilrecht findet sich ein Vorrang der Privatautonomie nicht. Die Privatautonomie findet im Zivilrecht ihren konkretisierenden Ausdruck in der Vertragsfreiheit. Jeder kann grundsätzlich Verträge schließen, wann, mit wem und zu welchen Konditionen er will.

Die Vertragsfreiheit wird jedoch ihrerseits von den verfassungsrechtlichen Normen des Grundgesetzes bestimmt und beeinflusst. Dem steht nicht entgegen, dass Grundrechte - zunächst nur - vor staatlichen Eingriffen schützen, nicht aber vor dem Handeln privater Dritter. Grundrechte sind vorrangig, aber nicht ausschließlich Abwehrrechte gegenüber dem Gewaltmonopol und der Handlungsmacht des Staates. Sie beschreiben zugleich auch eine gesellschaftliche Wertordnung und wirken in alle Rechtsordnungen, auch in das Privatrecht hinein. Deshalb wirkt auch das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes auf die Privatautonomie und Vertragsfreiheit ein.

So entschied denn auch das BVerfG:

„Die Privatautonomie ist notwendigerweise begrenzt und bedarf der rechtlichen Ausgestaltung, Privatrechtsordnungen bestehen daher immer aus einem differenzierten System aufeinander abgestimmter Regelungen und Gestaltungsmittel.“

Die Grundrechte sind Teil dieser notwendigen Begrenzungen der Privatautonomie. Insbesondere wirkt das Diskriminierungsverbot auf die Privatautonomie begrenzend und gestaltend ein.

Und da, wo wirtschaftliche Macht und einseitiger Zugriff auf lebenswichtige Ressourcen gar keine privatautonome Entscheidung der Marktteilnehmer zur Ausübung ihrer Vertragsfreiheit zulassen, ist das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot sogar ein Hebel zur Herstellung von Privatautonomie, die für beide Vertragsparteien erst bei grundsätzlich gleichen Chancen auf Vertragsabschluss besteht.

Ich fasse zusammen: Weder das Verfassungsrecht des Grundgesetzes noch die Privatrechtsordnung fordern einen Vorrang der Privatautonomie vor dem verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbot.

Die Schaffung eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes ist folglich keine juristische Entscheidung, sondern eine politische:

Dass wir ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz dringend brauchen, zeigt sich immer wieder:

- Gastwirte bedienen behinderte Menschen nicht, weil sie meinen, die anderen Gäste könne der Anblick solcher Gäste stören
- fremd oder ausländisch aussehenden Menschen wird der Diskothekenbesuch verweigert,
oder sie erhalten nur unter sehr erschwerten Bedingungen eine Wohnung
- gleichgeschlechtlichen Paaren werden im Versicherungsbereich günstige Partnertarife verweigert,
- Menschen werden wegen ihrer Religion ausgegrenzt.

Die Liste ließe sich fortsetzen...

Mit einem zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz nehmen wir unsere gegenüber diskriminierten Minderheiten bestehende gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Diskriminierte bekommen ein taugliches Mittel an die Hand, um sich zur Wehr zu setzen.

Ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz wird dazu beitragen, die diskriminierende Rechtswirklichkeit zu ändern. Als Rechtspolitiker und auch als Grüner stehe ich zu der Überzeugung, dass Recht gesellschaftliche Entwicklungen beeinflussen kann.

Darüber dürfen aber – und das mahne ich als Rechtspolitiker meiner Fraktion ebenso an – bei der Formulierung eines Antidiskriminierungsgesetzes die verfassungsrechtlichen Vorgaben und zivilrechtlichen Implikationen für die jeweiligen Vertragspartner der im Einzelfall diskriminierten Menschen nicht hintan gestellt oder vergessen werden. Ein gesellschaftliches Bewusstsein für Antidiskriminierung wird sich nur herstellen, wenn die Grundrechte aller Beteiligten in den Gesetzestext einfließen. Also – und hier komme ich zum Anfang meiner Überlegungen zurück – wenn auch dort die Privatautonomie Berücksichtigung findet.

Privatautonomie und gesellschaftliche Verantwortung für den Schutz Diskriminierter bedeuten keinen Widerspruch. Sie sind sich gegenseitig bedingende Faktoren einer Ordnung, in der wir unser ziviles Miteinander gestalten.

Bekämpfung von Diskriminierung mittels Gesetzgebung: Erfahrungen aus den Niederlanden

Dr. Aart Hendriks LL.M.
Gleichbehandlungskommission, Utrecht

Das niederländische Recht bietet umfassenden Schutz gegen Diskriminierung.

1. Bestimmungen in der Verfassung und Menschenrechtsbestimmungen;
2. Bestimmungen im Strafgesetz;
3. Antidiskriminierungsgesetze;
4. Verschiedene Bestimmungen.

1. Bestimmungen in der Verfassung und Menschenrechtsbestimmungen

In Artikel 1 der Verfassung (1983) heißt es: „Alle, die sich in den Niederlanden aufhalten, werden in gleichen Fällen gleich behandelt. Niemand darf wegen seiner religiösen, weltanschaulichen oder politischen Anschauungen, seiner Rasse, seines Geschlechtes oder *aus anderen Gründen* diskriminiert werden“. (Hervorhebung hinzugefügt)

Einschränkungen:

- Bestimmungen in der Verfassung und Menschenrechtsbestimmungen sollen die Beziehungen zwischen Staat und Individuum regeln (vertikaler Effekt);
- Artikel 120 der Verfassung verbietet die Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen (obwohl Richter bewerten können, ob Gesetze internationalem (Menschenrechts-)Recht entsprechen.

2. Bestimmungen im Strafgesetz

Das Strafgesetzbuch enthält verschiedene Bestimmungen, die Diskriminierung, beleidigende Äußerungen, Äußerungen, die zu Hass aufhetzen, etc. verbieten.

Aus verschiedenen Gründen (Beweislast, Notwendigkeit von Schuld und Absicht, Ermessensspielraum des Staatsanwalts etc.) ist es nur selten möglich, sich auf diese Bestimmungen zu berufen.

3. Antidiskriminierungsgesetze

Im niederländischen Recht gibt es diverse Antidiskriminierungsgesetze, die alle auf der Grundlage des EG-Antidiskriminierungsgesetzes, vor allem auf dem Gebiet der Diskriminierung wegen des Geschlechts, geschaffen wurden.

Am wichtigsten: **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AWGB)**

Grundlage: Art. 1 der Verfassung und EG-Recht.

Das AWGB ist seit dem 1. September 1994 in Kraft.

Weitere Antidiskriminierungsgesetze:

- Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen (WGB)
- Gesetz zur Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften (WOA)
- Artikel 7:646 des Bürgerlichen Gesetzbuches über Diskriminierung wegen des Geschlechts
- Artikel 7:649 des Bürgerlichen Gesetzbuches über Gleichbehandlung unabhängig von der Art des Arbeitsvertrages
- Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderung und chronischer Krankheit (ab dem 1. Dezember 2003)
- Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund des Alters (in Vorbereitung)

Geschützte Gründe unter dem AWGB:

- Religion
- Weltanschauung
- politische Anschauung
- Rasse
- Geschlecht
- Nationalität
- hetero- oder homosexuelle Orientierung
- Familienstand

Das AWGB verbietet direkte oder indirekte Ungleichbehandlung aus den oben genannten Gründen in folgenden **Bereichen**:

- Beschäftigung
- Bildung
- Versorgung mit Waren und Dienstleistungen.

Im AWGB sind die (eng definierten) Ausnahmen zum Gleichbehandlungsgrundsatz erschöpfend aufgelistet, wie:

- positive Fördermaßnahmen;
- Fälle, in denen das Geschlecht oder die Rasse von der Natur her und *bona fide* bestimmende Faktoren sind;
- religiöse und konfessionelle Einrichtungen und Schulen;*

* Die angewandten Kriterien dürfen nie zur Ungleichbehandlung auf der alleinigen Grundlage von Geschlechtszugehörigkeit, Rasse, sexueller Ausrichtung etc. führen.

- politische und vertrauliche Funktionen;
- Funktionen privater Natur.

Im Rahmen des AWGB ist die **Gleichbehandlungskommission** geschaffen worden, die die Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetze überwachen und fördern soll.

Die Kommission ist ein unabhängiges Expertengremium, die sich mit **allen Gründen** von Diskriminierung befasst, die in der Gesetzgebung beschrieben sind.

Zuständigkeit, Aufgaben und Funktionen der Kommission:

- Stellungnahmen zu Einzel- oder Sammelpetitionen;
- Durchführung von Untersuchungen aus eigener Initiative;
- Abgabe von Empfehlungen (aufgefordert und unaufgefordert);
- Information, Aufklärung und Fortbildung;
- Weiterleitung von Fällen an die Gerichte;
- Telefondienst;
- Beteiligung an nationalen und internationalen Netzwerken.

Daten 2002

Angegebene Gründe (nur Fälle aus dem Jahr 2002):

Geschlechtszugehörigkeit	102	(34 %)
Rasse/Nationalität	91	(30 %)
Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung	35	(11 %)
Familienstand	16	(5 %)
Religion	15	(5 %)
Sexuelle Orientierung	6	(2 %)
Weltanschauung	1	(0 %)
Behinderung	7	(2 %)
Alter	5	(2 %)
andere/keine Gründe	27	(9 %)
Gesamt	304	(100 %)

Petenten (nur Fälle aus dem Jahr 2002)

Frauen (Einzelpersonen)	134	(43 %)
Männer (Einzelpersonen)	127	(42 %)
Gruppen	3	(1 %)
Interessengruppen	14	(5 %)
Betriebsräte	12	(4%)
Unternehmen/Behörden	5	(2 %)
Richter	0	(0 %)
Unbekannt	9	(3 %)
Gesamt	304	(100 %)

Ergebnisse:

Verletzung von Gesetzen	72	(35 %)
keine Verletzung von Gesetzen	114	(57 %)
nicht zulässig/nicht zuständig	13	(6 %)
andere	5	(2 %)
Gesamt	204	(100 %)

Daraus folgend:

Entsprechende Änderungen infolge der Stellungnahme der Kommission	66 %
(Noch) keine Änderungen	33 %

4. Verschiedene Bestimmungen

Die Norm der Gleichbehandlung/das Verbot der Diskriminierung ist auch in vielen anderen Gesetzen, Bestimmungen und Rechtsgrundsätzen enthalten bzw. spiegelt sich in ihnen wider, wie:

- in den Grundsätzen des guten Glaubens, der Billigkeit und der Angemessenheit
- in der Fürsorgepflicht („good practices“ der Arbeitgeber)
- im Deliktrecht
- im Gesetz über medizinische Untersuchungen
- etc.

Jüngste Entwicklungen

- Gesetze zur Implementierung der EG-Richtlinien sind in Vorbereitung;
- es wird eine Studie mit dem Ziel durchgeführt, alle Antidiskriminierungsgesetze in einem Gesetz zusammenzufassen;
- Im Jahr 2004 werden das AWGB und die Gleichbehandlungskommission evaluiert.

Vorläufige Schlussfolgerungen

- Petitionen stellen nur die Spitze des Eisbergs dar;
- einige Fälle von Diskriminierung erreichen die Kommission nicht (auch aufgrund der gesetzlichen Einschränkungen);
- einige Gruppen unterliegen eher Diskriminierungen als andere;
- das Antidiskriminierungsrecht erfordert besonderes Fachwissen - sollte aber auch Teil
- des Aufgabenbereichs der *mainstream*-Juristen und -Politiker bleiben/werden.

Verfassungsrechtliche Aspekte: Vertragsfreiheit im gemeinwohlorientierten Verfassungsstaat

Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.

Dieses Fachgespräch befasst sich mit der Frage nach einem „Spannungsverhältnis zwischen Privatautonomie und Gemeinwohl“. Ich will insbesondere die verfassungsrechtliche Antwort auf diese Frage skizzieren: Aus der Sicht des Grundgesetzes wird eine Spannung jedenfalls gelöst. Woraus folgt das im Einzelnen?

Die europarechtlichen Vorgaben für effektives Recht gegen Diskriminierung beruhen ebenso wie das System der Grundrechte des Grundgesetzes und die Regeln der Europäischen Grundrechtecharta auf der **Vorstellung eines gerechten Ausgleichs zwischen unterschiedlichen individuellen Interessen**. Es geht darum, größtmögliche Freiheit im wechselseitigen Respekt voreinander zu sichern. Das Grundgesetz stellt deshalb den Schutz der Menschenwürde an die Spitze des Grundrechtskataloges. Direkt daneben stehen dann die individuelle Freiheit und die umfassende Gleichheit aller Bürgerinnen und Bürger. Diese **Trias** zeigt bereits, dass es in der Rechtspolitik nicht darum gehen kann, die einen oder die anderen besonders zu schützen, besonders zu privilegieren oder überhaupt Sonderrechte zu schaffen. Vielmehr geht es darum, dem Votum des Grundgesetzes, des Europarechts und natürlich auch des internationalen Rechts mit seinen Menschenrechtsverbürgungen zu folgen. Dieses Votum lautet juristisch: Menschenwürde in gleicher Freiheit, und das bedeutet: **Freiheit durch Respekt vor Individualität**, unabhängig von all unseren Eigenschaften und Eigenheiten, unserem Glauben und unserem Aussehen, unseren Lebensweisen und Vorlieben.

Die Aufgabe, die uns damit nach 1945 und nach 1989 der Verfassungsgeber aufgetragen hat, und die jetzt auch der europäische Gesetzgeber formuliert, ist keine leichte. Sie lautet: Das eigene Interesse muss zurückstehen, um den Respekt vor dem Gegenüber zu wahren. Wir haben uns darauf geeinigt – und dies in beeindruckender Weise europaweit – dass in Europa niemand mehr befürchten sollte, nicht respektiert zu werden. Als Deutsche haben wir im Grundgesetz nach 1945 besonders deutlich betont, dass dieser Respekt gerade dann nicht fehlen darf, wenn es um Menschen geht, die wir als anders wahrnehmen als uns selbst.

Die Aufgabe, Anderen Respekt zu zollen, wurzelt in einem Gedanken, der zahlreiche **religiöse und weltanschauliche Quellen** hat: Akzeptiere gerade diejenigen, die anders sind als Du selbst, wie Deinesgleichen. Verfassungsrechtlich gesprochen – und ich beziehe mich auf Art. 3 Abs. 3 des deutschen Grundgesetzes, aber beispielsweise auch auf Art. 12 der Verfassung Thüringens und zahlreiche Gesetze der Bundesländer - :

Diskriminiere niemanden aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen, der Behinderung.

Die Aufgabe, anderen Respekt zu zollen, wurzelt natürlich auch in der **Geschichte**. Es ist kein Zufall, dass sie gerade in deutschen Verfassungen den Ausgangspunkt individueller Freiheit markiert. Dieser Konsens ist auch die Reaktion auf eine Geschichte der Ausgrenzung, Verfolgung und Ermordung von „Anderen“, die ein verfassungsrechtlich klares

„Nein“ verlangte. Nun sind wir im Jahr 2003 an dem Punkt, an dem dieses Nein auch europaweit mitgetragen wird.

Der Konsens gleichen Respekts, der Konsens gleicher Freiheit in wechselseitiger Anerkennung steht nun **rechtspolitisch auf dem Prüfstand**. Verfassungsrechtlich ist die Lage dagegen klar. Wir wissen, dass die Rechtsordnung bislang keinen effektiven Schutz vor Diskriminierung bietet. Wir wissen auch, dass Gesetze gegen Diskriminierung genau die Aufgabe erfüllen müssen, unsere eigenen Interessen zu beschränken, wenn sie anderen – auch unbeabsichtigt - Anerkennung und Respekt versagen. Die Verfassung gibt uns dafür Maßstäbe mit auf den Weg.

Ich habe die **Ausgangspunkte** genannt: Art. 1 des Grundgesetzes schützt die Menschenwürde, Art. 2 die Freiheit der Selbstentfaltung und Art. 3 die Anerkennung aller und den Respekt vor Individualität.

Etwas genauer:

Der **Gleichheitsgrundsatz** des Grundgesetzes umfasst alle Handlungen, die auch die Richtlinien adressieren. Gesetze gegen unmittelbare und mittelbare Diskriminierung durch Handeln oder Unterlassen (vgl. Art. 2 Abs. 1, 2 RL 2000/43/EG) finden ihre Grundlage in Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG.

Diskriminierend ist, was Menschen aufgrund eines zugeschriebenen und historisch zur Ausgrenzung führenden Merkmals benachteiligt. Diese Nachteile können materiell oder immateriell sein; sie sind auch Verletzungen der Menschenwürde (vgl. Art. 2 Abs. 3 RL und auch BVerfGE 102, 42, 64 – abw. M.). Kein Nachteil ist es natürlich, Maßnahmen zur Gewährleistung voller Gleichstellung zu ergreifen, was Art. 141 Abs. 4 EGV längst klarstellt und Art. 5 RL betont. Es kommt nicht darauf an, ob Nachteile beabsichtigt sind oder nicht – gerade Diskriminierung lebt ja auch von unreflektierten Strukturen, Traditionen und Überzeugungen -, sondern es kommt darauf an, ob Menschen hier gleichberechtigt leben können.

Im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot stellt sich die Frage, wie mit unterschiedlichen Diskriminierungsgründen umzugehen ist. Art. 3 Abs. 3 enthält ebenso wie Art. 13 EGV, Art. 21 Grundrechtecharta oder die Richtlinien eine offene Liste (vgl. BVerfGE 88, 87, 97) derjenigen Gründe, die Unterscheidungen regelmäßig nicht rechtfertigen, weil diese Unterscheidungen regelmäßig Benachteiligungen sind. Wer an Geschlecht, Ethnie, sexuelle Orientierung oder Behinderung anknüpft, sorgt regelmäßig nicht nur für Gleichbehandlung, sondern orientiert sich auch genau an den problematischen Zuschreibungen, die das Recht hier ihrer sozialen, diskriminierenden Wirksamkeit berauben will. Wird direkt auf diese Merkmale Bezug genommen, ist dies jedenfalls gleichheitswidrig, geschieht es indirekt oder in einem Motivbündel (BVerfGE 89, 276, 288 f.), müssen besondere Gründe vorliegen, um eine Maßnahme doch rechtfertigen zu können (vgl. BVerfGE 85, 191, 207; 97, 35, 43). Die deutsche Verfassungsrechtswissenschaft geht auch davon aus, dass nicht nur alle Merkmale des Art. 3 Abs. 3 GG nach gleich strengen Maßstäben zu behandeln seien, sondern auch vergleichbare, ungenannte Merkmale ähnlich zu behandeln seien (BVerfGE 88, 87, 97). Daraus ergibt sich, dass dem Gesetzgeber verwehrt sein dürfte, ein unterschiedliches Schutzniveau für Menschen zu normieren, die aus unterschiedlichen Gründen eine strukturell gleichgelagerte Erfahrung machen: die Erfahrung der Ausgrenzung, der Diskriminierung.

