

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

a) den Gesetzentwurf - Drucksache 16/1780 - mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert anzunehmen:

I. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.“

2. In § 15 Abs. 4 Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.

3. § 17 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.“

4. § 19 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden nach dem Wort „Benachteiligung“ die Wörter „wegen eines in § 1 genannten Grundes“ durch die Wörter „aus Gründen der Rasse oder

wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ ersetzt.

b) In Absatz 3 werden das Wort „kann“ durch das Wort „ist“ ersetzt und das Wort „sein“ gestrichen.

c) Dem Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

„Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.“

5. § 20 Abs. 1 Nr. 4 wird wie folgt gefasst:

„4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.“

6. In § 21 Abs. 5 Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.

7. § 22 wird wie folgt gefasst:

§ 22

Beweislast

„Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“

8. § 23 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Wörter „Bevollmächtigte und“ gestrichen.

b) In Satz 2 werden die Wörter „Bevollmächtigten und“ gestrichen.

9. § 33 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem ... [einsetzen: Erster Tag des vierten auf die Verkündung dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.“

II. Artikel 2 wird wie folgt geändert:

1. In § 12 Abs. 3 Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.

2. § 15 wird wie folgt gefasst:

§ 15

Beweislast

„Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

:

3. § 16 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Wörter „Bevollmächtigte und“ gestrichen.

b) In Satz 2 werden die Wörter „Bevollmächtigten und“ gestrichen.

III. Artikel 4 wird wie folgt gefasst:

„Artikel 4**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1412) außer Kraft.“

Begründung:**1. Zu Beschlussvorschlag a):**

Der Rechtsausschuss empfiehlt grundsätzlich die Annahme des Regierungsentwurfes eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Dieser setzt die einschlägigen Richtlinien der Europäischen Union sachgerecht um. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Bundesrates (BR-Drs. 329/06 (Beschluss)) und der Gegenäußerung der Bundesregierung werden aber noch einige Änderungen vorgeschlagen:

Zu Nr. I. 1.: Die Änderung greift ein Anliegen des Bundesrates auf. Die Formulierung des Regierungsentwurfs bestimmt, für Kündigungen gälten „vorrangig“ die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes. Das Verhältnis beider Gesetze zueinander soll dahin präzisiert werden, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz Anwendung finden. Dies erscheint sachgerechter, weil diese Regelungen speziell auf Kündigungen zugeschnitten sind. Die wesentlichen Bestimmungen des allgemeinen Kündigungsschutzes finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch sowie im Ersten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes. Bestimmungen zum besonderen Kündigungsschutz enthalten zum Beispiel der Zweite Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes, Artikel 48 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes, § 9 des Mutterschutzgesetzes, §§ 18, 19 des Bundeserziehungsgeldgesetzes, § 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, § 2 des Eignungsübungsgesetzes, §§ 85 ff., § 96 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, § 47 des Bundespersonalvertretungsgesetzes, § 36 Abs. 3 Satz 3 des Bundesdatenschutzgesetzes, § 53 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes oder § 21f des Wasserhaushaltsgesetzes.

Zu Nr. I. 2.: Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen wird auf zwei Monate verkürzt. Dadurch soll der Arbeitgeber noch weiter gehend als im Regierungsentwurf, der drei Monate vorsieht, vor bürokratischem Aufwand geschützt werden. Für den Arbeitnehmer ist die Verkürzung hinnehmbar. Ohnehin beginnt die Frist erst mit seiner Kenntnis von dem Verstoß. Es erscheint zumutbar, von Arbeitnehmern zu verlangen, sich innerhalb von zwei Monaten zu entscheiden, ob sie Ansprüche geltend machen wollen.

Zu Nr. I. 3.: Die Änderungen in Artikel 1 § 17 Abs. 2 dienen der Klarstellung. Durch den Verweis auf § 1 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz wird zunächst klargestellt, dass die Regelung nur für Betriebe gilt, für die wegen der Betriebsgröße (fünf Arbeitnehmer) das Betriebsverfassungsgesetz gilt. Auch die Einfügung des Wortes „groben“ in Artikel 1 § 17 Abs. 2 dient der Klarstellung. § 23 Abs. 3 BetrVG, auf den Artikel 1 § 17 Abs. 2 bisher schon Bezug nimmt, behandelt Verstöße gegen die Betriebsverfassung. Schon durch die Verbindung mit § 23 Abs. 3 BetrVG war darum in Artikel 1 § 17 Abs. 2 eine Systematik angelegt, der zufolge Verstöße des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot auch die „gute Ordnung“ des Betriebes beeinträchtigen können und unter dieser Voraussetzung ein eigenes Klagerecht des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft erfordern. Die „gute Ordnung“ des Betriebes steht aber erst dort in Frage, wo Verstöße eine gewisse Schwere erreichen. Diese Systematik wird nunmehr verdeutlicht, wenn das Klagerecht nur bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung gegeben ist. Die Klagebefugnis des § 17 Abs. 2 AGG nimmt dabei auch weiterhin auf § 23 Abs. 3 BetrVG Bezug. In diesem Rahmen wird dem Betriebsrat oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ermöglicht, dafür zu sorgen, dass sich der Arbeitgeber in Zukunft gesetzeskonform verhält. Ihm kann somit aufgegeben werden, gegen das AGG verstoßende Handlungen zu unterlassen (zum Beispiel eine Einstellungspraxis, die eine der in § 1 AGG aufgeführten Gruppen ausgrenzt), vom AGG erlaubte Handlungen zu dulden (zum Beispiel die Ausübung des Beschwerderechts nach § 13 AGG) oder dem AGG entsprechende Handlungen vorzunehmen (zum Beispiel Maßnahmen nach § 12 Abs. 1 AGG). Demgegenüber kann nicht z.B. ein Entschädigungs- oder Schadensersatzanspruch des Benachteiligten für diesen geltend gemacht werden. Es handelt sich nicht um die Regelung einer Prozesstandschaft (vgl. Thüsing in Richardi, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 10. Aufl. 2006, Rz. 75 zu § 23

