

# Im Brennpunkt: Antidiskriminierungsgesetz

Wir wollen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Alters oder aufgrund einer Behinderung im Arbeits- und Alltagsleben verhindern. Der Gesetzentwurf basiert auf vier umzusetzenden Richtlinien der Europäischen Union. Er ist unter Einbeziehung aller betroffenen Bundesministerien und der Bundestagsfraktionen von SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN entwickelt worden und soll nun im Bundestag abschließend beraten und beschlossen werden. Dabei durchläuft es den üblichen parlamentarischen Weg, in dem es nochmals auf »Herz und Nieren« überprüft wird.

In den vergangenen Tagen haben mehrere Politiker und Verbandsvertreter das von Rot-Grün geplante Antidiskriminierungsgesetz (ADG) kritisiert. Oftmals werden Behauptungen in den Raum gestellt, die nicht stimmen. Wir stellen ihnen die Fakten entgegen:

## 1. Behauptung:

**Das ADG bevorzugt Minderheiten zu Lasten der »Normalbürger«.**

Das Ziel des ADG ist keine Privilegierung, sondern der Abbau von Benachteiligungen. Auch in Zukunft wird niemand wegen seines Geschlechts, seiner Religion oder seiner Homosexualität eingestellt. Auch weiterhin kann der Arbeitgeber die Person einstellen, die am besten qualifiziert ist oder die er am sympathischsten findet. Es geht darum, dass alle fortan die selben Bewerbungschancen haben.

## 2. Behauptung:

**Das ADG geht weit über EU-Vorgaben hinaus.**

Dieser pauschale Vorwurf ist falsch. Bei den Regelungen im Arbeitsrecht, bei der vorgesehenen Beweisregelung, bei der Beteiligung von Verbänden

oder bei den Sanktionen handelt es sich eins zu eins um Anforderungen der Europäischen Union. Nur an einem Punkt gehen wir über EU-Vorgaben hinaus: Um eine stimmige Regelung zu erreichen, beziehen wir auch Benachteiligungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen mit ein, ebenso bei den Zuständigkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die EU gibt hier bislang nur einen Diskriminierungsschutz aufgrund der ethnischen Herkunft und des Geschlechts vor.

Wer fordert, man soll nicht über die EU-Vorgaben hinausgehen, sagt damit im Klartext: Behinderte, Juden oder Muslime, ältere Menschen sowie Lesben und Schwule sollen vom gesetzlichen Diskriminierungsschutz im Zivilrecht ausgeschlossen bleiben.

## 3. Behauptung:

**Die Beweislast wird umgekehrt.**

Diese Behauptung stimmt nicht. Seit 25 Jahren regelt bereits das Bürgerliche Gesetzbuch (§ 611a) die Frage der Geschlechtergleichstellung im deutschen Arbeitsrecht. Genau die dort gewählte und unumstrittene Beweisregelung wird nun ins ADG übernommen, da die EU-Richtlinie solch eine Formulierung verlangt: Dem Gericht müssen Tatsachen glaubhaft gemacht werden. Nur wenn das gelingt, verlagert sich die Beweislast. Dazu sind aber Zeugenaussagen oder andere Nachweise nötig, die vom Kläger zu erbringen sind. Die bloße Behauptung einer Diskriminierung reicht nicht aus.

## 4. Behauptung:

**Es ist eine Prozessflut zu erwarten.**

Die Vergangenheit lehrt: Weder die Einführung des arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbots

**Im Brennpunkt:  
Antidiskriminierungsgesetz**

auf Grund des Geschlechts vor 25 Jahren noch das 2002 in Kraft getretene Bundesgleichstellungsgesetz für behinderte Menschen haben eine Prozesslawine losgetreten. Auch andere europäische Länder, wie z.B. die Niederlande, die bereits sehr lange ein Antidiskriminierungsgesetz haben, leiden nicht unter einer Flut von Prozessen.

Antidiskriminierungsgesetze funktionieren nicht dadurch, dass es viele Prozesse gibt. Sie wirken präventiv, weil sie ein Leitbild für einen respektvollen Umgang miteinander liefern. Aber natürlich wird und soll es einzelne Musterverfahren geben, die deutlich machen: Unsere Rechtsordnung missbilligt es, wenn Menschen wegen bestimmter Persönlichkeitsmerkmale ausgegrenzt und herabgewürdigt werden.

#### **5. Behauptung:**

##### **Es gibt durch das ADG nur mehr Bürokratie.**

Das ADG bündelt viele bereits bestehenden gesetzliche Regelungen an einem Ort und macht die ohnehin teils bereits bestehende, rechtliche Lage transparenter. Das Gesetz ist vergleichsweise schlank: 14 Paragraphen im arbeitsrechtlichen, drei Paragraphen im zivilrechtlichen Abschnitt. Mit der geplanten Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird zudem eine Servicestelle geschaffen, die beraten, unterstützen und vermitteln soll.

#### **6. Behauptung:**

##### **Das ADG schädigt die deutsche Wirtschaft.**

Antidiskriminierungsgesetze gibt es bereits in vielen europäischen Ländern. Viele Unternehmen werben gar damit, dass Antidiskriminierungsrichtlinien Bestandteil ihrer gesamten Geschäftspolitik sind. Es ist daher die Frage zu stellen, warum ausgerechnet die deutsche Wirtschaft nicht das praktizieren will, was nach Richtlinien der Europäischen Union für ganz Europa gelten soll.

Auch entsteht für die deutsche Wirtschaft keine völlig neue Situation. Das vor 25 Jahren eingeführte Diskriminierungsverbot aufgrund des Ge-

schlechts ist nichts anderes als ein Antidiskriminierungsgesetz und hat sich bewährt. Auch sind die gesetzlichen Fristen für Klagefälle so gestaltet, dass auf Unternehmen keine neuen Belastungen durch umfangreiche Archivierungsleistungen nach Bewerbungsverfahren entstehen.

#### **7. Behauptung:**

##### **Das ADG schränkt die Freiheit von Vermietern etc. ein**

Genauso wie das Mietrecht oder das Verbraucherschutzrecht zum Schutz der Schwächeren bestimmte Standards setzen, tun wir das auch mit dem Antidiskriminierungsgesetz. Wir wollen nicht hinnehmen, dass ausländisch aussehenden jungen Männern der Zugang zu Disco verwehrt wird, dass man Homosexuellen Lebensversicherungsverträge pauschal verweigert oder behinderte Menschen nicht in ein Ferienhotel aufgenommen werden, weil man unterstellt, sie würden andere Gäste stören. Zur Vertragsfreiheit gehört auch, überhaupt am Markt teilnehmen zu können und nicht willkürlich aus diskriminierenden Gründen vom Zugang zu Geschäften ausgeschlossen zu bleiben. Das ist eine Frage der Teilhabegerechtigkeit.

Niemand wird vorgeschrieben, einer Person wegen ihrer Hautfarbe eine Wohnung vermieten. Das Gesetz gewährt keine Privilegien, es will Chancengleichheit. Es richtet sich dagegen, dass jemand allein wegen seiner Herkunft von vornherein ausgegrenzt werden darf.

Sie wollen mehr Informationen?

Schreiben Sie eine Mail an [info@gruene.de](mailto:info@gruene.de), klicken Sie auf [www.gruene.de](http://www.gruene.de) oder rufen Sie uns einfach an: 01805-672 456 (Mo-Fr 9-16 Uhr, 12cent/min)