An das Diskriminierungsverbot sind **Träger öffentlicher Gewalt** direkt gebunden (Art. 1 Abs. 3 GG und Art. 3 RL). **Private** haben neben dem Recht, vor Diskriminierung geschützt zu werden, auch das Recht, vom Staat nicht übermäßig in ihrer Freiheit beschränkt zu werden. Die **Freiheitsrechte** stehen dabei durchgängig unter dem Vorbehalt, nur soweit zu reichen, wie es der Respekt vor und die Freiheit der jeweils anderen gebietet. Das ist wieder die verfassungsrechtliche Version der nicht leichten Aufgabe, selbst zurück zu stecken, um den Respekt vor anderen zu wahren.

Die Details ergeben sich aus den **Schranken** der Art. 12 für die Berufsfreiheit, 14 für das Eigentum, aus Art. 2 Abs. 1 GG für die allgemeine Vertragsfreiheit, aus Art. 9 für die Tarifvertragsparteien und aus Art. 5 für die sogenannten die Tendenzbetriebe, also Medien und Parteien, und aus Art. 4 für die Religionsgemeinschaften. Jedes einzelne dieser Grundrechte verlangt von uns allen in unterschiedlichen Situationen, das eigene Interesse mit den Interessen anderer in Einklang zu bringen. Das **Bundesverfassungsgericht** hat in einer ganz frühen Entscheidung betont, dass der Mensch des Grundgesetzes kein egozentrisches, sondern ein soziales Wesen ist, das sich mit anderen arrangiert. In jüngeren Entscheidungen fügt das Gericht hinzu, dass insbesondere Verträge nur dann wirksam geschlossen werden können, wenn alle Beteiligten gleichermaßen an der Vertragsgestaltung beteiligt sind. Und das Gericht führt aus, dass Diskriminierung effektiv bekämpft werden muss und keine Freiheit so weit reichen kann, als dass dieser Grundsatz ausgehöhlt werden würde. Das bedeutet, wir haben uns für eine Gesellschaft entschieden, in der es geeignete, effektive und angemessene Maßnahmen gegen Diskriminierung gibt.

Aus dem Zusammenspiel zwischen Menschenwürde, Diskriminierungsverbot und Freiheitsrechten wird damit ersichtlich, wie das **Grundgesetz** die heute hier aufgeworfene Frage beantwortet: Privatautonomie und Gemeinwohl gehören zusammen, denn nur eine Gesellschaft, die den Schutz des Gemeinwohls ernstnimmt, schützt die Privatautonomie gleichermaßen für alle. Ein Spannungsverhältnis besteht nur, wenn Privatautonomie als Gegenpol zum Gemeinwohl gedacht wird. Aber an wessen Privatautonomie mit welchen Zielen wird dabei gedacht? Das Grundgesetz und wohl auch die deutsche Zivilgesellschaft haben sich schon lange entschieden, **Privatautonomie auf Kosten anderer nicht zu dulden**. Europarecht betont das jetzt erneut. Der Auftrag an den Gesetzgeber lautet, dem eine möglichst klare und verständliche, für die juristischen Akteure anwendbare und nicht etwa zersplitterte, Betroffene effektiv vor Diskriminierung schützende Form zu geben. Die RL differenzieren nicht aus systematischen Gründen, sondern weil politischer Konsens dies erzwungen hat. Der deutsche Gesetzgeber hat die Chance, das Problem der Diskriminierung einheitlich und damit konsistent anzugehen.

Antidiskriminierungspolitik im Spannungsfeld zwischen Privatautonomie und gesellschaftlicher Verantwortung?

Prof. Dr. Dagmar Schiek

In den verbleibenden Minuten möchte ich mich auf zwei Aspekte der umfassenden Themenstellung konzentrieren, die die Veranstalter vorgegeben haben:

- Besteht wirklich ein Spannungsverhältnis zwischen Privatautonomie und Gemeinwohl?
- Ist ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz erforderlich, und wie weit sollte es greifen?

Diskriminierungsschutz contra Vertragsfreiheit?

Die erste Fragestellung möchte ich hier zivilistisch übersetzen. So, wie die Veranstalter das Fachgespräch übertitelt haben und wie die Frage auch in der juristischen Fachliteratur diskutiert wird, entsteht leicht der Eindruck, die Privatautonomie stehe für die ureigensten Werte des Zivilrechts, während im Namen des Gemeinwohls wesensfremde Elemente, wie etwa der Schutz vor rassistischer, sexistischer und abilistischer Diskriminierung, dieser altherwürdigen Rechtsmaterie aufgepfropft werden sollen. Wenn man so formuliert, scheint das Spannungsverhältnis zwischen Privatautonomie und Diskriminierungsschutz in der Tat kaum auflösbar. Der Diskriminierungsschutz kommt gleichsam als Bittsteller aus der Sphäre des öffentlichen Rechts daher, dem man im Privatrecht allenfalls in Tappelschritten Einlass gewähren kann. Dementsprechend betont Bündnis 90/ DIE GRÜNEN die Notwendigkeit von Augenmaß und eines zurückhaltenden zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes. Auch die Verfasserinnen und Verfasser des Diskussionsentwurfes eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes aus der letzten Legislaturperiode waren der Auflösung dieses Gegensatzes offensichtlich nicht gewachsen: In ihrer Gesetzesbegründung verloren sie kein Wort über die Vereinbarkeit des zivilistischen Diskriminierungsschutzes mit Privatautonomie und Vertragsfreiheit. Dies forderte einen Sturm von Kritik geradezu heraus, in der nicht nur der deutsche Anwaltsverein, sondern auch namhafte Universitätsprofessoren sich dazu hinreißen ließen, den Tod der Privatautonomie zu prognostizieren¹.

Ist Antidiskriminierungsrecht wirklich mit den Traditionen des Vertragsrecht in der Marktwirtschaft unvereinbar? Kann es in seine Prinzipien nicht integriert werden und darf es deshalb allenfalls homöopathisch dosiert werden, etwa beschränkt auf eine einzelne Diskriminierungsform? Gegen die Validität dieser Thesen spricht bereits die Tatsache, dass zahlreiche zivilisierte Nationen der westlichen Welt in ihrem Vertragsrecht Diskriminierungsverbote verankert haben. Die längste Tradition haben sie in den Vereinigten Staaten von Amerika, denen gemeinhin keine übertriebene Distanz zu marktwirtschaftlichen Werten wie Vertragsfreiheit und Privatautonomie nachgesagt wird. Aber auch in Kanada, dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland, Belgien, Frankreich, Schweden und Norwegen sowie den Niederlanden koexistiert der Diskriminierungsschutz harmonisch mit der Vertragsfreiheit.

1 Picker, Antidiskriminierungsgesetz – der Anfang vom Ende der Privatautonomie? JZ 2002, 880

Sind es vielleicht die spezifischen Traditionen des deutschen Vertragsrechts, die dem Diskriminierungsschutz entgegenstehen? Häufig wird in Deutschland noch heute formuliert: Die Privatautonomie bezeichnet das „Prinzip der Selbstgestaltung der Rechtsverhältnisse durch den einzelnen nach seinem Willen“². Dieses Recht auf Selbstgesetzgebung ist aber, streng genommen, ein Kennzeichen der Feudalgesellschaft, in der dem Grundherrn ein Selbstgesetzgebungsrecht auf seinem Eigentum und meist auch das Recht zur Gerichtsbarkeit zugestanden wurde. In der modernen (Privatrechts-)Gesellschaft beruht die „Möglichkeit, durch Willensäußerungen Rechtsfolgen herbeizuführen oder zu verhindern“ auf „rechtlicher Anerkennung“³. Das Recht zur Selbstgesetzgebung wird also in der Demokratie nicht mehr als naturgegeben vorausgesetzt; und folglich bedarf es der Ausgestaltung und Gewährung durch die Rechtsordnung. Wenn die Privatautonomie der Rechtsordnung nicht (mehr) vorausliegt, so kann auch kein grundsätzlicher Antagonismus von Gemeinwohl und Privatautonomie angenommen werden, da sie beide durch Regulierungen erst verwirklicht werden. Privatautonomie im zivilistischen Sinne ist nicht mehr und nicht weniger als die innerhalb der Zivilgesellschaft definierte Freiheitssphäre der Selbstgestaltung. Die großen Zivilrechtslehrbücher teilen die Privatautonomie auch in ihre drei Teilelemente Eigentumsfreiheit, Vertragsfreiheit und Testierfreiheit⁴, in denen diese rechtliche Anerkennung jeweils unterschiedlich weit reicht.

Für das zivilrechtliche Antidiskriminierungsrecht ist die Vertragsfreiheit von zentraler Bedeutung; deshalb müsste genau genommen deren Ende und nicht das Ende der Privatautonomie beschworen werden. Ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz spezifiziert die rechtlichen Gewährleistungen der Vertragsabschluss- und Vertragsinhaltsfreiheit durch Regelungen zur Wahrung zivilisatorischer Mindeststandards gegenüber solchen Personen, die aufgrund bestimmter Persönlichkeitsmerkmale habituell diskriminiert werden. Es definiert also die innerhalb der Zivilgesellschaft gewährte Sphäre der Selbstgestaltung. Wird dadurch nun, wie vielfach behauptet, die Vertragsfreiheit eingeschränkt oder gar aufgehoben?

Um diese Frage zu beantworten, muss man sich zunächst den Charakter der Vertragsfreiheit vergegenwärtigen. Sie ist nicht mit einer dem Menschen natürlicherweise möglichen Freiheitsausübung vergleichbar, etwa der Freiheit im Walde spazieren zu gehen⁵. Wenn von Vertragsfreiheit die Rede ist, geht es nicht um die Freiheit zweier Bürger, sich gegenseitig zu versprechen, beim Bau eines Gartenhäuschens zusammenzuwirken und das Häuschen später gemeinsam zu nutzen. Es geht vielmehr um die Freiheit jedes einzelnen von ihnen, die versprochenen Handlungen des anderen im Konfliktfall gerichtlich einzuklagen⁶. Max Weber bezeichnete die Vertragsfreiheit als Ermächtigung, wobei die Grenze zwischen Freiheit und Ermächtigung nicht ganz deutlich ist⁷. In der modernen

2 Vgl. etwa Flume, Allgemeiner Teil des BGB II, § 1 1 S. 2

3 So die Definition der Privatautonomie bei Bydliniski, Privatautonomie und objektive Grundlagen des verpflichtenden Rechtsgeschäfts, 1967, S. 127

4 Vgl. etwa Esser-Schmidt, Schuldrecht, Allgemeiner Teil, 8. Aufl. 2000, S. 155

5 So Baer, ZRP 2002, 291, die allerdings mir der Freiheit, im Walde zu reiten, gleich ein mehrfach anders impliziertes Beispiel wählt: Diese Freiheit kann nur von der Minderheit verwirklicht werden, die reiten kann und ein Pferd besitzt.

6 Vgl. *Struck*, 16 DuR (1987) 39 (42) „Vertragsfreiheit als Freiheit, sich in ein mit staatlicher Gewalt durchgesetztes Pflichtenverhältnis zu begeben (...) (ist) eine Gegebenheit des einfachen Rechts“. Ähnlich sah schon *Max Weber* in der staatlichen Zwangsgarantie ein wesentliches Element der Vertrags(inhalts)freiheit: „Vertragsfreiheit, d.h. (die) von der Zwangsgewalt als gültig garantierten Inhalte von Rechtsgeschäften“ (*Wirtschaft und Gesellschaft*, 398) S. a. *Schmidt, Eike*, Schuldrecht Allgemeiner Teil Teilband 1 § 10 I 1 (155 unten).

7 *Max Weber*, *Wirtschaft und Gesellschaft*, 398: „Juristisch angesehen, besteht ein modernes Recht aus Rechtssätzen (...) Die geläufigste Einteilung der Rechtssätze ist (...) die in gebietenden, verbotenden und erlaubenden (...). Dieser rechtlich garantierten Macht (...) entsprechen soziologisch gesehen die Erwartungen: 1. dass Andere etwas Be-

Rechtstheorie wird sie als Kompetenz⁸, aber auch als kompetenzielle Freiheit⁹ bezeichnet. Charakteristisch für eine Kompetenz in diesem Sinne ist, dass sie durch Regeln definiert wird, die Handlungen erst einen Sinn geben. Handlungen im Rahmen einer Kompetenz - also etwa die Annahme eines Vertragsangebotes - sind institutionelle im Gegensatz zu natürlichen Handlungen: Sie sind ohne die sinngebende Norm nicht möglich¹⁰. Eine Kompetenz gibt darüber hinaus einer institutionellen Handlung rechtsverändernde Bedeutung. Die Differenzierung zwischen Kompetenz und Ermächtigung, die *Max Weber* noch fremd war, ist zur Erfassung der Bedeutung der Vertragsfreiheit unverzichtbar¹¹. Wenn man sie überhaupt als Freiheit begreifen kann¹², muss der Begriff Freiheit zumindest modifiziert werden. Man kann von einer **präformierten Freiheit** sprechen, denn der Inhalt der Vertragsfreiheit ist dem Recht nicht vorgegeben, sondern wird durch es bestimmt. Es bleibt fraglich, ob eine rechtlich präformierte Freiheit überhaupt rechtlich beschränkbar ist, da sie ja rechtlich erst konstituiert werden muss.

Bei der Vertragsfreiheit handelt es sich außerdem um eine **kontextuelle Freiheit**, denn wer keinen Vertragspartner findet, der auf die geforderten Bedingungen eingeht, kann von seiner Vertragsfreiheit keinen Gebrauch machen. Wirtschaftliche Relevanz gewinnt die Vertragsfreiheit erst in einer differenzierten Gesellschaft, in der der Erwerb der meisten Güter und Dienstleistungen über Verträge vermittelt wird¹³. Erst in einer solchen Gesellschaft wird die faktische oder materiale Vertragsfreiheit entscheidend für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Vertragsfreiheit als solche stärker regulierungsbedürftig¹⁴. Die Anerkennung der sozialen Bindung der Vertragsfreiheit entspricht übrigens gerade der deutschen Tradition des Vertragsrechts. Schon zur Zeit der Schaffung des BGB wurde bekanntlich gefordert, dass dem Geist des Liberalismus ein gehöriger Tropfen sozialen Öls hinzugefügt werden müsse, um das BGB zu einem tauglichen Werkzeug für die gesellschaftliche Wirklichkeit zu machen. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts hat die zivilrechtliche Rechtsprechung zahlreiche außergesetzliche Konkretisierungen der Vertragsfreiheit anerkannt. So wird z.B. die Sittenwidrigkeit eines Verbraucherkreditvertrags üblicherweise bejaht, wenn der Effektivzins absolut um mehr als 12 % oder relativ um mehr als 100 % über dem marktüblichen Effektivzins liegt; die vorsätzliche oder fahrlässige Ausnutzung der schwächeren Lage des Kunden durch die Bank wird

stimmtes tun oder 2. dass sie etwas bestimmtes lassen werden (...) oder 3. dass man selbst ohne Störung durch Dritte etwas tun oder nach Belieben auch lassen dürfe: "Ermächtigungen" (...) Die (...) "Ermächtigungen" (...) begreifen zweierlei unter sich. Einerseits die sog. Freiheitsrechte, d.h. die einfache Sicherstellung gegen bestimmte Arten von Störungen (...) innerhalb des Bereichs rechtlich erlaubten Verhaltens (Freizügigkeit, Gewissensfreiheit, freies Schalten mit einer im Eigentum besessenen Sache usw.). Ferner aber stellen ermächtigende Rechtssätze es in das Belieben der Einzelnen durch Rechtsgeschäfte ihre Beziehungen zueinander innerhalb bestimmter Grenzen autonom zu regeln."

8 *Alexy*, Theorie der Grundrechte, 1985 212f.

9 *Enderlein*, Rechtspaternalismus, 71 ff.

10 Institutionelle Handlungen setzen konstitutive Regeln voraus, so etwa die Regeln eines Schachspiels, ohne die das Verschieben von Figuren auf einem karierten Brett wenig 'Sinn' machen würde (Beispiel bei *Alexy*, Theorie der Grundrechte, 1985, 215).

11 *Alexy*, Theorie der Grundrechte, 217 f.

12 Zweifelnd, *Schmidt, Jürgen*, Vertragsfreiheit und Schuldrechtsreform, 1985, 41ff; zur Gründung der gegenteiligen Auffassung des BVerfG auf die auf *Martin Wolff* und *Carl Schmitt* zurückgehende Lehre von der Institutsgarantie *Alexy*, Theorie der Grundrechte, 1985, 221 ff.

13 So bereits *Durkheim*, Über soziale Arbeitsteilung, 1930, Deutsche Ausgabe 1988, 263: „Völlig richtig bleibt, dass sich die Vertragsbeziehungen, die ursprünglich selten oder völlig abwesend waren, in dem Maß vervielfachen, in dem sich die soziale Arbeit teilt“

14 Auch dies sah *Durkheim* bereits: „(In der arbeitsteiligen Gesellschaft haben) viele Verpflichtungen (...) ihren Ursprung in einer Willensentscheidung (...) Wenn (...) unsere Entscheidungen aufgehört haben, innerlich zu sein und durch soziale Konsequenzen nach außen gedrungen sind, sind wir zweifellos gebunden“ (ebenda, 286).

dabei widerleglich vermutet¹⁵. Auch der Schutz vor benachteiligenden AGB wurde von der Rechtsprechung zuerst ohne gesetzliche Grundlage entwickelt. Die Frage, warum nicht auch der Schutz vor diskriminierender Vertragsverweigerung oder diskriminierenden Vertragsbedingungen aner kennenswürdig ist, lässt sich kaum beantworten. Die prinzipielle Ablehnung, die gegen zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz vorgebracht wird, lässt sich auch unter Berufung auf prinzipielle Positionen zur Vertragsfreiheit nicht schlüssig begründen, wobei ich in diesem Rahmen nur einige Stichpunkte anreißen kann¹⁶.