BetrVerfG). Dies wird durch den neuen Satz 2 nunmehr im Gesetzestext selbst ausdrücklich klargestellt.

Zu Nr. I. 4. Buchstabe a): Der Rechtsausschuss hält es grundsätzlich für sachgerecht, im Bereich des zivilrechtlichen Diskriminierungsschutzes über die durch die Richtlinien vorgegebenen Merkmale Rasse und ethnische Herkunft sowie Geschlecht hinaus weitere Merkmale des Art. 13 EU-Vertrag zu schützen. Dies gilt allerdings nicht für das Merkmal Weltanschauung. Zwar ist der Begriff „Weltanschauung“ eng zu verstehen als eine mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel menschlichen Lebens, die auf innerweltliche Bezüge beschränkt ist und die allgemeine politische Gesinnung gerade nicht erfasst. Gleichwohl besteht die Gefahr, dass z.B. Anhänger rechtsradikalen Gedankenguts aufgrund der Vorschrift versuchen, sich Zugang zu Geschäften zu verschaffen, die ihnen aus aner kennenswerten Gründen verweigert wurden. Aus diesem Grund soll der zivilrechtliche Schutz des AGG sich nicht auf das Merkmal Weltanschauung beziehen.

Zu Nr. I. 4. Buchstabe b): Die Regelung greift ein Anliegen des Bundesrates auf und stellt klar, dass im Interesse einer aktiven, auf soziale Stabilität ausgerichteten Wohnungspolitik eine unterschiedliche Behandlung bei der Wohnraumvermietung zulässig ist. Auch nach Auffassung des Ausschusses ist nicht von einer Diskriminierung auszugehen, wenn bei der Vermietung von Wohnraum mit dem Ziel der Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse unterschieden wird.

Zu Nr. I. 4. Buchstabe c): Artikel 1 § 19 Abs. 5 Satz 2 gilt als Regelbeispiel für die Vermietung von Wohnraum auf demselben Grundstück grundsätzlich sowohl für Geschäfte gemäß Absatz 1 Nr. 1 als auch gemäß Absatz 2. Weitere Einschränkungen sind bezüglich der Geschäfte nach Absatz 2 aufgrund der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft nicht zulässig. Die Diskussion der Vorschrift hat aber gezeigt, dass sie dahin missverstanden werden kann, dass jede nicht den Voraussetzungen des Absatz 5 Satz 2 entsprechende Wohnraumvermietung als Massengeschäft im Sinn des Absatz 1 Nr. 1 zu werten wäre. Hier scheint eine gesetzliche Klarstellung angezeigt. Mit dem neuen Satz 3 wird verdeutlicht, dass die

Wohnraumvermietung in der Regel kein Massengeschäft ist, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet. Damit ist zum einen klargestellt, dass die Verneinung eines persönlichen Nähe- oder Vertrauensverhältnisses nicht bereits zur Annahme eines Massengeschäftes führt. Zum anderen wird die Vermutung begründet, dass jedenfalls dann, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet, das Ansehen der Person des konkreten Mieters für ihn nicht ohne Bedeutung oder nicht nur von nachrangiger Bedeutung ist. Der Nachweis, dass es im Einzelfall anders ist, bleibt ebenso möglich wie der Nachweis, dass auch größere Vermieter dem Ansehen der Person des konkreten Mieters mehr als nur nachrangige Bedeutung beimessen. Die Vermutung betrifft nur die Wohnraumvermietung zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch. Sie betrifft damit nicht Vermietungen im Sinne des § 549 Abs. 2 Nr. 1 BGB, also beispielsweise die Vermietung von Hotelzimmern oder Ferienwohnungen.

Zu Nr. I. 5.: Folgeänderung zu Nr. 1. 4.

