

**Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000
zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen
Herkunft
(ABl. AG Nr. L 180 S. 22)**

A. Umsetzungsverpflichtungen aus der Richtlinie für den Bereich des Zivilrechts

1. Sachlicher Anwendungsbereich im allgemeinen Zivilrecht

Die Richtlinie spricht zwar vor allem die Gleichbehandlung im Bereich des Arbeits- und Ausbildungsrechts an. In Artikel 3 Abs. 1 Buchstabe h) bezieht die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft aber auch

"den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum"

und damit letztlich den Bereich des Vertragsrechts und des allgemeinen Zivilrechtsverkehrs mit ein. In Artikel 3 Abs. 1 Buchstabe a) ist das Vertragsrecht darüber hinaus insoweit betroffen, soweit es um die dem allgemeinen Vertragsrecht zuzuordnenden Beschäftigungsverhältnisse, in Buchstaben c) als es um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen geht. Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates erfasst in Artikel 3 Abs. 1 Buchstabe e) und g) auch Verträge im Rahmen der Gesundheitsversorgung, also den privatrechtlichen Behandlungsvertrag, und der Bildung, also Privatschuldverträge und andere Verträge über Ausbildungsleistungen. Um diesen Bereich geht es hier.

2. Diskriminierungsverbot der Richtlinie

In ihrem Artikel 1 Abs. 1 gebietet die Richtlinie den Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass niemand im allgemeinen Rechtsverkehr wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft benachteiligt wird. Ausgenommen hiervon sind nur Ungleichbehandlungen wegen einer beruflichen Tätigkeit, für die die Rasse oder die ethnische Herkunft eine zwingende berufliche Anforderung ist, ohne die die Tätigkeit nicht durchgeführt werden kann. Außerdem muss eine Beweislastverteilung zu Gunsten des von einer Diskriminierung Betroffenen vorgesehen werden. Wenn der Betroffene Tatsachen vorträgt, die eine Diskriminierung vermuten lassen, muss derjenige, dem die Diskriminierung vorgeworfen wird, beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

3. Instrumente der Durchsetzung

Der Betroffene muss die Verletzung des Benachteiligungsverbots durch eigene Ansprüche effektiv durchsetzen können. Welche Instrumente das sind, können die Mitgliedstaaten zwar grundsätzlich frei entscheiden. Die Richtlinie schreibt aber in Artikel 7 Abs. 1 vor, dass der Einzelne in der Lage sein muss, selbst Ansprüche wegen der Verletzung des Diskriminierungsverbots gerichtlich geltend zu machen. Nach Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie muss dem Einzelnen ferner die Möglichkeit gegeben werden, sich dabei der Hilfe von Verbänden zu bedienen. Hierbei können auch Elemente der Streitschlichtung eingefügt werden.

B. Umsetzungsbedarf

1. Berufung auf allgemeine Vorschriften und Rechtsgrundsätze?

Das deutsche Recht enthält für das Anwendungsfeld des Artikels 3 Abs. 1 Buchstabe h) der Richtlinie, also für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, keine besonderen Regelungen. Einige Vorgaben der Richtlinie könnten durch Anwendung allgemeiner Vorschriften des Zivil- und Vertragsrechts sowie der hierzu entwickelten allgemeinen Rechtsgrundsätze der Rechtsprechung umgesetzt werden. Das würde eine Umsetzungsgesetzgebung aber allenfalls entbehrlich machen, wenn es dazu eine gefestigte Rechtsprechung gäbe. Der EuGH hat dem Rückgriff auf allgemeine Normen in seiner Entscheidung in der Rechtssache C-144/99 Niederlande gegen Kommission vom 10. Mai 2001 (NJW 2001, 2244 = EuZW 2001, 437, 438) selbst bei Vorhandensein einer gefestigten Rechtsprechung enge Grenzen gesetzt. Hier fehlt eine solche Rechtsprechung. Hinzu kommt, dass die vorhandenen allgemeinen Vorschriften Lücken enthalten und sich die Richtlinie mit ihrer Hilfe ohnehin nicht vollständig umsetzen lässt. Dies gilt etwa für die Beweislastregelung oder für die in Artikel 3 Abs. 1 Buchstaben a), c), d), e) und g) der Richtlinie geregelten Bereiche des Zugangs und der Mitwirkung in sonstigen Berufsverbänden, bei privatrechtlichen Arztbehandlungsverträgen und Verträgen über Bildungsleistungen. Der

deutsche Gesetzgeber muss daher im Bereich des allgemeinen Zivilrechts spezielle Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie im Anwendungsfeld des Artikels 3 Abs. 1 Buchstaben a), c), d), e), g) und h) der Richtlinie erlassen.