Geht man von einer formal-liberalen Begründung der Vertragsfreiheit aus, so stellt sich die Vertragsfreiheit als Willkürfreiheit dar. Diese kann entweder personalistisch oder ordnungstheoretisch begründet werden.

Bei der personalistischen Begründung steht das Recht des Individuums zur Selbstbestimmung in einem privaten Raum im Mittelpunkt. Die Herrschaft persönlicher Willkür schließt das Recht auf Diskriminierung ein. Die Überzeugungskraft dieses Arguments ist jedoch durch die ambivalente Bedeutung des Begriffs „privat“ begrenzt. Soweit Selbstherrschaft im nichtöffentlichen Raum gemeint ist, geht die Legitimierung rassistischer, sexistischer und abilistischer Diskriminierung durch die Vorherrschaft der Vertragsfreiheit über den Diskriminierungsschutz weiter als das Argument trägt: Die Vertragsfreiheit beherrscht auch das Handeln auf dem Markt als wichtigen Teil der gesellschaftlichen Öffentlichkeit; und hier ist kein Raum für die private Willkür. Die personalistische Begründung der formalen Vertragsfreiheit trägt die Zulassung von Diskriminierungen im wirklich privaten Bereich, wobei das Problem der Abgrenzung dieses wirklich privaten Bereichs bleibt.

Nach einer ordnungstheoretischen Begründung der Vertragsfreiheit verbürgt die Herrschaft der Willkür bei Vertragsschluss und Vertragsinhalten die bestmögliche Gewährleistung marktmäßiger Austauschprozesse, die wiederum das effektivste Mittel zur sinnvollen Verteilung von Gütern und Allokation von Produktionsfaktoren darstellen. Allerdings sind auch nach dieser Theorie Begründung Einhegungen der Vertragsfreiheit zwingend. So muss das Wettbewerbsrecht die Funktionsvoraussetzung des Marktes, ein vernünftiges Maß an Wettbewerb, auch gegen die Vertragsfreiheit selbst absichern. Dazu unterwirft es übrigens marktbeherrschende Unternehmen nicht nur einem Diskriminierungsverbot, sondern sogar einem Gleichbehandlungsgebot (Art. 82 EG, § 20 GWB). Entsprechend enthält das Recht der EU, um den Marktmechanismus im Binnenmarkt zu ermöglichen, ein Verbot der Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates, das nach der Rechtsprechung des EuGH¹⁷ auch im privaten Vertragsrecht gilt. Es bleibt die Frage, warum der ideale Wettbewerb durch Kartelle und diskriminierende Vertragsverweigerung durch marktbeherrschende Unternehmen, nicht aber durch Diskriminierungen wegen zugeschriebener Persönlichkeitsmerkmale gestört wird.

Die formal-liberale Begründung der Vertragsfreiheit und das dazugehörige klassische Vertragsrechtspadigma sind aber für das deutsche Vertragsrecht schon lange nicht mehr allein maßgebend, denn nur formale Selbstbestimmung und Rechtsgleichheit garantieren keineswegs Freiheit von realem Zwang. Kurz gefasst charakterisierte schon Max Weber das Ergebnis des formalen Paradigmas in dem Satz: „Das Resultat der Vertragsfreiheit ist also in erster Linie: die Eröffnung der Chance, durch kluge Verwendung von Güterbesitz auf dem Markt diesen unbehindert durch Rechtsschranken als Mittel der Erlangung von Macht

15 Vgl. BGH 104, 104, 110, 338 st. Rspr

16 Genauer Schiek, Differenzierte Gerechtigkeit, a.a.O., 290-325

17 EuGH 6. Juni 2000 – C-281/98 (Angonese), Slg. 2000, I-4139

über andere zu nutzen.“¹⁸ Unter dem Paradigma der „richtig verstandenen Vertragsfreiheit“¹⁹ rückt auch die faktische Selbstbestimmung in das Blickfeld des Zivilrechts. Wo diese fehlt, werden Vertragsinhalte richterlich ergänzt oder geschöpft bzw. ist der Gesetzgeber gehalten, die Bedingungen der Vertragsfreiheit durch Beschränkungen von Willkür herzustellen. Als das Bundesverfassungsgericht in seiner Bürgerschaftsentscheidung sich die These zu eigen gemacht hat, der Privatrechtsverkehr sei von einer „materialen Ethik sozialer Verantwortung“²⁰ getragen, hat es damit keineswegs das Vertragsrecht aus den Angeln gehoben²¹, sondern lediglich den in der zivilgerichtlichen Rechtsprechung lange anerkannten Prinzipien der materialen Vertragsfreiheit im Nachhinein verfassungsrechtliche Weihen verliehen. Diese Prinzipien spiegeln sich z.B. in der zunächst richterrechtlich entwickelten Inhaltskontrolle von vorformulierten Verträgen oder in der verbraucherrechtlichen Zinskontrolle, die immer noch richterrechtlich erfolgt. Sie lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass bei erheblicher Paritätsstörung die Ergebnisse der vertraglichen Aushandlung bzw. des Marktprozesses von der Rechtsordnung nicht unhinterfragt anerkannt werden dürfen. Damit zielt das materiale Paradigma im Vertragsrecht auch auf die Hinterfragung distributiver Konsequenzen der Inanspruchnahme formaler Vertragsfreiheit durch real überlegene Geschäftspartner.

Unter diesem Paradigma kann auch vertragsrechtlicher Diskriminierungsschutz gerechtfertigt werden. Da bei bestehender Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Persönlichkeitsmerkmale die über Markt und Wettbewerb konstituierte Vermutung der Vertragsgerechtigkeit versagt, stellen Diskriminierungsverbote die Legitimität der Vertragsfreiheit und damit des Vertragsrechts erst wieder her. Die Kritik am Diskriminierungsschutz von der Ebene der Vertragsfreiheit her greift dagegen auf konzeptioneller Ebene zu kurz. Die Vertragsfreiheit wird heute nicht mehr allein von einem liberalen Prinzip geprägt. Dementsprechend gibt es eine ganze Reihe neuerer Publikationen zu diesen Fragen, die sich vor allem der wissenschaftlichen Aufarbeitung der Materialisierungsdiskussion der 80er Jahre und ihren modernen Erscheinungsformen widmen. Auch die konservativeren unter ihnen kommen zu dem Ergebnis, dass die tatsächliche Gewährleistung der Freiheit und die formelle Privatautonomie in Einklang gebracht werden müssen²². Nimmt man die Rekonzeptionierung der Vertragsfreiheit ernst, so ergibt sich, dass der Diskriminierungsschutz gerade dem Ausgleich der faktischen Nutzung der Vertragsfreiheit und der formellen Berufung darauf dient; er ist also in diese inzwischen konsentrierte Konzeption durchaus einzupassen. Das wird auch von eher traditionellen Vertretern der Zivilrechtslehre anerkannt²³. Dazu muss man nicht auf eine sozialstaatliche Leistungspflicht im vertragsrechtlichen Gewand abstellen²⁴; auch ein Schädigungsverbot trägt zur Begründung eines vertragsrechtlichen Diskriminierungsschutzes nichts bei²⁵. Vertragsfreiheit verstanden als

18 Wirtschaft und Gesellschaft, Kapitel VII: Rechtssoziologie, § 2 Die Formen der Begründung subjektiver Rechte, 439.

19 Begriff: Limbach, JuS 1985, 10ff

20 BVerfG 19.10.1993, BVerfGE 89, 214 ff, 231

21 So, etwas überspitzt, die neoliberale Kritik dieser Entscheidung, etwa *Zöllner*, 196 AcP 1996, 1ff.

22 Vgl. etwa Busche, Privatautonomie und Kontrahierungszwang, Tübingen: Mohr 1999; Heinrichs, Formale und materiale Gerechtigkeit, Tübingen: Mohr 2000, Knobel, Wandlungen im Verständnis der Vertragsfreiheit, Berlin: Duncker & Humblot, 2000.

23 Ausdrücklich z.B. Canaris, Drittwirkung der gemeinschaftsrechtlichen Grundfreiheiten, in: Bauer (Hrsg.) Umwelt, Wirtschaft, Recht: Wissenschaftliches Symposium aus Anlass des 65. Geburtstages von Reiner Schmidt, Tübingen: Mohr, 2002, 29-67, 46 mit Fn 61

24 Neuner, JZ 2003, 63.

25 So aber Baer, ZRP 2002, 291 mit Fn. 1. Die Kategorie des Schädigungsverbotes gehört, zivilrechtlich gesehen, ins Deliktsrecht. Dort erkennen auch konservative Zivilrechtler eine gewissen Relevanz des Verbotes der rassistischen Diskriminierung an (vgl. Medicus, Schuldrecht AT, 13. Aufl. 2002, Rn. 84f). Die Konsequenzen für einen wirksamen

umfassende Gewährleistung einer faktischen Handlungsmöglichkeit auf Märkten ist unter den Bedingungen diskriminierender Ausgrenzung von ethnischen Minderheiten, Frauen und Behinderten auf Diskriminierungsschutz sogar angewiesen. Dementsprechend hätte der Gesetzgeber in Deutschland auch ohne EG-rechtliche Verpflichtung allen Anlass, tätig zu werden²⁶. Aufgabe der Vertragsrechtswissenschaft ist es, die unter dem Stichwort „Materialisierung“ begonnene Rekonzeptionierung auch auf die Fragen des Diskriminierungsschutzes auszudehnen, anstatt diesem berechtigten Regelungsanliegen eine schwer begründbare Fundamentalopposition entgegenzubringen oder aber die Frage ausschließlich als eine des Verhältnisses von Verfassungs- und Zivilrecht zu diskutieren.

Notwendigkeit eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes

Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Persönlichkeitsmerkmale entspricht also durchaus den Traditionen des deutschen Zivilrechts. Dementsprechend gibt es Autoren, die betonen, die schlimmsten Auswüchse von Diskriminierungen seien bereits heute zivilrechtlich adressierbar, und dabei solle es der Gesetzgeber – soweit er nicht von der EU zu weitergehenden Maßnahmen gezwungen wird – doch bitte belassen²⁷.

Diese Position teile ich nicht. Obwohl ein konsequenter vertragsrechtlicher Diskriminierungsschutz durchaus mit den Traditionen des deutschen Vertragsrechts vereinbar ist, ist eine Intervention des Gesetzgebers erforderlich. Soweit in der rechtswissenschaftlichen Literatur überhaupt vertreten wird, dass die offene rassistische Diskriminierung und darauf gegründete Vertragsverweigerung nicht ohne Konsequenzen bleiben soll, hat dies fast keinen Niederschlag in der Gerichtspraxis gefunden.

Wenn eine Versicherung von Frauen höhere Prämien verlangt als von Männern, wenn ein Vermieter von seinen 2000 Wohnungen keine einzige an Familien vermietet, bei denen mindestens ein Mitglied keine deutsche Staatsangehörigkeit hat, obwohl diese Familien zwischen 10 und 15 % der hier lebenden Familien ausmachen, und auch bei der nächsten Vermietungsrunde alle farbigen Bewerber abgewiesen werden, wenn eine Lebensversicherung bei Verdacht auf Homosexualität mit Männern nicht kontrahiert oder wenn ein Restaurantbesitzer Körperbehinderte nur in einem gesondertem Raum bedient, dann wird darin kein rechtliches Problem gesehen. Frauen wird kein Anspruch auf eine günstigere Prämien, der Familien mit einem farbigen Mitglied oder dem angeblich homosexuellem Mann kein Anspruch auf Vertragsabschluss oder auch nur eine Entschädigung, den Körperbehinderten kein Anspruch auf Bedienung am unbesetzten Fensterplatz zugestanden.

Wenn sich dies so ändern soll, dass es für die Betroffenen wahrnehmbar ist und daher auch die Rechtswirklichkeit beeinflusst, sind gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich. Darüber hinaus erfordert der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz einige Ausgestaltungen, über die politisch entschieden werden sollte, statt sie der richterlichen Rechtsfortbildung zu überlassen.

Wesentliche Punkte sind zum Beispiel die Definition der unmittelbaren und insbesondere der mittelbaren Diskriminierung, die in der Praxis wesentlich häufiger vorkommt. Hierzu ist zu bemerken, dass eine Konstruktion vertragsrechtlichen Diskriminierungsschutzes durch Auslegung bestehender Generalklauseln die mittelbare Diskriminierung jedenfalls beim Vertragsschluss (also durch Vertragsverweigerung) nicht erfassen kann. Hier ist

Schutz von Opfern der Diskriminierung sind gering: Für ein Diskriminierungsdelikt müssen sie stets Verschulden nachweisen, mittelbare Diskriminierung ist gar nicht erfassbar...

26 So im Ergebnis - wenn auch mit anderer Begründung - Neuner, JZ 2003, 57

27 Vgl. etwa Stellungnahme des deutschen Anwaltsvereins vom 21. Mai 2003

gegenwärtig nur deliktischer Schutz begründbar, der jedenfalls Verschulden voraussetzt²⁸. Ein Verbot der mittelbaren Diskriminierung ist daher regelungsbedürftig.

Auch die Rechtsfolgen einer unzulässigen vorsätzlichen (!!) Diskriminierung sind nach geltendem Recht äußerst unbefriedigend, maximal wird den Betroffenen ein symbolischer Schadensersatz zugestanden. Damit zivilrechtlicher Diskriminierungsschutz wirksam wird, ist eine umfassendere Regelung erforderlich. Die Anerkennung eines Regelungsbedarfs, der nicht nur grundrechtlich fundiert ist, sondern auch vertragsrechtstheoretisch begründbar, hat gerade an dieser Stelle Konsequenzen für die Rechtssetzung. Die Beschränkung auf nur symbolischen Schadensersatz ist schwer begründbar, wenn der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz geradezu als natürliches Element des Vertragsrechts zu betrachten ist. Wenn § 249 BGB als übliche Rechtsfolge bei Schadenszufügung die Naturalrestitution ansieht, so muss dies auch für das Antidiskriminierungsrecht gelten. Dies zeigt übrigens auch der Blick in andere europäische Länder: Auch das niederländische Recht macht keinen Unterschied zwischen Sanktionen bei gesetzwidriger Diskriminierung und Verletzung anderer (vor)vertraglicher Pflichten, mit der Folge, dass die diskriminierende Vertragsverweigerung auch regelmäßig mit der Pflicht zum Abschluss eines Vertrags sanktioniert wird²⁹. Auch das belgische und französische Antidiskriminierungsrecht sehen diese Rechtsfolge vor. Im britischen Recht dagegen fehlt bisher eben diese Rechtsfolge im arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsrecht, was als wesentliche Ursache seiner Ineffektivität angesehen wird³⁰. Außerhalb des Arbeitsrechts sind verfügbare Gerichtsent-scheide allerdings zulässig, wenn sie auch nicht häufig angewendet werden³¹.

Wenn man überhaupt Ausnahmen vom Prinzip des vollen Schadensersatzes machen will, welches – wie gesagt – das Wahlrecht des Diskriminierten zwischen Vertragsschluss bzw. nichtdiskriminierenden Vertragsbedingungen und monetärem Schadensersatz beinhaltet – so muss es dafür sehr gute Gründe geben. Eine Möglichkeit ist es z.B., dem Diskriminierten auch dann eine Entschädigung zuzuerkennen, wenn sich nicht nachweisen lässt, dass der Vertrag ohne die Diskriminierung gerade mit ihm oder ihr abgeschlossen worden wäre. Diese Entschädigung, die dann – anders als bisher im Arbeitsrecht – auch systematisch sauber und eindeutig als Ersatz des immateriellen Diskriminierungsschadens bezeichnet werden müsste – muss schon begrifflich auf eine Geldzahlung beschränkt sein. Als weitere Ausnahme wird zuweilen der Vertrag im sozialen Näheverhältnis diskutiert (etwa: Vermietung im vom Vermieter selbst genutzten Zweifamilienhaus).

Ein weiterer regelungsbedürftiger Punkt in einem zivilrechtlichem Diskriminierungsgesetz ist die Frage der Beweislast. Schon aus allgemeinen beweisrechtlichen Grundsätzen ergibt sich, dass der an sich beweispflichtige Anspruchsteller über Tatsachen, über die nur der Beklagte Kenntnisse haben kann, einen Auskunftsanspruch geltend machen kann. Da es bei der Diskriminierung zudem zum Teil um innere Tatsachen geht (das Diskriminierungsmotiv oder im Fall der mittelbaren Diskriminierung den objektiven Grund zur Rechtfertigung einer statistischen Diskriminierung), würde hier eine Regelung ohne eine Beweiserleichterung geradezu an Rechtsverweigerung grenzen. Mehr als eine Beweiserleichterung sah übrigens auch der Diskussionsentwurf eines ZivADG nicht vor, so dass die zuweilen polemischen Meinungsäußerungen gegen eine Beweislastumkehr sachlich verfehlt sind. Die Beweiserleichterung sollte allerdings nicht auf die Frage des

28 Im einzelnen Schiek, Differenzierte Gerechtigkeit,

29 Rodrigues, Anders Niets, 1997, S. 69

30 Vgl. Fredman, Discrimination Law, 2002, 170-173

31 Towsend-Smith, Discrimination Law, 2001, 387-388

Diskriminierungstatbestandes beschränkt sein, sondern darüber hinaus auf die Kausalität zwischen Diskriminierung und Vertragsverweigerung ausgedehnt werden. Die Richtlinie 2002/73/EG enthält eine entsprechende Verpflichtung für den Bereich der Geschlechtsdiskriminierung, wenn es in Art. 6 Abs. 2 heißt:

„Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung in Form eines Verstoßes gegen Artikel 3 entstandene Schaden - je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten - tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss; dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in **denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird**“ (Hervorhebung von D.S.)

Für den bestehenden § 611 a Abs. 2 und 3 BGB heißt dies, dass die Entschädigung für immateriellen Diskriminierungsschaden nur dann der einzige Ausgleich bleibt, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Bewerberin auch als Mann nicht eingestellt worden wäre.