Zu Nr. I. 6.: Auch im Zivilrecht erscheint die Verkürzung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen auf zwei Monate sachgerecht. Der bürokratische Aufwand für Anbieter wird beschränkt, ohne dass damit unzumutbare Nachteile für die Kunden verbunden wären. Auch hier beginnt die Frist erst mit seiner Kenntnis von dem Verstoß und es erscheint angemessen, zu verlangen, dass sich die Betroffenen innerhalb von zwei Monaten entscheiden, ob sie Ansprüche geltend machen wollen.

Zu Nr. I. 7.: Die Diskussion des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hat gezeigt, dass der – bereits in § 611a BGB - verwendete Begriff der „Glaubhaftmachung“ oftmals dahingehend missverstanden wird, er beziehe sich auf § 294 ZPO und lasse die eidesstattliche Versicherung als Beweismittel zu. Es ist insoweit eine sprachliche Neufassung zur Bestimmung des Beweismaßes erfolgt. Dies ist eine erforderliche Klarstellung für die Praxis; eine Rechtsänderung ist damit nicht verbunden. Die Vorgaben der einschlägigen Richtlinien werden nach wie vor erfüllt.

Auch nach den Grundsätzen des europäischen Rechts trägt derjenige, der sich benachteiligt fühlt, in einem Rechtsstreit die Beweislast. Grundsätzlich hat derjenige, der sich zur Stützung eines Anspruchs auf Tatsachen beruft, diese zu beweisen. Die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung trifft daher auch nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs grundsätzlich denjenigen, der sich diskriminiert glaubt. Bei den zu beweisenden Indizien handelt es sich dabei um Hilfstatsachen, d.h.

tatbestandsfremde Umstände, die den Schluss auf das Vorliegen oder Nichtvorliegen des Tatbestandsmerkmals selbst rechtfertigen. Bewiesen werden muss daher zunächst, dass der Benachteiligte gegenüber einer anderen Person ungünstig behandelt worden ist. Damit ist ein Indiz für eine Ungleichbehandlung aber noch nicht bewiesen. Dies ist aber der Fall, wenn ergänzend sog. Vermutungstatsachen vorgetragen werden, aus denen sich schließen lässt, dass die unterschiedliche Behandlung auf einem nach § 1 Abs. 1 unzulässigen Grund beruht. Dann erst ist der Anscheinsbeweis erbracht und ein Indiz für die vermutete Benachteiligung bewiesen. Auch nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes kehrt sich die Beweislast nämlich um, wenn derjenige, der dem ersten Anschein nach diskriminiert ist, sonst kein wirksames Mittel hätte, um die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durchzusetzen (so EuGH, Rs. C-127/92 vom 27. Oktober 1993 – Enderby).“

Zu Nr. I. 8.: Die Änderung des Artikels 1 § 23 Abs. 2 greift ein Anliegen des Bundesrates auf. Die Richtlinien erfordern, dass sich die Antidiskriminierungsverbände zur Unterstützung Benachteiligter und mit deren Einwilligung an den zur Durchsetzung ihrer Ansprüche vorgesehenen Gerichtsverfahren beteiligen können. Hierfür ist es nicht erforderlich, dass die Verbände die formale Stellung eines Prozessbevollmächtigten einnehmen. Bereits aufgrund ihrer in Absatz 3 geregelten Rechtsberatungsbefugnis dürfen die Verbände Benachteiligte vor und in einem Gerichtsverfahren beraten und ihnen Hilfe bei der Vorbereitung von Klagen und Schriftsätzen leisten, ohne dass es hierzu eines Auftretens als Prozessbevollmächtigte bedarf. Darüber hinaus sieht Absatz 2 zur Sicherstellung der Beteiligung in der gerichtlichen Verhandlung vor, dass die Verbände die Prozesspartei in der Gerichtsverhandlung begleiten und dort als Beistand auftreten dürfen. Die zurzeit noch in § 90 ZPO enthaltene Einschränkung der Beistandschaft auf Gerichtsverfahren ohne Anwaltszwang soll im Zuge der anstehenden Reform des Rechtsberatungsrechts entfallen. Deshalb sieht die Neufassung des Absatzes 2 eine solche Einschränkung bereits nicht mehr vor. Hierdurch wird zudem in Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien die Beteiligung der Antidiskriminierungsverbände auch im Anwaltsprozess sichergestellt.

Zu Nr. I. 9.: Folgeänderung zu Nr. I. 4.

Zu Nr. II. 1.: Mit der Änderung werden die Änderungen gemäß Nummern I. 2 und I. 6 im Bereich des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz nachvollzogen.

Zu Nr. II. 2.: Mit der Änderung wird die Änderung gemäß Nummer I. 7 im Bereich des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes nachvollzogen.

Zu Nr. II. 3.: Mit der Änderung wird die Änderung gemäß Nummer I. 8 im Bereich des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes nachvollzogen.

Zu Nr. III.: Als Zeitpunkt für das Inkrafttreten wird der Tag nach der Verkündung bestimmt, um ein möglichst rasches Inkrafttreten des Gesetzes zu ermöglichen.