2. Sachlicher Anwendungsbereich der Umsetzungsvorschriften

EG-rechtliche Vorgaben enthält diese Richtlinie nur für die Merkmale "der Rasse oder der ethnischen Herkunft". Für andere Diskriminierungsmerkmale müssten nach dieser Richtlinie keine Vorschriften erlassen werden. Die Richtlinie beschreibt mit den beiden Merkmalen keineswegs alle Diskriminierungsmerkmale, bei denen ein Interventions- und Präventionsbedürfnis besteht. Sie will dies, wie die parallele Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16) zeigt, auch gar nicht darauf beschränken. Es erscheint sachlich auch nicht vertretbar, zwischen den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen auf dieser Ebene zu differenzieren. Zudem muss dem Eindruck entgegengewirkt werden, dass Benachteiligungen im Bereich des allgemeinen Vertragsrechts nach anderen Kriterien, als denen der Rasse und der ethnischen Herkunft, legitim seien. 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 den Merkmalen der Rasse und der ethnischen Herkunft auch die sexuelle Identität, die Religion, die Weltanschauung, das Alter und die Behinderung. Diese Merkmale sind Gegenstand der schon erwähnten Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die allerdings nur den Bereich des Arbeits- und Ausbildungsrechts, nicht aber des Zivilrechts anspricht. Berücksichtigt werden soll auch die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die schon vor Schaffung des Artikels 13 des EG-Vertrags Gegenstand EG-rechtlicher Regelungen war.

C. Eckpunkte einer gesetzlichen Antidiskriminierungsregelung im Bereich des Vertragsrechts

Eckpunkt 1

(Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot - Artikel 2 der Richtlinie)

Es soll ein allgemeines Benachteiligungsverbot gesetzlich geregelt werden.

Verboten werden soll eine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Gelten soll dieses Verbot bei

- der Begründung, Beendigung und Ausgestaltung von Kauf-, Miet-, Dienst-, Werk- und Geschäftsbesorgungsverträgen sowie ähnlichen Schuldverhältnissen, die öffentlich angeboten werden, oder eine Beschäftigung, medizinische Versorgung oder Bildung zum Gegenstand haben oder
- dem Zugang zu und der Mitwirkung in Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören.

Für Arbeitsverhältnisse sollen in einem eigenständigen Gesetz gesonderte Regelungen geschaffen werden, die auch die parallele rein arbeitsrechtliche Richtlinie 2000/78/EG umfasst. Die Umsetzung dieser Richtlinie obliegt dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und ist insoweit nicht Gegenstand der Vorbesprechungen des Bundesministeriums der Justiz.

Eckpunkt 2

(Beweislastregelung - Artikel 8 der Richtlinie)

Zugunsten des Betroffenen soll eine Beweiserleichterung geschaffen werden.

Eckpunkt 3

(Zulässige Unterscheidungen - Artikel 4 der Richtlinie)

Das Diskriminierungsverbot soll erreichen, dass die genannten Merkmale gerade auch im Bewusstsein der Menschen nicht mehr zur Begründung einer unterschiedlichen Behandlung herangezogen werden.

Entscheidungen im Bereich des Vertragsrechts sollen von diesen Merkmalen losgelöst und aus der Sache heraus begründet werden. Eine solche Trennung ist aber nicht immer möglich. Deshalb soll ein Abstellen auf solche Merkmale ausnahmsweise zugelassen werden, wenn dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt oder, bei

Rasse und ethnischer Herkunft, wenn ein solches Merkmal die entscheidende berufliche Voraussetzung ist.

Eckpunkt 4

(Anspruch auf Unterlassung, Folgenbeseitigung und Schadensersatz - Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie)

Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots muss effektiv durchgesetzt werden können. Dazu dienen in erster Linie die Ansprüche des Betroffenen selbst. Diese werden vorrangig auf Abwehr und Unterlassung gerichtet sein. Wenn die Verletzung aber nicht mehr gutzumachen ist, wird eine effektive Rechtsdurchsetzung auch mit den Mitteln des Schadensersatzes in Geld erreicht werden müssen.

Eckpunkt 5

(Verbandsklagerecht, Strafbewehrung, Schlichtungsversuch - Artikel 7 Abs. 2, 9 der Richtlinie)

Nach der Richtlinie müssen auch Verbände eine Möglichkeit der Beteiligung und der Rechtsdurchsetzung haben. Dazu lässt sich die im Verbraucherrecht entwickelte Verbandsklage einsetzen. Es erscheint aber auch nötig, die Mittel des Strafrechts einzusetzen, wenn selbst ein im Verbandsklageverfahren ergangenes Urteil nicht beachtet wird.

Ein Bewusstseinswandel wird sich aber nur erreichen lassen, wenn Auseinandersetzungen über die Anwendung des Benachteiligungsverbots nicht sofort gerichtlich geführt werden. Vielmehr erscheint es notwendig, einen obligatorischen Schlichtungsversuch vorzusehen, um eine einvernehmliche Regelung zu erreichen und damit letztlich auch die Einsicht bei den Beteiligten zu fördern.