Schließlich ist gerade im Diskriminierungsschutz die individuelle Rechtsdurchsetzung vor Gerichten nicht ausreichend, weshalb z.B. die einschlägigen EU-Richtlinie ergänzend die Prozessstandschaft durch Verbände oder die Verbandsklage sowie die Einrichtung unabhängiger Stellen vorsehen.

Reichweite des zivilistischen Diskriminierungsschutzes

Zum Schluss noch ein paar Worte zur Reichweite des zivilistischen Diskriminierungsschutzes. Wie bereits gesagt, wird in der Diskussion zum Teil gefordert, die Bundesrepublik solle sich doch zunächst auf ein Verbot der rassistischen Diskriminierung beschränken, und auch im BMJ gibt es wohl Überlegungen, die in diese Richtung gehen. Praktisch geht es darum, dass der zuletzt vorliegende Diskussionsentwurf eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes, der noch Verbote der Diskriminierung wegen der zugeschriebenen Rasse³² oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung und der sexuellen Orientierung enthielt, auf ein Verbot der rassistischen und ethnizistischen Diskriminierung reduziert werden soll. Bei aller Anerkennung der besonderen Problematik rassistischer Diskriminierung ist eine solche Beschränkung jedoch nur schwer zu begründen. Es entbehrt ja nicht einer gewissen Ironie, dass Deutschland, um dessen faschistischer Vergangenheit willen die beiden völkerrechtlichen Antidiskriminierungspakte geschaffen wurden, nun über 50 Jahre später mit dem zivilistischen Diskriminierungsschutz an der Stelle anfängt, an der das angloamerikanische Recht bereits in den sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts begonnen hat und an der es aus guten Gründen nicht stehen geblieben ist. Nur am Rande sei darauf hingewiesen, dass das Völkerrecht nicht zufällig der rassistischen Diskriminierung ebenso wie der Diskriminierung von Frauen je ein eigenes Abkommen widmet, die jeweils beiden den nationalen Gesetzgeber verpflichten, auch im

32 Der Entwurf verwendete den Begriff Rasse ohne jeden Zusatz, was sich aber aufgrund der Tatsache, dass es keinen wissenschaftlichen Beleg für die Existenz unterschiedlicher menschlicher Rassen gibt, verbietet.

privaten Vertragsrecht die entsprechenden Diskriminierungsverbote umzusetzen³³. Besteht noch Hoffnung, dass solche Argumente von der heutigen Regierung und den heutigen Parlamentsmehrheiten gehört werden?

Der geplanten Beschränkung könnten auch verfassungsrechtliche Bedenken entgegengehalten werden. Wenn man im zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz schon zwischen den verschiedenen, in Artikel 3 GG und Art. 13 EG genannten Merkmalen differenziert, so sollte man hierfür zunächst sachliche Gründe haben. Nach meiner Überzeugung sind diese Merkmale durchaus von verschiedener Qualität. Einige, so etwa Religion, Weltanschauung und auch sexuelle Orientierung, sind hauptsächlich Gegenstand von Freiheitsrechten: Glaubensfreiheit, Meinungsfreiheit, Freiheit das persönliche Leben zu gestalten. Der Diskriminierungsschutz ist hier sinnvolle Ergänzung des Freiheitsrechts. Andere Merkmale wie rassische oder ethnische Herkunft, aber auch Geschlecht oder Behinderung, sind dagegen von selbstbestimmten Handlungen relativ unabhängig. Bei unterschiedlicher Konzeption sind sie für die Person selbst nicht beeinflussbar. Sie kann sich daher Diskriminierungen auch nicht durch Verschweigen ihres Geschlechts etc. entziehen. Hier hat der Diskriminierungsschutz eigenständige Qualität

Anders als das Geschlecht, das - trotz einiger berechtigter Zweifel an der Eindeutigkeit des Geschlechts in allen Fällen - meist unproblematisch festzustellen ist, sind die Begriffe "Rasse", ethnische Herkunft und Behinderung uneindeutig. Es gibt keine wissenschaftliche Grundlage dafür, Menschen in verschiedene Rassen einzuteilen. Rassismus ist eine Ideologie, die auf der falschen Annahme beruht, Menschen würden sich aufgrund ihrer Vorfahren genetisch wesentlich unterscheiden. Folglich ist es höchst problematisch, für die rechtliche Definition von Rasse auf gemeinsame Vorfahren abzustellen, wie dies in der rechtswissenschaftlichen Literatur und auch in der Rechtsprechung etwa des anglo-amerikanischen Rechtskreises zum Teil geschieht. Dies ist übrigens der Grund dafür, dass in Großbritannien nun zum Teil in Frage gestellt wird, ob eine Diskriminierung wegen der Hautfarbe überhaupt eine rassistische Diskriminierung ist. Der Begriff "ethnische Herkunft", der direkt auf gemeinsame Vorfahren zu verweisen scheint, ist nicht weniger problematisch: Schon Max Weber erkannte, dass die Definition verschiedener Ethnien ein soziologisches Phänomen ist, welches Abstammungsmythen erzeugt, mit der wirklichen Abstammung aber nichts zu tun hat. Obwohl also die Merkmale Rasse und Ethnie mythische Qualität haben, gibt es Phänomene wie rassistische und ethnizistische Diskriminierung. Will man sie u.a. mit Mitteln des Rechts bekämpfen, so muss die Zuschreibung rechtlich fassbar gemacht werden. Die Orientierung am CERD und an Art. 26 ICCPR spricht für eine stärker an kulturellen Faktoren wie Zugehörigkeit zu einer Minderheitenreligion, Sprache, (nationale) Herkunft und Kultur orientierten Definition, die die Diskriminierung wegen der Hautfarbe einschließt.

Auch das Merkmal Behinderung ist nicht ganz leicht zu definieren, wie die Diskussion um die Erfassung von AIDS-Infizierten zeigt. Für die zivilrechtliche Diskussion kommt es auf diese sozialrechtlichen Definitionen allerdings nicht unbedingt an. Sie wäre gut beraten, die Zuschreibung eines Funktionsdefizits zur Grundlage zu nehmen. Völlig zu recht wird

33 Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination (CERD) (vom 7.6.1966, von der Bundesrepublik ratifiziert durch Gesetz vom 9.5.1969, BGBl. II, 961); Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW), (vom 18.12.1979, von der Bundesrepublik ratifiziert durch Gesetz vom 25.4.1985, BGBl. II, 647).

eingewandt, auch jemand, der ohne Funktionsbeeinträchtigung visuell entstellt sei, müsse mit Diskriminierungen im Privatrechtsverkehr rechnen³⁴.

Geschlecht, Behinderung, Rasse und Ethnie sind also Zuschreibungen, aufgrund deren diskriminiert wird. Solche Diskriminierungen im Privatrecht vorrangig zu adressieren, gibt es gute Gründe.

Gute Gründe gibt es möglicherweise auch, die rassistische Diskriminierung zu privilegieren, wie das der europäische Gesetzgeber getan hat. Dem deutschen Gesetzgeber steht dieser Weg aber nicht offen. Das Grundgesetz - und auch das kann man politisch wieder fragwürdig finden - privilegiert die Diskriminierung wegen des Geschlechts und wegen einer Behinderung vor anderen Diskriminierungsverboten, auch vor der rassistischen Diskriminierung. In bezug auf die Geschlechterdiskriminierung enthält Art. 3 Abs. 2 Satz 1 schon lange eine eigenständige Regelung und Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 seit 1994 einen expliziten Gleichstellungsauftrag. Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 enthält zugunsten Behinderter ein einseitiges Diskriminierungsverbot. Auch dies zeigt, dass der Grundgesetzgeber den sozialen Ausgleich zugunsten der Behinderten vorrangig vor positiven Maßnahmen zugunsten anderer Gruppen ansah. Damit ist zwar noch nicht die Förderung der faktischen Gleichstellung von Behinderten geboten, aber doch eine spezifische Handlungspflicht zugunsten der Behinderten intendiert³⁵. Zur Verwirklichung dieser beiden Gleichstellungsaufträge ist ein zivilrechtliches Diskriminierungsverbot ein Weg, den zu beschreiten sehr sinnvoll ist, auch wenn ich ein verfassungsrechtliches Regelungsgebot nicht annehmen würde. Die Privilegierung dieser beiden Gründe spricht aber dagegen, dem Gesetzgeber zu gestatten, rassistische Diskriminierung im Zivilrechtsverkehr zu verbieten, die Diskriminierung aus diesen beiden Gründen aber nicht.

Das ändert sich auch nicht, wenn zugunsten eines Verbotes der rassistischen Diskriminierung das EG-Recht streitet. Zwar genießt das EG-Recht Anwendungsvorrang vor nationalem Recht, auch vor Verfassungsrecht. Das EG-Recht gebietet dem Mitgliedsstaat Bundesrepublik aber nicht, von einem vertragsrechtlichen Diskriminierungsschutz zugunsten von Behinderten und Frauen abzusehen. Es gebietet lediglich, Schutz vor rassistischer Diskriminierung auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistung zu gewährleisten. Auf den Anwendungsvorrang des EG-Rechts kann man sich für die Differenzierung zwischen verschiedenen Diskriminierungsgründen nicht berufen. Dementsprechend darf der Gesetzgeber m.E. die Schmalspurvariante gar nicht wählen.

Damit will ich nicht gesagt haben, dass er nun auch das Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Identität aus dem Regelungsvorschlag herausnehmen muss. Es gibt gute Gründe, die sexuelle Identität genauso zu behandeln wie die o.g. askriptiven Merkmale. Je nach medizinischer Überzeugung handelt es sich dabei auch um ein unveränderliches Persönlichkeitsmerkmal und nicht um Ergebnis einer freien Wahl. Jedenfalls ist das Gegenargument, dies schließe eine Privilegierung von Familien aus³⁶ unzutreffend: Homosexuelle Paare mit Kindern sind ebenfalls Familien. Zudem kann man den Schutz vor Diskriminierung wegen des Geschlechts eines Lebenspartners als sinnvolle Ergänzung des Schutzes vor Geschlechtsdiskriminierung begreifen, wenn es nicht ohnehin bereits von diesem Diskriminierungsverbot mit erfasst ist³⁷.

34 So auch Neuner, JZ 2003, 57 ff

35 Davy, in: Bundestagung des deutschen Sozialgerichtsverbandes, Die Behinderten in der sozialen Sicherung, Wiesbaden: Chiemlorz, 2002, 7-59, 37

36 Neuner, JZ 2003, 63

37 So Schlussanträge des GA Elmer in der EuGH Entscheidung Grant, EuGH v. 30.4. 1996 – C 13/94, Slg. 1996, I-2169

Dem Gesetzgeber steht daher frei, zwischen Diskriminierung wegen der Religion, der Weltanschauung und des Alters einerseits und Diskriminierung wegen sexueller Identität, zugeschriebener Rasse, Geschlecht und sogenannter Behinderung andererseits zu differenzieren, wenn er ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz schafft. Diese Differenzierung kann sich auch darin ausdrücken, dass bei einem Verbot der Diskriminierung wegen Religion, Weltanschauung und Alter mehr Ausnahmen gemacht werden, wie dies z.B. auch die Richtlinie 2000/78/EG für das Arbeitsrecht vorsieht. Eine Differenzierung zum Nachteil von Frauen und Behinderten, die nicht vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts oder der Behinderung geschützt werden sollten, ist jedoch kaum begründbar; verfassungsrechtliche Bedenken ließen sich sicher nur schwer ausräumen. Das Argument, Diskriminierungen von Frauen oder Behinderten außerhalb des Arbeitsrechts gebe es nicht³⁸, ist durch die zahlreichen Beiträge von Frauen- und Behindertenverbänden in verschiedenen Anhörungen, die heute sicher nochmals wiederholt werden, bereits widerlegt.

Hinzu kommt ein pragmatisches Argument: Bei der EU wird derzeit bereits eine Richtlinie ausgearbeitet, die auch Frauen vor Geschlechtsdiskriminierung außerhalb des Arbeitsrechts schützen soll. Eine entsprechende Regelung gegen Behindertendiskriminierung ist zu erwarten. Der deutsche Gesetzgeber müsste also möglicherweise bereits kurz nach der Verabschiedung des zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes gleich wieder die Novellierung anstreben; Unternehmen müssten sich, nachdem gerade erst in den Rechtsabteilungen die Abgrenzungen zwischen ethnischer und Geschlechtsdiskriminierung etwa im Bereich des in Deutschland so avers wirkenden Kopftuches kostspielig geprüft wurden, sogleich wieder auf neue Anforderungen einstellen. Ein sachlich abgewogenes, aber vollständiges zivilrechtliches Antidiskriminierungsrecht aus einem Guss ist sicher gegenüber solcher legislativen Flickschusterei vorzugswürdig.

Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit.

38 Vgl. jetzt die Überschrift „Zivilrecht diskriminiert Frauen nicht“ über einem Interview mit Brigitte Zypries im ZWD Nr. 196

Statement der Evangelischen Kirche in Deutschland

Prälat Dr. Stephan Reimers

Die EKD begrüßt es, dass die EU auf ihrem Weg zu einer Wertegemeinschaft den Schutz gegen Diskriminierungstatbestände ausbaut. Wir, die Evangelische Kirche, unterstützen diese Zielsetzung, weil die Lehre unserer Kirche von der Gottesebenbildlichkeit des Menschen und seiner Würde ausgeht. Deshalb engagieren wir uns z.B. auch für den Schutz von Flüchtlingen oder gegen Fremdenfeindlichkeit.

Es geht jetzt konkret um die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft geschehen. Diese Richtlinie findet unsere uneingeschränkte Zustimmung. Wir hielten es daher auch für das Beste, sich bei der Umsetzung dieser Richtlinie auf die EG-rechtlichen Vorgaben zu beschränken.

Bedenken hätten wir demgegenüber, wenn bei einer Ausweitung der Diskriminierungsgründe das Merkmal Religion undifferenziert hinzugefügt würde. Denn dadurch könnte das vom Grundgesetz gewährte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ausgehöhlt werden. Dieses Recht erlaubt es, den Religionsgemeinschaften darüber zu bestimmen, wer Zugang zu kirchlichen Einrichtungen, z.B. Kindergärten, Schulen, gemeindlichen Altenheimen usw. erhält. Das schließt das Recht ein, eigene Mitglieder beim Zugang zu Einrichtungen zu bevorzugen, also aus religiösen Gründen zwischen Vertragspartnern zu differenzieren.

Die besondere Prägung kirchlicher Einrichtungen lässt sich nur sichern, wenn zumindest der größere Teil von Mitarbeitern bzw. auch der Bewohner oder Patienten mit der Kirche verbunden ist. Sonst geht das spezielle Ethos verloren und der Geist, der die Einrichtung prägt, verflüchtigt sich. Die Kirchen müssen in eigener Verantwortung darüber entscheiden können, welche Vertragspartner sie auswählen.

Im Galaterbrief (6.10) heißt es: Deshalb wollen wir allen Menschen Gutes tun, besonders aber denen, die uns im Glauben verbunden sind. Eine solche positive Auswahl aufgrund geistiger, an Werten orientierter Nähe muss auch in Zukunft möglich sein, Entsprechendes beansprucht die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gewiss auch für die Auswahl der eigenen Mitarbeiter. Unsere Sorge bezieht sich aber nicht nur auf kirchliche Einrichtungen. Auch für die einzelnen Mitglieder der Kirche muss eine religiöse Prägung des unmittelbaren Lebensumfeldes möglich und unstrittig sein. Das gilt etwa für ein kirchlich gebundenes Ehepaar, das eine Wohnung zu vermieten hat oder das eine Erziehungsbetreuung für seine Kinder sucht. Auch in diesen Fällen muss eine positive an Werten und geistiger Nähe orientierte Entscheidung möglich sein. Anders liegt es sicher bei einer gewerbsmäßigen Vermietung eines großen Mietshauses

Die Hinweise von Herrn Beck, dass das Gesetz das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und auch die Privatautonomie der einzelnen Gläubigen respektieren solle, haben wir mit Interesse und Sympathie gehört. Nun müsste es darum gehen, entsprechende Textvorschläge zu erhalten und zu prüfen.

Statement zum Antidiskriminierungsgesetz

Monika Rühl,
Leiterin Change Management und Diversity
Deutsche Lufthansa AG

1. Diversity bei Deutsche Lufthansa AG:

- Das Thema „Diversity“ ist bei Lufthansa nicht neu; alle Facetten werden seit vielen Jahren bei Lufthansa bearbeitet. Die Bündelung der Themen in der neuen Organisationseinheit „Change Management und Diversity“ zum 1.1.2001 bringt den Fokus zum Ausdruck.
- Lufthansa orientiert sich bei Diversity an den fünf Facetten, die sowohl in den USA gängig sind als auch in der RL 2000/78/EU aufgegriffen werden: Geschlecht, Alter, Herkunft (national, ethnisch und in Bezug auf Religion), Behinderung und sexuelle Orientierung.
- Das Ziel des Diversity-Managements ist die Inklusion, die Integration und Normalisierung. Eine Segregation ist nicht erwünscht.
- Diversity wirkt nach innen und außen; also personalpolitisch und in Bezug auf Kunden.
- Lufthansa bevorzugt das gestalterische Moment, das Unternehmen Raum für individuelle Ausprägungen lässt. Die politische Konzentration auf Diskriminierungsverbote bündelt die Kapazitäten auf Erfüllung von Gesetzen („Compliance“), statt auf Gestaltung, besonders wenn Sanktionen drohen.

2. Lufthansa-Erwartungen an ein Antidiskriminierungsgesetz:

- Lufthansa befürwortet grundsätzlich die Deregulierung, statt weiterer Regulierungen. Da das Antidiskriminierungsgesetz aber aufgrund von EU-Vorgaben formuliert werden muss, begrüßt Lufthansa es, wenn das Gesetz nicht über die Vorgaben der Richtlinie hinausgeht. Bereits vorhandene Rechtsvorschriften in anderen Rechtsquellen sollten im ADG gebündelt werden.
- Jedes Land und jedes Unternehmen hat seine besonderen kulturellen Eigenarten. Diese Besonderheiten sollen erhalten bleiben können.
- Das Gesetz muss krisentauglich sein. Das Gesetz muss also möglichst kostenneutral und effizient umsetzbar sein; es darf die Wirtschaftlichkeit unternehmerischer Aktivitäten besonders in Krisenzeiten nicht unangemessen belasten.
- Das Gesetz muss einen fairen globalen Wettbewerb ermöglichen. Es darf ihn nicht behindern oder verzerren.
- Das Gesetz darf nicht den Verwaltungsaufwand erhöhen. Alle Ressourcen sollten in die Gestaltungs- und nicht Verwaltungsarbeit gelenkt werden können. Das Gesetz darf nicht zur Entschleunigung der Prozesse führen. Es sollte Beschleunigung ermöglichen.

