

DATEN | FAKTEN | ARGUMENTE

THEMA DER WOCHE

Bundesregierung plant Antidiskriminierungsgesetz

Diskriminierungen im Arbeits- und Zivilrecht will die Bundesregierung mit der Umsetzung von drei EU-Richtlinien bekämpfen. Ziel ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

■ **Mehr Schutz im Arbeitsrecht** | Insbesondere für das Berufs- und Arbeitsleben werden weit reichende Veränderungen vorgeschlagen: Neben einem ausdrücklichen Benachteiligungsverbot für Beschäftigte sind Pflichten des Arbeitgebers sowie Rechte der Arbeitnehmer vorgesehen, die über das geltende Beschäftigungsschutzgesetz hinausgehen. So soll der Arbeitgeber z.B. künftig dazu verpflichtet sein, auch vorbeugende Maßnahmen gegen Benachteiligungen durch Dritte zu ergreifen. Verstöße gegen das Gesetz sollen auf europäischer Ebene danach durch ein spezielles Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer sowie durch Ansprüche auf Entschädigung sanktioniert werden.

■ **Wieder einmal deutsches Übersoll** | Gravierende Auswirkungen würde das Vorhaben ebenso auf sonstige Schuldverhältnisse wie Kauf-, Werk-, Dienst- und Mietverträge haben. Auch in diesem Bereich sollen Benachteiligungen Schadensersatzansprüche sowie zusätzlich einen Kontrahierungszwang nach sich ziehen. Der Entwurf geht damit weit über die Vorgaben von Brüssel hinaus. Denn auf europäischer Ebene wird aus gutem Grunde für den Zivilrechtsverkehr eine Gleichbehandlung lediglich im Hinblick auf Rasse oder ethnische Herkunft verlangt.

■ **Rechtsstreitigkeiten vorprogrammiert** | Der Entwurf sieht im Zivilrechtsverkehr zwar einige Ausnahmen des Anwendungsbereichs vor. Die Regelungen sind aber bei näherer Betrachtung derart unbestimmt, dass eine Abgrenzung zwischen zulässiger und unzulässiger Benachteiligung, wenn überhaupt, nur unter großer Rechtsunsicherheit möglich ist. Unternehmer müssen sich damit auf viele Unwägbarkeiten gefasst machen. Darf man etwa in einer Stellenausschreibung für einen Nachrichtensprecher noch schreiben, dass ein Muttersprachler gesucht wird? Kann man wenigstens noch akzentfreies Deutsch verlangen? Oder wo liegt hier die Grenze? Kurzum: Das Antidiskriminierungsgesetz in der vorliegenden Entwurfsform würde zu einem Zankapfel erster Güte.

■ **Neue Bürokratie und Klagewelle** | Erschwerend kommt die vorgesehene Beweislastumkehr hinzu, die zu einem inakzeptablen Kosten- und Verwaltungsaufwand führen könnte. Denn bei jedem nicht zustande gekommenen Rechtsgeschäft müsste niedergelegt werden, warum es gerade mit diesem Vertragspartner nicht abgeschlossen wurde. Zudem sollen sog. Antidiskriminierungsverbände an sie abgetretene Forderungen geltend machen können und außerdem ein Beteiligungsrecht an Verfahren erhalten, wenn Betroffene dies wünschen. Die ohnehin in Folge des Gesetzes zu erwartende Klageflut erhielte so zusätzlich Auftrieb.

■ **Fazit: Bitte nicht!** | Der DIHK zieht keinesfalls in Zweifel, dass man Diskriminierungen eindämmen und verhindern muss. Die Bundesregierung schießt jedoch weit über das Ziel hinaus. Die Regeln schaffen damit keinen akzeptablen Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen der Betroffenen einerseits und der ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Vertragsfreiheit andererseits. Der DIHK setzt sich deshalb nachdrücklich dafür ein, dass sich der Gesetzgeber auf die Umsetzung der zwingenden Vorgaben aus Brüssel beschränkt.