- Das Gesetz sollte dort, wo Sanktionen erwogen werden, nicht dazu führen, dass Unternehmen in missbräuchlicher Weise prozessual oder öffentlich angegriffen werden können. Deshalb sollte – wenn überhaupt – ein Verbandsklagerecht auf KMU [kleine und mittlere Unternehmen] beschränkt werden. Großunternehmen haben meist gute interne Strukturen, um Konflikte im Einzelfall angemessen beizulegen.

Stellungnahme des Deutschen Frauenrates

Dr. Inge von Bönninghausen, 1. Vorsitzende

Diskriminierungsmerkmal

Der DEUTSCHE FRAUENRAT tritt entschieden dafür ein, dass die Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EU in ein Antidiskriminierungsgesetz sich nicht auf die Diskriminierungsmerkmale „Rasse“ oder ethnische Herkunft beschränkt, sondern vielmehr wie im Entwurf des BMJ 2001 alle in Artikel 13 EG-Vertrag genannten Merkmale umfassen soll.

Dabei möchten wir zunächst betonen, dass der Begriff „Rasse“ in einem deutschen Gesetz keinen Platz haben darf. Gerade wenn ein Antidiskriminierungsgesetz auch erzieherisch wirken soll, muss ein anderer Begriff oder eine Umschreibung gefunden werden. Das Problem ist nicht gelöst durch eine umfangreiche Begründung, wie sie der Entwurf des BMJ von 2001 enthält.

Zwar ist es nicht unproblematisch, Merkmale unterschiedlicher Art aneinander zu reihen (so kann die Religionszugehörigkeit frei gewählt werden, die ethnische Herkunft hingegen nicht), aber hier geht es darum, Personen vor Diskriminierung zu schützen, die tatsächlich oder vermeintlich (Zuschreibung) zu einer bestimmten Gruppe gehören. Darin liegt die Gemeinsamkeit aller in Artikel 13 EG Vertrag genannten Diskriminierungsmerkmale.

Deshalb muss ein Antidiskriminierungsgesetz umfassend für „Rasse“ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität gelten.

Das Geschlecht spielt dabei eine besondere Rolle. In der Regel sind es Frauen, die unmittelbar oder mittelbar „eine weniger günstige Behandlung“ (Art. 2,2,a der Richtlinie) erfahren als Männer. Frauen sind keine Minderheit, und es kommt hinzu, dass das Geschlecht alle anderen Diskriminierungsmerkmale verstärkt.

Darauf weist die Richtlinie im Erwägungsgrund (14) ausdrücklich hin.

„Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Ansehen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sollte die Gemeinschaft im Einklang mit Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag bemüht sein, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, **zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind.**“

Sowohl bei ethnischer Herkunft wie bei Religion, Alter, Behinderung und sexueller Identität spielt es eine Rolle, ob die betreffende Person weiblich oder männlich ist. Die Frau mit Kopftuch wird anders als Muslima identifiziert als der muslimische Mann, der kein äußerliches Zeichen seiner Religionszugehörigkeit trägt. Nicht selten müssen alte Frauen länger auf einen Heimplatz warten, weil unterstellt wird, dass sie sich besser alleine helfen können als Männer in gleicher Lage. Auch behinderte Frauen werden anders diskriminiert als behinderte Männer.

Die Mehrfachdiskriminierung muss im Gesetz deutlich benannt werden.

Es muss außerdem deutlich gemacht werden, dass die Diskriminierung aufgrund einer Zuschreibung genauso verboten ist wie diejenige, deren Grund evident ist. So ist beispielsweise für eine farbige Frau der Grund ihrer Diskriminierung erkennbar, während eine

Frau, der unterstellt wird, sie sei lesbisch und die deshalb benachteiligt wird, nicht zumuten ist, dass sie den Beweis oder Gegenbeweis erbringt.

Geltungsbereich

Der DEUTSCHE FRAUENRAT kritisiert, dass der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/43/EG auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen begrenzt werden soll. Dies kann nur ein erster Schritt sein hin zu einer vollständigen Umsetzung der Richtlinie, die Geltung hat auch für die Bereiche: Zugang zur Beschäftigung, Aus- und Fortbildung, Sozialschutz einschließlich Gesundheit und Bildung.

Der Begriff „Diskriminierung“

Die Begriffe „unmittelbare“ und „mittelbare“ Diskriminierung sowie „Belästigung“, die als Diskriminierung gilt, müssen unabdingbar Bestandteil des Antidiskriminierungsgesetzes sein.

Insbesondere die „mittelbare“ Diskriminierung, die laut Richtlinie (Erwägungsgrund 15) mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist, hat für Frauen große Bedeutung, weil sie durch zahlreiche dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren benachteiligt werden. Aus dieser Erkenntnis heraus hat die Europäische Union im Vertrag von Amsterdam das Prinzip des Gender Mainstreamings verpflichtend eingeführt.

Die Richtlinie lässt in ihrer Definition der mittelbaren Diskriminierung Einschränkungen nur zu, wenn sie durch „ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind“. Dies darf nicht wie im Entwurf des BMJ geschehen, verwässert werden zu „einem berechtigten Anliegen“. Der DEUTSCHE FRAUENRAT ist der Auffassung, dass der Schutzzweck des Gesetzes erheblich gemindert wird, wenn schon ein „berechtigtes Anliegen“ genügt, um diskriminieren zu dürfen. Dies ist ein so weit dehnbarer unbestimmter Rechtsbegriff, dass es in der Praxis äußerst schwierig sein wird, im Falle einer Diskriminierung gegen ihn zu argumentieren.

Insbesondere Art. 2 Absatz 3 der Richtlinie, der schützen soll vor „unerwünschten Verhaltensweisen...die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ und als Diskriminierung gelten, ist für Frauen von großer Bedeutung.

Diese Verhaltensweisen beeinträchtigen die im CEDAW-Abkommen garantierte „Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau, damit gewährleistet wird, dass sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit dem Mann ausüben und genießen kann.“

Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen

Im bisherigen Entwurf ist die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen nach Artikel 13 der Richtlinie nicht vorgesehen. Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert solche Stellen, die sowohl ein niedrigschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot bereit stellen als auch Untersuchungen durchführen, unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfeh-

lungen aussprechen. Diese Stellen müssen unabhängig sein und in politische Entscheidungen einbezogen werden.

Gerade weil Frauen aufgrund historischer und soziokultureller Zuschreibungen „gelernt“ haben, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts häufig wie selbstverständlich hinzunehmen, brauchen sie Beratung und Unterstützung zu ihrem Schutz.

Es ist für uns vorstellbar, dass diese Stellen verknüpft werden mit denjenigen Stellen, die in Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG einzurichten sind.

Zusammenfassend stellt der DEUTSCHE FRAUENRAT fest, dass ein Antidiskriminierungsgesetz alle in Artikel 13 EU-Vertrag genannten Diskriminierungsmerkmale umfassen muss, wobei gesondert darauf aufmerksam zu machen ist, dass das Merkmal GESCHLECHT häufig zu Mehrfachdiskriminierungen führt.

Die Begrenzung auf nur einen Teilbereich gesellschaftlichen Lebens, die zivilrechtliche Vertragsgestaltung, entspricht nicht dem von der Richtlinie intendierten umfassenden Schutz vor Diskriminierung. Dass das gesetzliche Vorhaben nur einen sehr eingeschränkten Geltungsbereich abdeckt, muss dies im Titel kenntlich gemacht werden, um nicht missverständlich vorzugeben, das Gesetz sichere umfassenden Schutz vor Diskriminierung.

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Volker Roßocha, DGB-Bundesvorstand

Lassen sie mich zwei kurze Vorbemerkungen zur Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien machen:

1. Zunächst einmal umfasst der sachliche Geltungsbereich der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne ethnische Unterschiede nicht nur den Bereich über den wir heute sprechen, sondern auch den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und das Arbeitsrecht. Bei der Umsetzung der Richtlinien muss auch das öffentliche Recht mit berücksichtigt werden.
2. Es mag zwar aus taktischen Gründen richtig sein, die Umsetzung in mehrere Gesetzgebungsvorhaben aufzuspalten. Sie steht aber im Widerspruch zu den Aussagen der Grünen aus der 13. Legislaturperiode. Damals sollte es ein gemeinsames Antidiskriminierungsgesetz geben, als ein positives Signal für Gesellschaft und Betroffene. Außerdem beinhaltet die Richtlinie 2000/43/EG einige Aspekte, wie z.B. die Gleichbehandlungsstelle oder den Dialog mit den Nichtregierungsorganisationen, die bei einer rein auf eine Veränderung des Bürgerlichen Gesetzbuches ausgerichteten Umsetzung verloren gehen. Dies obwohl z.B. die Gleichbehandlungsstelle Kompetenzen hinsichtlich der gerichtlichen Durchsetzung der Interessen von Betroffenen haben soll.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund tritt für ein umfassendes Gleichbehandlungsgesetz ein, das alle Bereiche der Umsetzung umfasst. Die derzeit vorgeschlagene Lösung führt weder zu mehr Akzeptanz in der Gesellschaft in die Notwendigkeit eines Gleichbehandlungsgesetzes noch zur Schaffung von Vertrauen der von Diskriminierung Betroffenen.

Im Hinblick auf ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz möchte ich drei Aspekte herausgreifen, die für die Umsetzung der Richtlinien aus gewerkschaftlicher Sicht besonders wichtig sind:

1. Der Schutz vor Diskriminierung durch eine eindeutige Definition

Der Begriff der „Rasse“ ist in Deutschland belastet und führt auch hinsichtlich der Bestimmung der Unterscheidungsmerkmale nicht weiter. Es geht nicht so sehr darum, ob Unterschiede tatsächlich vorhanden sind oder nur zugewiesen sind, sondern darum, ob Merkmale zur Rechtfertigung einer Diskriminierung herangezogen werden.

Aus Sicht des DGB sollte daher auf den Begriff der „Rasse“ ganz verzichtet und gleichzeitig darauf geachtet werden, dass die Merkmale nicht abschließend aufgezählt sowie zugewiesene Merkmale einbezogen werden.

Die Richtlinien sind hinsichtlich des Schutzes von Drittstaatsangehörigen nicht eindeutig. Das gilt auch für Benachteiligungen wegen der Staatsangehörigkeit. Hier bedarf es aus Sicht des DGB einer Klarstellung, damit nicht einfach auf das Merkmal „ausländischer Staatsangehöriger“ oder „Staatsangehöriger eines bestimmten Landes“ ausgewichen werden kann. An dieser Stelle dürfen wir auch bei der Abfassung eines zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes nicht hinter bereits vorhandenes Recht zurück gehen. Zum Beispiel besteht für den Abschluss von Versicherungsverträgen bereits eine gesetzliche

Gleichbehandlungsklausel und für den Zugang zu sozialen Leistungen der Bundesländer haben die Gerichte wie beim Landeserziehungsgeld Baden-Württemberg eine Ungleichbehandlung von Drittstaatsangehörigen ausgeschlossen.

Im Diskussionsentwurf für ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz aus der letzten Legislaturperiode wurde die Definition von Diskriminierungen fast wortwörtlich aus der Richtlinie übernommen. Dies war aus unserer Sicht ein großer Fortschritt, denn damit wurden auch Belästigungen als ungerechtfertigte Benachteiligungen definiert. Diese Definition sollte auch in einem neuen Gesetzentwurf übernommen werden.

2. Die Förderung der Gleichbehandlung durch einen horizontalen Ansatz

Ob im Arbeitsrecht oder beim Zugang zu Dienstleistungen, vielfach werden Menschen wegen ihres tatsächlichen oder vermeintlichen Glaubens benachteiligt. Ob nun eine Heizkostenabrechnungsfirma wie in Baden-Württemberg die Heizkosten schätzt, weil sie mit Schuhen nicht in die Wohnung gelassen wird, oder ob ein Palästinenser christlichen Glaubens bei der Wohnungssuche als Islamist beschimpft wird; die Unterscheidung wegen des Glaubens und die Vorurteile gegenüber Muslimen sind häufig Gründe für Diskriminierungen.

Aus unserer Sicht darf das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion (unabhängig ob es um die tatsächliche Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft geht oder sie nur zugewiesen wird) in einem zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz nicht fehlen. Insgesamt spricht sich der DGB für einen horizontalen Ansatz aus. Denn gerade wenn nicht nur die Durchsetzung individueller Rechte im Vordergrund steht, sondern die Förderung der Gleichbehandlung insgesamt, dann brauchen wir den horizontalen Ansatz.

Die Erfahrungen aus dem Arbeitsleben zeigen, Instrumente zur Diskriminierung können nur erfolgreich beseitigt werden, wenn nicht einzelne Merkmale betrachtet werden. Wird beispielsweise Mobbing nur im Hinblick auf eine Gruppe in der betrieblichen Gleichbehandlungsstrategie aufgegriffen, so wird dies als Bevorzugung verstanden. Und die Förderung der Gleichbehandlung kann nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn sie mit der Veränderung von Strukturen und Verfahrensweisen verbunden ist. Dabei sind zwar einzelne Gruppen und deren besondere Benachteiligungen zu beachten, aber auch die individuell unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten Einzelner müssen bei der Förderung berücksichtigt werden.

Übertragen auf die Debatte um das zivilrechtliche Antidiskriminierungsgesetz heißt dies: Wir brauchen einen horizontalen Ansatz beim Verbot von Diskriminierungen unter ausdrücklicher Einbeziehung der Religion, aber unter angemessener Berücksichtigung besonderer Förder- und Gleichbehandlungsmaßnahmen.

3. Die Durchsetzung der Rechte der Betroffenen bedarf einer Unterstützungs- und Beratungsstruktur

Aus unserer Arbeit in den Betrieben wissen wir, dass sich von Diskriminierung Betroffene nur in Ausnahmefällen gegen eine Ungleichbehandlung zur Wehr setzen. Dies liegt vor allen Dingen daran, dass sie Ängste vor den Folgen oder vor dem Verlust informell gewährter Vorteile haben oder aber Ängste davor, mit ihrer Beschwerde nicht ernst genommen zu werden.

Ohne die Schaffung neuer und den Ausbau vorhandener Unterstützungs- und Beratungseinrichtungen werden die Mindestbestimmungen der Richtlinie nicht erfüllt. Zugleich ist eine solche Umsetzung halbherzig; sie zeigt, dass die Förderung der Gleichbehandlung nur auf dem Papier stehen bleibt, nicht aber verankert werden soll. In der Richtlinie ist in Artikel 13 die Schaffung oder die Benennung einer Gleichbehandlungsstelle vorgesehen. Diese Mindestbestimmungen sind in keiner Weise ausreichend. Neben der Unterstützung von vorhandenen Antidiskriminierungsstellen und der Einrichtung einer Stelle auf der Bundesebene, die vor allen Dingen Untersuchungen durchführen und Empfehlungen zur Normenbereinigung an die Politik geben soll, ist der Aufbau weiterer Strukturen erforderlich.

Der DGB und das Netz gegen Rassismus sind der Auffassung, dass alle Betriebe, Einrichtungen und Behörden, die Dienstleistungen erbringen, Beauftragte für die Gleichbehandlung benennen müssen. Diese sollten ähnlich wie die Beauftragten für Arbeitsschutz eine eigene, im Gesetz festgeschriebene Verantwortung für die Durchsetzung der Nichtdiskriminierung erhalten.

Stellungnahme des Bundes gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland (BDB)

Anke Zwink

Der BDB begrüßt die Entwicklung eines Antidiskriminierungsgesetzes (ADG), das neue Chancen eröffnet. Es kann als Ausdruck des politischen Willens nicht nur auf den Weg zur Gleichstellung führen, sondern wirkt als Signal, indem es aufzeigt, welche Handlungen gestoppt werden müssen sowie welche Rechte Menschen zustehen. Ein weiterer Effekt liegt in der Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung.

Ob ein ADG zu einem wesentlichen Schutz vor Diskriminierung führt, hängt von seiner Ausgestaltung ab. Erforderlich ist ein Schutz vor individueller wie struktureller Diskriminierung, weshalb aus der Position des BDB eine Einbeziehung aller Rechtsbereiche notwendig ist, vor allem auch des öffentlich-rechtlichen Bereichs.

Die **Forderungen** des BDB an ein ADG bzw. dessen zivilrechtlichen Teil gehen zurück auf eine langjährige praktische Erfahrung in der Arbeit gegen rassistische und multiple Diskriminierung insbesondere in der Beratung von Betroffenen:

1. Ein ADG braucht eine klare, verständliche **Sprache**, um zu einem wirksamen Instrument gegen Diskriminierung im Alltag werden zu können.
2. Der **Begriff „Rasse“** muss verändert bzw. ersetzt werden. Ohne eine klare Kenntlichmachung in sämtlichen Textstellen, in denen er verwendet wird, durch Anführungsstriche oder den Zusatz „sogenannte“ tradiert er zumindest im deutschen Sprachraum Rassismus. Es genügt nicht die Distanzierung in einer Fußnote oder in einem Vorwort, da bei jedem davon losgelösten Zitat der Begriff wiederum unkommentiert erscheint. Soweit es handhabbar ist, sollte auf alternative Beschreibungen ausgewichen werden wie „Hautfarbe/Herkunft“ oder andere Begriffe, die in Konsultation mit Selbstorganisationen zu finden sind.
3. Der BDB plädiert für einen **horizontalen Ansatz** aus drei Gründen:
 - in der Praxis finden viele Formen multipler Diskriminierung statt. Bei einer Beschimpfung beispielsweise lässt sich oft nicht trennen zwischen Rassismus und Sexismus, Rassismus und Homophobie, Rassismus und Diskriminierung auf Grund der Religion sowie weiteren möglichen Kombinationen. Daneben wirkt sich Diskriminierung für die Betroffenen im Ergebnis aus, oft ohne die genauen Gründe der diskriminierenden Stelle/Person zu kennen.
 - Strategisch ist es wichtig zu verdeutlichen, dass ein ADG nicht ein Gesetz ist, das den Minderheiten (wie z.B. Menschen mit Migrationshintergrund) zuliebe zustande kommt, sondern das Menschenrecht auf Nichtdiskriminierung als wichtiger Bestandteil einer demokratischen Gesellschaftsordnung zu gewährleisten ist und somit allen zu gute kommt.
 - Eine Vernetzung der vorhandenen Erfahrungen und Kräfte zur Überwindung von Diskriminierung muss gleichzeitig die Gefahr verhindern, Diskriminierungsgründe zu hierarchisieren.

4. Das ADG sollte über die Richtlinien 2000/43 und 2000/78 hinausgehen und internationale wie **europäische Menschenrechtsstandards** umsetzen, so dass auch ein Schutz gegen Diskriminierung auf Grund der Staatsangehörigkeit, des Aufenthaltsstatus, der Sprache, der Abstammung besteht. (ECRI General Policy Recommendation No. 7 on National Legislation to Combat Racism and Racial Discrimination, vom 13.12.2002, Das Diskriminierungsverbot des Art. 14 EMRK, ausgeweitet durch das 12. Zusatzprotokoll vom 04. November 2000, UN Guidelines for Legislation against Racial Discrimination, HR/Pub/96/2, UN Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenangst und damit verbundene Intoleranz (2001), Dokument A/CONF.189/12).
5. Wünschenswert ist eine **Beweislastumkehr**, nicht nur –erleichterung. Die Richtlinie lässt hier sehr viel Spielraum, indem Tatsachen glaubhaft gemacht werden sollen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Weder verfügen Betroffene über den erforderlichen Zugang zu Daten (z.B. Qualifikation/Zahlungsfähigkeit der MitbewerberInnen) noch sind Schutzmechanismen vorgesehen, damit die Glaubhaftmachung nicht am Unglauben der Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft scheitert. In diesem Kontext sind auch Regelungen zur Vermeidung der **Viktimisierung** erforderlich, damit keiner beschwerdeführenden Person oder ZeugInnen eine Benachteiligung daraus entsteht.
6. Ein ADG muss ein eindeutiges **Signal** gegen Diskriminierung setzen, indem Diskriminierung gesellschaftlich geächtet wird. In Bezug auf Rassismus muss auch gegen strukturelle Diskriminierung, wie sie sich im Asylbewerberleistungsgesetz, der Residenzpflicht, dem Ausländergesetz insgesamt zeigt, vorgegangen werden. Ansonsten ist der Gesetzgeber nicht glaubwürdig in seiner politischen Willenserklärung. Ohne das in der Richtlinie 2000/43/EG vorgesehene **Normbereinigungsverfahren** ist ein Abbau der strukturellen Diskriminierung schwer vorstellbar. Ein Signal ist auch wichtig aufgrund des antizipierten Rassismus. Es nützt die Bereitschaft von DienstleisterInnen und AnbieterInnen, einen Vertrag prinzipiell mit allen Personen einzugehen, nichts, wenn potentielle KundInnen sich auf Grund einer rassistisch geprägten Atmosphäre nicht trauen dürfen, deren Firmensitz aufzusuchen oder Mietobjekt zu bewohnen.
7. Ein ADG muss gleichzeitig Regelungen enthalten zu **Sanktionen**, zur **Verhinderung** von Diskriminierung und zur **Sensibilisierung**. Sanktionen sollten den Anspruch auf Unterlassung, die Beseitigung der Folgen (inklusive der Folgeschäden) und eine angemessene Entschädigung umfassen wie Schmerzensgeldanspruch, da durch Diskriminierung neben oder ohne finanziellen Schaden psychische Belastungen entstehen. Daneben ist eine Verhinderung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie von Verhaltensweisen, die die Würde verletzen und einschüchtern, notwendig. Darüber hinaus sind Regelungen notwendig, die sich mit der Frage befassen, wie in der Ausbildung von BeamtenInnen und Angestellten des öffentlichen Dienstes sowie im Bildungsbereich die Sensibilisierung im Curriculum verankert werden kann.
8. Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Verbände neben der Vertretung abgetretener individueller Ansprüche unabhängig von konkreten Diskriminierungen gegen bestimmte diskriminierende Regelungen oder Umstände vorgehen können. Der Einräumung des **Verbandsklagerechts** für Selbstorganisationen der von Diskriminierung Betroffenen kommt hier zentrale Bedeutung zu.
9. Generell ist der **Dialog mit Nichtregierungsorganisationen** zu suchen und hier insbesondere mit den Selbstorganisationen, wie auch im Abschlussdokument der UN Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenangst und damit

verbundener Intoleranz (2001) die Einbeziehung der von Rassismus betroffenen Gruppen in die Antidiskriminierungspolitik und –gesetzgebung gefordert wird.

10. In einem ADG sollen **Positive Maßnahmen** vorgesehen werden, damit unterdrückte Gruppen in die Lage gesetzt werden, die gleiche Ausgangslage zu erreichen wie die Mehrheitsbevölkerung.
11. Der BDB fordert die gesetzliche Verankerung und die flächendeckende Einrichtung sowie institutionelle Förderung von niederschwellig zu erreichenden Antidiskriminierungsstellen, als **Anlaufstellen** zur Beschwerde über und Beratung bei Diskriminierung sowie für die präventive Arbeit. Sie sind mit den erforderlichen Kompetenzen und Sicherheiten auszustatten. Neben der Möglichkeit, Schlichtungsverfahren anzubieten, ist eine Verbandsklagekompetenz einzuräumen. Ihre Unabhängigkeit ist sicherzustellen. Zentrale Bedeutung muss hier den gewachsenen Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit und der Einbeziehung und Sicherung der in diesem Arbeitsfeld tätigen Selbstorganisationen zukommen, um eine nachhaltige Entwicklung der Infrastruktur zu erreichen.

In den hier nicht ausgeführten Punkten verweist der BDB auf das Positionspapier des Netz gegen Rassismus, für gleiche Rechte „Bewertung der Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zur Verwirklichung des Art. 13 EG-Vertrag und deren Umsetzung in nationales Recht.“, Stand 11.04.03

Stellungnahme des Bildungs- und Forschungsinstituts zum selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos e.V.)

Gisela Hermes

Sehr geehrte Damen und Herren, ganz herzlichen Dank für die Einladung, heute im Rahmen dieser Anhörung vor Ihnen sprechen zu dürfen. Mein Beitrag befasst sich mit der Diskriminierung behinderter Menschen im Privatrecht und den Forderungen behinderter Menschen an den Gesetzgeber.

Trotz Aufnahme behinderter Menschen in Art. 3 des Grundgesetzes und der Verabschiedung des Bundesgleichstellungsgesetz fühlen sich viele behinderte Menschen noch immer massiv eingeschränkt und benachteiligt, da sie auch weiterhin von grundlegenden gesellschaftlichen Bereichen ausgeschlossen werden und diskriminierendes Verhalten durch die Umwelt erfahren.

Seit der Diskussion um ein Zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz (ZAG) gibt es immer wieder Stimmen, die behaupten, dass Diskriminierungen behinderter Menschen die absolute Ausnahme wären und eine Aufnahme behinderter Menschen in das geplante ZAG nicht notwendig sei. Aus diesem Grund hat mein Institut, bifos e.V., behinderte Menschen in einem Internetaufruf gebeten, uns kürzlich erlebte Diskriminierungen zu schildern. Innerhalb weniger Tage erreichte uns eine Vielzahl an Antworten. Die folgenden ausgewählten Fallbeispiele beruhen auf der genannten Internet-Umfrage.

Diskriminierungen im Zivilrecht

Im Zivilrecht finden sich einige Regelungen, die für behinderte Menschen diskriminierend sind:

1. Das Versicherungswesen

Frau T. aus Hannover berichtet:

Im April 2002 wollte ich meinen Neuwagen bei meinem langjährigen Haftpflichtversicherer – einem großen deutschen Versicherungskonzern – versichern. Ich bin querschnittgelähmt und hatte das Fahrzeug für rund 5000 Euro mit einem Gasring und einer Handbedienbremse umrüsten lassen. In der Geschäftsstelle erledigte ich die Formalien und erzählte dem Mitarbeiter dabei, dass mein alter Wagen dreimal aufgebrochen worden war aber die Diebe vermutlich wegen des Handgases kein weiteres Interesse an dem Auto gezeigt hatten. Daraufhin verschwand der Mitarbeiter mit der Begründung, er müsse telefonieren. Er kam mit einem Zettel zurück, auf dem handschriftlich „25%“ notiert waren und verlangte diese als Aufschlag auf meine Kaskoversicherung. Das Handgas sei - wie eine teure Sound-Anlage- eine zuschlagpflichtige Sonderausstattung. Er konnte mir allerdings keine entsprechenden Tarifbedingungen vorlegen, sondern berief sich auf seine Anweisung aus der Zentrale. Ich hielt ihm entgegen, dass das Handgas anders als die Soundanlage die Diebstahlsgefahr senke und er für meine Klimaanlage im Wert von mehreren 1000 Euro auch keinen Zuschlag verlange, aber dies ließ er nicht gelten.

Manche Versicherungen schaffen Sonderbedingungen bei der Vertragsgestaltung. Sie fordern beispielsweise höhere Versicherungsprämien aufgrund einer Behinderung. Wenn Risikozuschläge verlangt werden, ist bisher nicht nachzuweisen, dass diese tatsächlich gerechtfertigt sind.

Teilweise ist es Praxis der Unfallversicherungen, dem Vertrag eine Klausel hinzuzufügen, dass pflegebedürftige Menschen im Falle eines Unfalls keinerlei Leistungen erhalten.

Trotz der Möglichkeit, einen Risikozuschlag zu fordern, weigern sich einige private Kranken- oder Haftpflichtversicherungen generell, behinderte Menschen zu versichern.

Beispiele: Nichtzulassung eines Blinden zum Abschluss einer privaten Krankenversicherung bei HUK Coburg und einer Pflegegeldtageversicherung der Quelle-Versicherung.

Auch körperbehinderte Menschen berichtet über die derartige Weigerung von Versicherungen.

Hier sehe ich auf Dauer ein großes Problem für behinderte Menschen, denn mit der zunehmenden Verweisung der Sozialversicherten auf die private Vorsorge (z.B. Riesterreute) entstehen für behinderte Menschen Versorgungslücken, wenn sie als „Risikogruppe“ von den Versicherungsgesellschaften nicht versichert werden !

Forderung für Private Versicherungsverträge (Vorsorgeverträge):

Keine pauschale Ablehnung wegen chronischer Erkrankung, Behinderung, Alter

Risikozuschläge dürfen nur im begründeten Einzelfall erhoben werden, d.h. nach einer tatsächlichen Überprüfung der individuellen gesundheitlichen Risiken.

2. Gewerbetreibende

Diskriminierendes Verhalten

Die derzeitige Vertragsfreiheit im Zivilrecht stellt jeder Privatperson, also jedem privaten Versicherungsträger, jedem Gastwirt, jedem privaten Museum frei, ob und mit wem er Verträge abschließen will. Das geltende Zivilrecht erlaubt es beispielsweise einem Restaurantbesitzer, behinderte Menschen von seinen Leistungen auszuschließen.

So darf er eine behinderte Person aus seinem Lokal verweisen, weil er dessen Art der Nahrungsaufnahme als unästhetisch und geschäftsschädigend empfindet.

Frau B. aus Mühlheim berichtet: Vergangenen Dezember kaufte ich im Reisebüro ein Ticket für einen Interkontinentalflug. Nachdem das Reisebüro an die Fluggesellschaft die Angabe „Rollstuhlfahrer“ weitergeleitet hatte, erhielt ich von der Fluggesellschaft einen Fragebogen mit insgesamt 31 Fragen zu meiner Person und meinem gesundheitlichen Zustand mit der Aufforderung, diesen nicht etwa selbst, sondern vielmehr von meinem Hausarzt ausfüllen zu lassen. Die Fluggesellschaft verlangte darin von meinem Arzt u.a. folgende Auskünfte:

„Ist aufgrund der Verfassung des Patienten damit zu rechnen, dass sich andere Passagiere gestört fühlen könnten, durch

A) Geruch

B) Aussehen

C) Verhalten ?“

Häufig werden Blinde und stark Sehbehinderte von Fitnessstudios nicht als Mitglieder akzeptiert. Als Grund hierfür wird von den Sportstudios angeführt, dass aufgrund der höheren Verletzungsgefahr und des hieraus evtl. zweifelhaften Versicherungsschutzes das Risiko einer Mitgliedschaft nicht übernommen werden könne.

3. Zugänglichkeit zu Gewerberäumen/ Inanspruchnahme von Dienstleistungen

Menschen mit Mobilitätseinschränkungen werden sehr oft vom Zugang zu Gesundheitsleistungen ausgeschlossen. Mobilitätsbehinderte Menschen haben keine freie Arztwahl, da sie den Arzt oder die Krankengymnastin danach auswählen müssen, ob die Praxis überhaupt zugänglich ist. Oft behindern Stufen am Eingang oder zu schmale Türen den Zugang, und nur in seltenen Fällen sind Behindertentoiletten vorhanden.

Dass eine freiwillige Anpassung von Leistungen nicht für notwendig gehalten wird, wird u.a. am Beispiel von Frau A. aus Mannheim deutlich, die Folgendes berichtet: Vergangenes Jahr erkundigte ich mich bei der Service-Auskunft einer großen deutschen Fluggesellschaft, ob die Toilette auf dem Flug, den ich buchen wollte, für mich mit meinem Rollstuhl zugänglich ist. Mir wurde geantwortet, es gäbe doch gute Medikamente, durch die das Aufsuchen der Toilette nicht mehr nötig sei. In der Vergangenheit wurde mir auf dieselbe Frage auch schon geantwortet, ich solle froh sein, dass man mir überhaupt ein Ticket verkaufe und nicht so hohe Ansprüche stellen.

Anpassungsleistungen des Vertragspartners - Forderungen:

- Barrierefreier Zugang zu Gewerberäumen (z.B. Rampe), Krankengymnastik- und Arztpraxen, um freie Arztwahl herzustellen. Ausreichend breite Flure für Kinderwagen/Rollstühle, Toiletten für Rollstuhlfahrer
- Zugang zu Fluglinien
 - Beseitigung von Kommunikationsbarrieren im Dienstleistungs- und Warenbereich (Produktbeschreibungen/Vertragsbedingungen in einfacher Sprache, die auch für Menschen mit geistiger Behinderung, Menschen mit Deutsch als Fremdsprache verständlich ist); auf Diskette/CD oder im Internet (für sehbehinderte); Speisekarten in Braille oder Großschrift

Finanzierung von Anpassungsleistungen:

In den USA wurden nur zumutbare Anpassungen gefordert (dieses ist zu differenzieren) – bei der Zumutbarkeitsüberprüfung ist der Tatsache Rechnung zu tragen, dass neue KundInnenkreise erschlossen werden. Umbaumaßnahmen/Abbau von Kommunikationsbarrieren sind bereits jetzt als Betriebsausgaben absetzbar.

4. Zugang zu kommunaler und privater Infrastruktur, die privatrechtlich betrieben wird

(Sport- und Kulturstätten) z.B. Schwimmbäder, Museen, Ausstellungen.

Auch von der Nutzung kommunaler Einrichtungen, die privatrechtlich betrieben werden, sind Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen häufig ausgeschlossen.

Frau B. aus Kassel berichtet: Vergangenes Jahr wollte ich meinem Besuch aus Chile zeigen, wie behindertenfreundlich Kassel ist und dass man hier auch mit Beeinträchtigungen gut leben kann. Als wir an der Führung durch das Kasseler Schloss teilnehmen wollten, erklärte mir allerdings der Angestellte an der Kasse, Hunde dürften nicht mit hinein. Ich erklärte ihm, dass es sich bei meinem Blindenhund um ein Hilfsmittel handele und verglich es mit der Mitnahme eines Rollstuhls, einer Beinprothese oder Brille. Daraufhin erhielt ich die Antwort, Rollstühle müssten auch draußen bleiben, weil es ja Stufen gäbe. Es blieb mir also nichts anderes übrig, als vor der Tür zu warten, bis mein Besuch von der Schlossführung zurück kam.

Weitere aufgeführte Beispiele: Ein Blinder ohne Begleitperson darf öffentliches Schwimmbad nicht benutzen. Ein anderer blinder Mensch berichtet, dass ihm untersagt wurde, mit Begleitperson die Fahrgeschäfte eines Freizeitparks zu nutzen.

5. Ausschluss aus Vereinen

Vereine weigern sich teilweise, behinderte Menschen aufzunehmen, obwohl die Mitgliedschaft nicht den satzungsmäßigen Zielen widerspricht.

Beispiel: Nichtzulassung blinder Menschen (auch mit Begleitperson) in einem Wanderverein.

Ein Ausschluss aus Vereinen bzw. von deren Aktivitäten muss untersagt werden. Vereinigungsfreiheit soll gewährleisten, dass sich Menschen aufgrund einer Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen durch Satzung zusammenschließen und andere ausschließen können, (z.B. Frauen/Männervereine/Behinderte - nicht Behinderte/Schwule/Lesben). Merkmale, die nicht in der Satzung als Voraussetzung einer Mitgliedschaft genannt sind, rechtfertigen hingegen nicht die Verweigerung der Mitgliedschaft.

Viele der beschriebenen Diskriminierungen beruhen auf Vorurteilen gegenüber behinderten Menschen. Einstellungen lassen sich sicher nicht durch Gesetze regeln. Jedoch begünstigt soziale Ungleichheit die Entstehung von Vorurteilen. Um eine Einstellungsänderung in der Gesellschaft zu bewirken, muss deshalb auch im Zivilrecht ein gleicher Status zwischen nichtbehinderten und behinderten Menschen hergestellt werden!

In der vergangenen Legislaturperiode wurde von der Bundesregierung bereits ein Vorschlag zur Einbeziehung behinderter Menschen vorgelegt. Dahinter sollte die jetzige Bundesregierung nicht zurück fallen.

Meine Damen und Herren, es darf nicht länger erlaubt sein, dass Menschen in einer modernen Gesellschaft aufgrund von Vorurteilen von Leistungen ausgeschlossen und somit diskriminiert werden. Wir halten es für dringend notwendig, dass die Rechte behinderter Menschen in einem zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz geregelt werden.

Stellungnahme des Lesben- und Schwulenverbandes (LSVD)

Manfred Bruns, Sprecher des LSVD

Diskriminierung, Herabsetzung und Entwürdigung von Menschen sind Gift für das gesellschaftliche Zusammenleben. Auch in unserer offenen liberalen Gesellschaft kommt es immer noch zu Benachteiligungen beim Zugang zu öffentlich angebotenen Waren, Immobilien und Dienstleistungen. Wir erleben, dass Menschen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Religion, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder des Alters angefeindet und ausgegrenzt werden.

Die Beseitigung von Diskriminierungen ist Herausforderung und Aufgabe für die gesamte Gesellschaft. Wir fordern die Bundesregierung und die Regierungsfractionen auf, den Entwurf eines umfassenden zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes zügig vorzulegen. Wir erwarten, dass hierzu der Koalitionsvertrag umgesetzt wird: Das Gesetz darf sich nicht nur auf Teilaspekte beschränken, sondern muss alle relevanten Diskriminierungsgründe einschließen.

Wir plädieren für ein Gesetz mit Augenmaß, das Diskriminierungen wirksam entgegentritt, ohne gesellschaftlich anerkannte Handlungsfreiheiten, die uns allen auch wichtig sind, über Gebühr einzuschränken.

1. Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität im Zivilrecht

1.1. Typische Diskriminierungsfelder

In folgenden Bereichen erleben Lesben und Schwule heute noch häufig Diskriminierungen:

- **Versicherungswirtschaft:** Versicherungen lehnen es oft grundsätzlich ab, Lebensversicherungsverträge abzuschließen, wenn als Begünstigter eine Person gleichen Geschlechts genannt wird, die offenbar nicht blutsverwandt ist. Ohne den Einzelfall zu betrachten, wird pauschal auf ein erhöhtes „AIDS-Risiko“ verwiesen und dies z.T. sogar gegenüber lesbischen Frauen. Einige Versicherungsgesellschaften verweigern gleichgeschlechtlichen Paaren günstige Partnertarife, wie sie Ehepaaren oder auch zunehmend nichtehelichen Paaren angeboten werden.
- **Hotel- und Gaststättenbereich:** Lesbische oder schwule Paare berichten immer wieder von Diskriminierungen im Gaststättenbereich, z.B. die Verweigerung von Bedienung. Veranstalter von Gruppenreisen oder Workshops für ein schwul-lesbisches Publikum berichten, dass Hotels häufig eine Kooperation ablehnen mit der Begründung, dass diese Zielgruppe nicht erwünscht sei oder aber, dass andere Gäste sich „gestört“ fühlen könnten.
- **Mietwohnungen:** Vielfach wird von der Weigerung berichtet, eine Wohnung an gleichgeschlechtliche Paare zu vermieten, weil man keine Schwulen oder Lesben im Hause haben will.
- **Bildung:** Verschiedene Institute in der Psychotherapie- / Psychoanalyse-Ausbildung verweigern Homosexuellen bis heute die Aufnahme, weil sie aufgrund der "besonderen Merkmale der Persönlichkeitsentwicklung" für diese Berufe nicht geeignet seien.

1.2. Weitere Beispiele von Diskriminierung

Zur Illustration seien noch einige weitere Einzelspiele aufgeführt:

- Eine Tanzschule verbietet einem schwulen Paar, zusammen zu tanzen. Der Besitzer erklärte, ihm sei daran gelegen, „negative Einflüsse von der Tanzschule fernzuhalten“.
- Den Pächtern einer Brauerei-Gaststätte in Düsseldorf wird 1998 vom Landgericht Düsseldorf bei Androhung eines Ordnungsgeldes von 500.000 DM untersagt, „in öffentlichen Bekanntmachungen gezielt homosexuell- oder lesbisch-orientierte Kundschaft anzusprechen“. Die Eigentümer des Gebäudes sahen darin einen Bruch mit der „typisch gut-bürgerlichen Tradition“. Sie befürchteten, „daß das durch die Werbung in erster Linie angesprochene Publikum seine sexuellen Neigungen und Orientierungen in offener und provokanter Weise zum Ausdruck bringt, durch die sich andere in der traditionellen Terminologie als ‚Normalbürger‘ bezeichnete Gäste abgestoßen fühlen.“ (LG Düsseldorf Az. 8 C 301/98)
- Besonders bizarr ist ein offizieller Beschluss der Gemeinde Nordseebad Nieblum auf Föhr von 1999, Grundstücke in einem Neubaugebiet des Inseldorfes nur an Paare verschiedenen Geschlechts zu verkaufen. Wörtlich heißt in der Mitteilung der Gemeinde, „daß damit bei der Vergabe von Bauplätzen nur solche Personen berücksichtigt werden können, die in einer Ehe oder einer Familie leben bzw. nach deutschem Gesetz und der Rechtsprechung zumindest eine Ehe bilden können.“ (Tagesspiegel vom 17.01.1999; Stellungnahme des Bürgermeisters der Gemeinde Nieblum auf Föhr o.D.)

2. Diskriminierung von Transgendern

Transgender – oft noch irreführend Transsexuelle genannt – sind Menschen, die sich nicht mit ihrer geschlechtlichen Zuweisung als „männlich“ oder „weiblich“ identifizieren können, oder deren Erleben ihrer selbst nicht den erwarteten Normen entspricht. Transgender stoßen oft noch auf Unverständnis und Ablehnung. Sie sind im Alltag nicht selten mit starken Anfeindungen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bzw. der geschlechtlichen Identität konfrontiert.

Ein Antidiskriminierungsgesetz muss auch die Ausgrenzung und Benachteiligung der Gruppe der Transgender angehen. Daher muss klarstellt werden, dass ein Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts auch den Bereich Transgender mit einbezieht.

3. Eckpunkte zum Zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz

Bei der Ausgestaltung des zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes sind aus der Sicht des LSVD folgende Eckpunkte zu beachten:

3.1. Diskriminierungsmerkmale

Die **Richtlinie 2000/43/EG** verbietet nur die Diskriminierung wegen der „**Rasse**“ oder **der ethnischen Herkunft**. Das zivilrechtliche Antidiskriminierungsgesetz darf sich nicht auf diese beiden Merkmale beschränken, sondern muss die Diskriminierung wegen sämtlicher in Art. 3 GG und in Art. 13 EG-Vertrag aufgezählter Merkmale erfassen einschließlich der Diskriminierung wegen der **sexuellen Ausrichtung (bzw. „sexuellen Identität“)**. Dazu verweisen wir auf die Ausführungen des Bundesjustizministeriums im „Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht, Stand 10.12.2001, S. 22f:

„Für andere Diskriminierungsmerkmale (erg.: als das der Rasse oder der ethnischen Herkunft) müssten nach dieser Richtlinie keine Vorschriften erlassen werden. Würden sich solche Vorschriften aber nur auf die beiden EG-rechtlich bereits vorbestimmten Diskriminierungsmerkmale beschränken, würde die Wirkung der vorgesehenen Bestimmungen in ihr Gegenteil verkehrt. Ein solches Vorgehen könnte gerade diejenigen, für die die Gleichbehandlung ihrer Mitbürger keine Selbstverständlichkeit ist, zu dem fatalen Trugschluss verleiten, dass Benachteiligungen nach anderen Kriterien, als denen der Rasse und der ethnischen Herkunft, erlaubt seien. Zumindest würde der ebenso unglückliche Eindruck entstehen, als sollten die anderen Gruppen nicht besonders geschützt werden. Dem muss von vornherein entgegengewirkt werden. Das ist nur möglich, wenn das Benachteiligungsverbot breiter angelegt und auch auf andere Diskriminierungsmerkmale ausgedehnt wird, für die in der Gesetzgebung der Europäischen Union zu Artikel 13 des EG-Vertrags ein Regelungsbedürfnis gesehen wird. Dies sind neben der Rasse und der ethnischen Herkunft auch die sexuelle Identität, die Religion, die Weltanschauung, das Alter und die Behinderung (personeller Anwendungsbereich). Berücksichtigt werden sollte auch die Diskriminierung wegen des Geschlechts, die schon vor Schaffung des Artikels 13 des EG-Vertrags Gegenstand EG-rechtlichen Regelungen war.“

3.2. Der sachliche Anwendungsbereich

Der sachliche Anwendungsbereich des zivilrechtlichen Antidiskriminierungsgesetzes muss umfassen (Art. 3 der Richtlinie 2000/43/EG):

- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
 - die Zugangsbedingungen zu Beschäftigungen, die keine Arbeitsverhältnisse sind, sowie die Beschäftigungs- und Entlassungsbedingungen und das Entgelt,
 - den Zugang zu und die Mitwirkung in Organisationen,
 - deren Mitglieder einer bestimmten Gruppe angehören oder
 - die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehaben
- einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- die private medizinische Versorgung
 - die Bildung.

3.3. Ausnahmen

Die Umschreibung der zulässigen Ausnahmen muss sich an Art. 4 der Richtlinie 2000/43/EG ausrichten. Das heißt, eine Ungleichbehandlung wegen der genannten Merkmale darf nur zugelassen werden,

- wenn das Vorhandensein oder Fehlen der Merkmale eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Tätigkeit oder den Zugang zu und der Mitwirkung in einer Organisation darstellt,
- in den übrigen Fällen, wenn die Berücksichtigung der Merkmale durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist,

sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Sachlich ist ein Grund, wenn er nicht nur Ausdruck des persönlichen Gutdünkens ist, sondern einen Bezug zum Inhalt des fraglichen Rechtsgeschäfts hat und auch für den durchschnittlichen Betrachter nachzuvollziehen ist.

In Übereinstimmung mit Art. 5 der Richtlinie 2000/43/EG muss das zivilrechtliche Antidiskriminierungsgesetz vorsehen, dass zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen aufgrund der genannten Merkmale verhindert oder ausgeglichen werden, beibehalten oder eingeführt werden dürfen.

3.4. Sanktionen

Die Sanktionen für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG) müssen den Anspruch auf Unterlassung, auf Folgenbeseitigung und hilfsweise auf eine angemessene Entschädigung in Geld umfassen.

3.5. Beweislast

Entsprechend Art. 8 der Richtlinie 2000/43/EG muss das zivilrechtliche Antidiskriminierungsgesetz anordnen, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

3.6. Verbandsklagerecht

Nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG muss den Verbänden der Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt werden, die Betroffenen bei der Verfolgung ihrer Rechte zu unterstützen. Zu diesem Zweck muss den Verbänden ein Verbandsklagerecht eingeräumt und das Verbot der Rechtsberatung für diesen Bereich aufgehoben werden.

3.7. Gesetzgebungsverfahren

Das zivilrechtliche Antidiskriminierungsgesetz kann **ohne Zustimmung des Bundesrates** verwirklicht werden.

Stellungnahme des Büros gegen Altersdiskriminierung e.V.

Hanne Schweitzer

Meine Damen und Herren, Herr Beck, Herr Kurth, Herr Montag!

herzlichen Dank für die Gelegenheit, hier und heute Meinung zum Thema Diskriminierung wegen des „Lebensalters“ vortragen zu können!

1.

Mein Plädoyer für die Aufnahme des „Lebensalters“* in ein Gesetz gegen Diskriminierung beginne ich mit einem Zitat. Das Zitat stammt aus einer medizinischen Dissertation, die in der Nazizeit geschrieben wurde.

Darin heißt es: „Der alte und kranke Volksgenosse hat aber zurückzustehen vor dem gesunden, arischen Nachwuchs“.

2.

Ich setze mein Plädoyer für die Aufnahme von „Lebensalter“ in ein Gesetz gegen Diskriminierung fort mit Zitaten aus bundesdeutschen Medien. Zitate also von heute, 70 Jahre nach der Dissertation. Jetztzeit:

- „Die Last mit den Alten“. Überschrift im Stern.
- „Wie die Alten die Jungen schröpfen“. Beitrag in Plusminus, ARD.
- „Wie das Böse ist der Rentner immer und überall“. Süddeutsche Zeitung.
- „Alte, wollt Ihr ewig leben?“ Reportage ARD/Phoenix/HR
- „Warum kann uns die deutsche Regierung nicht von den Rentnern befreien?“ Late Night Show, SAT 1.

3.

Seit den letzten Bundestagswahlen hat die altenfeindliche Stimmung in diesem Land erhebliche Ausmaße angenommen. Ohne Rücksicht auf Verluste wird über alle hergezogen, die keine 20 mehr sind. Die aber – in gutem Glauben und gezwungenermaßen - jahrzehntelang Arbeitslosen- Renten- und Krankenversicherungsbeiträge gezahlt haben - und noch bezahlen.

Alte und ältere Menschen – und als solche gelten hierzulande mittlerweile schon über 35-Jährige, werden von den EntscheidungsträgerInnen und den MedienArbeiterInnen zum Sündenbock für die jahrzehntelangen Versäumnisse der deutschen Politik gemacht.

Dazu muss man wissen: Demografischer Wandel ereignet sich nicht über Nacht. Der demografische Wandel steht nicht plötzlich morgens vor der Tür und klopft. Die Veränderung der Bevölkerungsstruktur passiert langsam, *peux á peux*. Es braucht Jahrhunderte, bis sich auswirkt, dass keine Kinder keine Kinder bekommen. In deutschen Landen hat dieser Prozess ca. 1875 begonnen.

* Der Begriff Alter wird fast immer mit alt assoziiert. Da aber zunehmend auch jüngere BürgerInnen von Altersdiskriminierung betroffen sind, verwenden wir seit 2002 den präziseren Begriff „Lebensalter“.

Will sagen: Man hätte es wissen können. Politik hätte sich darauf vorbereiten können. Hat sie aber nicht. Zumindest nicht in diesem Staat. Statt dessen wird gegen „die Alten“ gehetzt. RentnerInnen werden als Belastung des Sozialsystems verunglimpft. Mit Begriffen wie „Vergreisung der Gesellschaft“, „Überalterung“, „Pensionslastenwucht“ oder „Lebenszeitbudgetierung“ wird Stimmung gemacht. Jede leere Kasse und jede Leistungskürzung wird mit dem „bedrohlichen“ demografischen Wandel begründet.

4.

Im Jahr 2001 haben wir vom Büro gegen Altersdiskriminierung mit Unterstützung von 62 unterschiedlichsten Organisationen aus Ost- und Westdeutschland und ohne einen Pfennig Öffentlicher Mittel den ersten bundesweiten Beschwerdetag zum Thema Altersdiskriminierung durchgeführt.

Die Reaktion war gewaltig. Mehr als 4.000 Bürgerinnen haben am 21.11.2001 versucht, unsere Hotline anzurufen.

Ausgewertet haben wir insgesamt 1.600 Beschwerden über Altersdiskriminierung und zwar strukturiert nach den gesellschaftlichen Bereichen, nach dem Geschlecht und nach der Anzahl der Lebensjahre.

Exakt ein Jahr später, im November 2002 konnten wir im Rahmen einer finanziellen Koproduktion unseres Büros und des Bundesfamilienministeriums und des Ökofonds Bündnis 90/Die Grünen NRW die Ergebnisse des Beschwerdetags vorlegen.

Fazit: Der Beschwerdetag hat schwere Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot dokumentiert. Auch wenn die deutsche Politik es noch immer ignoriert: Altersdiskriminierungen sind hierzulande an der Tagesordnung.

- Weil wir zu alt sind, bekommen wir keine Arbeit.
- Weil wir zu alt sind, verweigert die Bank Kredite und Hypotheken.
- Weil wir zu alt sind, dürfen wir bei schönem Wetter nicht auf der Terrasse eines Restaurants sitzen.
- Weil wir zu alt sind, werden wir in der Werbung verunglimpft oder lächerlich gemacht.
- Weil wir zu alt sind, werden Versicherungen gekündigt und Mietverträge nicht abgeschlossen.
- Weil wir zu alt sind, werden Leistungen gekürzt und Beiträge erhöht.
- Weil wir keine Freiberufler, Aufsichtsräte oder PolitikerInnen sind, müssen wir das Zwangspensionsalter akzeptieren.
- Weil wir zu alt sind, werden wir schon heute, also noch vor der sogenannten Gesundheitsreform, bei Präventions- und Rehabehandlungen entscheidend benachteiligt.
- Weil wir zu alt sind, werden wir selbst bei der ehrenamtlichen Arbeit diskriminiert. Mit 62 gelten wir als zu alt, um kostenlos bei der Telefonseelsorge zu arbeiten, und die Altersgrenze der „Grünen Damen“ wurde letzte Woche von 75 auf 70 Jahre herabgesetzt.

5.

Genauso wenig, wie jemand etwas für seine Hautfarbe kann, genauso wenig sind wir für unser Alter verantwortlich. Lebensalter lässt sich weder durch Anstrengung erlernen, noch lässt es sich käuflich erwerben oder veräußern. Lebensalter ist biologische Realität. Aber es ist auch soziales Merkmal. Und genau da liegt das Problem. Die „richtige“ Anzahl der Lebensjahre entscheidet in diesem Staat zunehmend über die Chancen der sozialen Teilhabe oder eben über den Ausschluss von dieser Teilhabe.

6.

Was hierzulande noch mühsam und vor allem gegen Widerstände der Justizministerin und der Wirtschaft eingefordert werden muss, nämlich die Aufnahme von „Lebensalter“ in ein Antidiskriminierungsgesetz, ist in anderen Ländern längst Realität.

In den USA gibt es seit 1967 ein Gesetz gegen Altersdiskriminierung. In Australien seit 1991. In der Schweiz hat der Schutz vor Altersdiskriminierung Verfassungsrang. Die Finnen, die Holländer, die Briten, die Belgier und die Iren haben bereits Gesetze oder Verordnungen gegen Altersdiskriminierung verabschiedet.

7.

Die Wirtschaft verlangt Deregulierung, die EU verlangt Regulierung. In diesem Spannungsfeld jongliert nicht nur bundesdeutsche Politik. Aber so blind für Bürgerinteressen ist man in anderen Staaten nicht.

Wie Sie wissen, hat sich der BDA entschieden gegen den AD-Gesetzesentwurf aus der Ära von H. Däubler-Gmelin und gegen jede Umsetzung der Richtlinie 43 ausgesprochen, die auch nur einen Hauch über die Richtlinie hinausgeht. Dazu muss man wissen: Die EU-Richtlinien 43,73 und 78 sind MINDESTANFORDERUNGEN!

Des ungeachtet fürchtet Herr Hundt „die Strangulierung der Wirtschaft“, wenn das grundgesetzlich garantierte Gleichheitsgebot in einfaches Recht umgesetzt wird.

8.

Ich beende mein Plädoyer für die Aufnahme von „Lebensalter“ in ein Gesetz gegen Diskriminierung mit den folgenden Forderungen:

- Wir fordern ein AD-Gesetz, das die volle Gleichstellung für mindestens die acht Merkmale gewährleistet, welche in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags aufgeführt sind. Dazu gehört auch das „Lebensalter“.
- Wir fordern ein AD-Gesetz orientiert am angloamerikanischen Recht – woraus die EU-Richtlinien ja komponiert wurden -, wir fordern ein AD-Gesetz mit präzisen Beschreibungen der Diskriminierungsformen und mit eindeutigen Definitionen des Geltungsbereichs.
- Wir fordern ein AD-Gesetz mit abschreckenden und wirksamen Sanktionen.
- Wir fordern ein AD-Gesetz, das Diskriminierten Schadenersatz garantiert.
- Wir fordern ein AD-Gesetz, das den individuellen wie den kollektiven Zugang zur Rechtsdurchsetzung gewährleistet.
- Wir fordern, dass sich die Bundesregierung mit der Arbeit beeilt. In den Nachbarländern wurde uns vorgemacht, wie schnell, effektiv und bürgerfreundlich andere Staaten die EU-Richtlinien in nationales Recht umgesetzt haben.

Stellungnahme des Zentralrates der Muslime in Deutschland (ZDM)

Aiman Mazyek, Pressesprecher des ZDM

Der ZDM begrüßt das Gesetz zur Verhinderung von Diskriminierungen im Zivilrecht schon aus den Erfahrungen der Muslime mit Diskriminierungen in Deutschland. Wir betrachten den Gesetzentwurf als einen Schritt in die richtige Richtung. Das Antidiskriminierungsgesetz ist selbst privatrechtlich zu eng gefasst und sollte auf den öffentlich-rechtlichen Bereich ausgedehnt werden.

Schwierigkeiten bei der Anwendung des Gesetzes werden diesen Mangel deutlich machen. Es gilt also die Verzahnung mit dem öffentlich-rechtlichen **Bereich** zu bedenken. Außerdem wäre eine bessere Verzahnung des geplanten Gesetzes mit dem Arbeitsrecht vorzunehmen.

Aus sachlichen Gründen aber auch aus Gründen, die der Gesetzgeber als Innenwirkung auf die Gesellschaft beabsichtigt, wünschen wir uns eine Präzisierung des Begriffs der Religion im Benachteiligungsverbot (§ 319a 1 des BMJ-Entwurfes von 2001), die **auch die mit der Religion verbundene Lebensweise mit einschließen müsste**. Das halten wir für notwendig und hilfreich. Denn: Der Kern der Diskriminierung von Muslimen liegt in der Praxis weniger bei der Ablehnung des Islams als Religion als vielmehr in der Lebensweise (z.B. Bekleidung der Frau). **Muslime werden in der Regel nicht wegen ihrer Religion diskriminiert sondern wegen ihrer religiös bestimmten Lebensweise.**

Deswegen folgender Formulierungsvorschlag für den § 319 a, der zwar keiner Ausweitung sondern der Präzisierung bedarf:

- (1) Niemand darf aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion *und der daraus resultierenden Lebensweise* oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität..."

Es wäre auch zu begrüßen, wenn in der Begründung der gesetzlichen Maßnahmen auch ein Beispiel aus dem Bereich „Die Benachteiligung der muslimischen Frau in Deutschland“ aufgenommen würde.

Im Bereich „Zugang zu Waren und Dienstleistungen“ beklagen die Muslime insbesondere Diskriminierungen beim Grundstückserwerb – und hier insbesondere den Grundstückserwerb zum Zweck des Moscheebaus. Die Formulierung des Gesetzes sollte hier eindeutig Immobilien und Grundstücke in die Liste aufnehmen. Auch wäre im Gesetz ein Ansatz zur Regelung von Verzahnungen mit dem öffentlichen Bereich notwendig gewesen.

Angesichts des Ausmaßes an Diskriminierungen in unserem Lande halten wir die Möglichkeit der Verbandsklage für notwendig und die gesetzliche Beweiskraftverlagerung zugunsten der Betroffenen für angemessen, notwendig und sinnvoll. Diese Instrumente können, wie es der Gesetzgeber beabsichtigt, Verletzungen des Diskriminierungsverbots effizienter als bisher verfolgen helfen und nachhaltig in die Gesellschaft im Sinne eines Bewusstseinswandels hineinwirken. Gleichzeitig begrüßen wir den Zwang zum Schlichtungsversuch, weil uns Muslimen immer an einer gütlichen Regelung gelegen ist.

Die Sorge um den gesellschaftlichen Frieden und die Integration verpflichtet zu einem anderen Umgang mit den Minderheiten. Nach der nachweislichen Zunahme der Hetze gegen den Islam und die Muslime, der latenten antiislamischen Einstellungen vieler

Bürger in unseren Gesellschaften und Islamphobie in den Massenmedien befürchten die meisten Muslime, dass sich das gesellschaftliche Klima in unserem Lande weiter drastisch zu ihren Ungunsten verändern wird. Ein Antidiskriminierungsgesetz kann zumindest diese Entwicklung entscheidend eindämmen.

Zunahme der Diskriminierungen und Übergriffen nach dem 11. September auf die Muslime in Deutschland: Laut der repräsentativen Umfrage unter mehr als 2700 Bundesbürgern teilen 71 Prozent der Befragten die Ansicht, dass Muslime in Deutschland nicht nach ihren Glaubensgesetzen (Lebensweise) leben sollten. Für 53 Prozent sind Moscheen ein Zeichen dafür, dass der Islam seine Macht vergrößern wolle. Die Vorurteile gehen durch alle Bildungsschichten.

Positionen zur Diskussion einer nationalen Anti-Diskriminierungsgesetzgebung in Deutschland

Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD)

GRUNDSÄTZLICHES

Die ISD setzt sich seit ihrer Gründung im Jahr 1985 für die Belange Schwarzer Menschen in Deutschland ein. Vorrangiges Ziel ist es, die Position Schwarzer Menschen in dieser Gesellschaft zu stärken. Die ISD trägt Wissen über Schwarze Geschichte und Kultur zusammen, verbreitet dieses und eröffnet sozial-politische Diskussionen, um Schwarzes Bewusstsein und in der Gesamtgesellschaft ein anti-rassistisches Bewusstsein zu fördern.

ISD-Bund e.V. begrüßt als Interessenvertretung Schwarzer Menschen in Deutschland die Einführung anti-diskriminierender Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf Grund der im Jahr 2000 von der EU erlassenen Richtlinien. Diese Richtlinien weisen den Nichtregierungsorganisationen im Dialog mit der Regierung eine wichtige Rolle bei der Umsetzung und Überwachung zu. ISD-Bund hofft, dass die mit der Gesetzgebung betrauten Ministerien schon im Feld der Beratungen für eine solche Gesetzgebung, wie auch später in der Umsetzung und Durchführung, auch VertreterInnen von Selbstorganisationen anhören und deren Argumente in die Gesetzgebung einfließen lassen.

ISD-Bund e.V. geht von einer starken Signalwirkung eines Antidiskriminierungsgesetzes aus. Dabei geht es nicht nur um das Verbot und die Sanktionierung von Diskriminierung und damit um den Schutz des Einzelnen vor diskriminierenden Handlungen, sondern auch um die Verbreitung einer positiven Grundhaltung in der gesamten Bevölkerung für Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Menschen.

IM EINZELNEN

VERMEIDUNG DES BEGRIFFS „RASSE“

Der Begriff „Rasse“ sollte, weil in der deutschen (jüngsten) Geschichte besonders belastet, vermieden werden. Falls er dennoch in die Sprache des zu formulierenden Gesetzes aufgenommen würde, sollte zum Ausdruck gebracht werden, dass dieser Begriff als künstlich angesehen wird, etwa dadurch, dass von „zugewiesener Rasse“ gesprochen wird. Besser geeignet erscheint jedoch, analog zum Betriebsverfassungsgesetz, die Formulierung „Abstammung“ oder „Hautfarbe“, evtl. ergänzt um den Zusatz „andere zugewiesene ethnische Merkmale“ zu verwenden. In jedem Fall muss deutlich gemacht werden, dass es sich nicht um tatsächliche Merkmale sondern um Zuschreibungen handelt. Die häufig zitierte Verwendung des Begriffs „Rasse“ im Grundgesetz spricht für eine Abschaffung an dieser Stelle, nicht jedoch für eine Übernahme in andere Texte.

RASSISMUS GEGEN SCHWARZE MENSCHEN



Die Schwarze Gemeinschaft in Deutschland, Europa und weltweit stellt fest, dass der Begriff „Rassismus“ im Zuge einer breiteren gesellschaftlichen Diskussion, die durchaus zu begrüßen ist, zunehmend verwässert und auf viele verschiedene gesellschaftliche Gruppen angewendet wird. Aus diesem Grund besteht die Schwarze Gemeinschaft auf der Kennzeichnung eines Rassismus, der vor allem oder ausschließlich gegen Schwarze Menschen/Menschen afrikanischer Abstammung gerichtet ist. In Fachgesprächen wie auch in der Allgemeinsprache sollte der Begriff „Rassismus gegen Schwarze“ oder „Anti-Schwarzer

Rassismus“ verwendet werden, um das entsprechende Phänomen genauer zu beschreiben und von anderen Formen der diskriminierenden Einstellungen und Handlungen abzugrenzen.)

STRAFTATBESTAND DES HASSVERBRECHENS

Hassverbrechen sind Ausüben von Gewalt aus Gründen der Intoleranz und Selbstgerechtigkeit. Sie verletzen physisch und psychisch, schüchtern ein und übermitteln dabei dem Opfer sowie Angehörigen bestimmter Bevölkerungsgruppen die Botschaft, dass diese unerwünscht sind. Es reicht u.E. nicht aus, dass Gewalttaten, die aus rechtsextremer, fremdenfeindlicher oder rassistischer Einstellung heraus verübt werden, lediglich als Vandalismus, Sachbeschädigung, Anstiftung, Totschlag oder Mord geahndet werden. Der Gesetzgeber sendet eine klare Gegenbotschaft an Täter, die bereit sind, Gewalt aus Hassgründen auszuüben, indem er solche Beweggründe eindeutig als illegal erklärt, und also im vollen Einklang mit Recht und Gesetzen verfolgt und bestraft.

UMKEHR DER BEWEISLAST

Die Richtlinie sieht vor, dass von Diskriminierung betroffene Personen „glaubhaft“ machen müssen, dass es sich bei dem Tatbestand um Diskriminierung handelt. Diese Formulierung räumt Interpretationsspielräume ein, die dahingehend genutzt werden können, voreingenommene Einstellungen zu reproduzieren, indem die Glaubhaftigkeit eines erlittenen Unrechts angezweifelt würde. ISD-Bund plädiert daher nicht lediglich für die Erleichterung bzw. Verschiebung der Beweislast, wie dies breiter diskutiert und auch in den EU-Richtlinien vorgeschlagen wird, sondern für die Beweislastumkehr. Mit Blick auf die Wahrung von Persönlichkeitsrechten sind der Gleichbehandlungsgrundsatz und die zu schützende Würde des Menschen Rechtsgüter, die höher anzusiedeln sind als das Recht des Angeklagten auf Unschuldsvermutung.

Außerdem ist es vor allem bei dem vermuteten Tatbestand der mittelbaren, häufig strukturell oder institutionell verankerten, Diskriminierung, erforderlich, dass Verbände oder Organisationen auf Grund von statistischem Material, der Sammlung von Fallbeispielen oder Forschungen im Namen oder an Stelle von beschwerten Personen Klage erheben können, die individuell kaum die Möglichkeit besitzen, juristisch verwertbare Beweise vorzulegen. Auch hier ist eine Beweislastumkehr für die Einleitung eines entsprechenden Prozesses unabdingbar.

UNTERSTÜTZUNG BESCHWERTER PERSONEN DURCH NICHT-REGIERUNGS-ORGANISATIONEN; ANHÖRUNGSRECHT

Um eine umfassende Umsetzung der Richtlinien und einer nationalen Antidiskriminierungsgesetzgebung zu gewährleisten, bedarf es eines starken Schutzes sowohl der direkt Angegriffenen oder Gefährdeten wie auch eines Schutzes vor Viktimisierung als Folge von öffentlicher Stellungnahme und Anzeige rassistisch motivierter Taten. ISD-Bund begrüßt, dass Nicht-Regierungs-Organisationen beschwerten und von Viktimisierung bedrohten Personen in der Erlangung ihres Rechts bei Seite stehen. Hierzu zählt auch die Möglichkeit der Verbandsklage, die dahingehend zu interpretieren ist, dass hier vor allem auch Selbstorganisationen das Recht zur Einreichung einer Klage eingeräumt wird.

Des Weiteren bedarf es eines erreichbaren und niederschweligen Beratungs- und Unterstützungsangebots auf kommunaler, Landes- und Bundesebene durch unabhängige Stellen unter besonderer Berücksichtigung von Selbstorganisationen. Diese unabhängigen Stellen müssen Zugang zu Informationen haben und mit ausreichenden Mitteln ausgestattet sein als Voraussetzung für die Erfüllung ihrer präventiven wie begleitenden Aufgaben. Gruppen und Verbände, und hier wiederum vor allem Selbstorganisationen, müssen ein Recht auf Anhörung in den relevanten Regierungsgremien und -ausschüssen haben.

ABSCHLIESSENDES

Die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD-Bund begrüßt es, dass mit der Einführung eines Anti-Diskriminierungsgesetzes grundsätzlich Ansprüche geltend gemacht und eingeklagt werden können. Diese dürfen sich nicht nur auf die Fragen von Schadensersatz beschränken, sondern müssen das Recht auf Vertragsabschluss einschließen.

ISD-Bund plädiert für einen horizontalen Ansatz und also dafür, alle gesetzlich aufgeführten Diskriminierungsgründe (In Anlehnung an Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags) als gleich schwer wiegend zu betrachten und zu behandeln. Dies beugt einer häufig versuchten Hierarchisierung von Diskriminierungsgründen vor. Des Weiteren plädieren wir dafür, möglichst keine Ausnahmeregelungen in das Gesetz aufzunehmen, um den Grundtenor dieser fortschrittlichen Gesetzesinitiative nicht von innen her auszuhöhlen.

Im Übrigen schließt sich ISD-Bund den Positionen des DGB vom Dezember 2002 und des ENAR „Netzes gegen Rassismus, für gleiche Rechte“, in dem sie auch Mitglied ist, an.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Volker Beck MdB

Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen
Erster Parlamentarischer Geschäftsführer
Deutscher Bundestag
11011 Berlin
T.: 030 - 22771511
F.: 030 - 22776880
volker.beck@bundestag.de

Irmingard Schewe-Gerigk MdB

Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen
Parlamentarische Geschäftsführerin
Frauen- und altenpolitische Sprecherin
Deutscher Bundestag
11011 Berlin
T.: 030 - 22771015
F.: 030 - 22776300
irmingard.schewe-gerigk@bundestag.de

Jerzy Montag MdB

Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen
Rechtspolitischer Sprecher
Deutscher Bundestag
11011 Berlin
T.: 030 - 22772006
F.: 030 - 22776003
jerzy.montag@bundestag.de

Dr. Aart C. Hendricks LL.M.

Equal Treatment Commission
P.O. Box 16001
3500 DA Utrecht
The Netherlands
A.Hendriks@cgb.nl
www.cgb.nl

Prof. Dr. Susanne Baer LL.M.

Humboldt-Universität zu Berlin
Institut für Öffentliches Recht
Unter den Linden 9
10099 Berlin
T.: 030 – 2093332
eMail: baer@rewi.hu-berlin.de

Prof. Dr. Dagmar Schiek

Jean Monnet Professorin für Europäisches Wirtschaftsrecht
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Institut für Rechtswissenschaften
26111 Oldenburg
T.: 0441 – 7984154
F.: 0441 – 7984136
eMail: Dagmar.schiek@uni-oldenburg.de

Prälat Dr. Stephan Reimers

Der Bevollmächtigte des Rates der EKD
bei der Bundesrepublik Deutschland
und der Europäischen Union
Charlottenstraße 53/54
10117 Berlin,
T.: 030 – 203550
F.: 030 - 20355100
eMail: ekd@ekd-berlin.de
www.ekd.de

Monika Rühl

Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft
Leiterin Change Management und Diversity
FRA PL/M
60546 Frankfurt am Main
T.: 069 – 69628300
F.: 069 – 69694966
monika.ruehl@dlh.de
www.lufthansa.com

Inge von Bönninghausen

Deutscher Frauenrat
Axel-Springer-Str. 54a
10117 Berlin
T.: 030 – 2045690
F.: 030 – 20456944
eMail: kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de

Volker Roßocha

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
T.: 030 – 24060342
eMail: volker.rossocha@Bundesvorstand.dgb.de
www.dgb.de

Anke Zwink

Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland (BDB) e.V.
Pohlstr. 60/62
10785 Berlin
T.: 030 – 2168884
F.: 030 - 2167926
eMail: bdb@bdb-germany.de
www.bdb-germany.de

Gisela Hermes

Bildung- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos e.V.)
Kölnische Str. 99
34119 Kassel
T.: 0561 – 7288540
F.: 0561 – 7288544
eMail: g.hermes@bifos.de
www.bifos.org

Manfred Bruns

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD)
Pipinstr. 7
50667 Köln
T.: 0221 – 9259610
F.: 0221 – 92596111
eMail: lsvd@lsvd.de
www.lsvd.de

Hanne Schweitzer

Büro gegen Altersdiskriminierung e.V.
Hölderlinstr.1
50968 Köln
T.: 0221 – 9345007
F.: 0221 – 9345007
eMail: baldis@gmx.de
www.altersdiskriminierung.de

Aiman Mazyek

Zentralrat der Muslime in Deutschland (ZMD)
Indestr. 93
52249 Eschweiler
T.: 02403 – 702075
F.: 02403 – 702076
eMail: sekretariat@zentralrat.de
www.islam.de

Initiative Schwarze Menschen in Deutschland/ ISD-Bund e.V.

Postfach 900 355
60443 Frankfurt/ Main
eMail: isdbund@isdonline.de
www.isdonline.de