

**Stellungnahme**  
**der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**  
zum Entwurf eines  
**Gesetzes zur Umsetzung**  
**europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien**  
(BT-Dr. 15/4538) v. 16.12.2004

Übersicht

<b>I.</b>	<b>ALLGEMEINE BEWERTUNG DES GESETZENTWURFS</b> .....	<b>2</b>
A.	DIE EINBRINGUNG DES GESETZENTWURFS WIRD BEGRÜBT .....	2
B.	BESTEHENDE UMSETZUNGSDEFIZITE .....	3
<b>II.</b>	<b>ARBEITSRECHT</b> .....	<b>3</b>
A.	ZU § 6: VOLLE ANWENDUNG DES ADG FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN, INSBESONDERE AUCH FÜR DIE BEAMTINNEN UND BEAMTEN .....	4
1.	<i>Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter</i> .....	4
2.	<i>Soldatinnen und Soldaten</i> .....	5
3.	<i>Änderungsvorschlag</i> .....	6
B.	ZU § 9: KEINE FREISTELLUNG DER KIRCHEN UND KIRCHLICHEN EINRICHTUNGEN VON DISKRIMINIERUNGSVERBOTEN .....	6
1.	<i>Erläuterung</i> .....	6
2.	<i>Änderungsvorschlag</i> .....	7
C.	ZU § 18 SOZIALE VERANTWORTUNG DER BETEILIGTEN .....	7
<b>III.</b>	<b>ZIVILRECHT</b> .....	<b>8</b>
<b>IV.</b>	<b>ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE</b> .....	<b>8</b>
<b>V.</b>	<b>WEITERER REGELUNGSBEDARF</b> .....	<b>8</b>
A.	DERZEITIGES GESETZGEBUNGSVERFAHREN .....	8
1.	<i>Leicht zugängliche Informationsmöglichkeit</i> .....	8
2.	<i>Beteiligungstatbestände der gesetzlichen Interessenvertretung</i> .....	9
3.	<i>Zu Art. 3: Änderung in anderen Gesetzen</i> .....	9
B.	AUSBLICK: WEITERE DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE .....	9

Aufgrund der Einladung zur öffentlichen Anhörung vor dem Bundestagsausschuss Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 07.03.2004 nimmt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di – zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien wie folgt Stellung<sup>1</sup>:

## **I. Allgemeine Bewertung des Gesetzentwurfs**

### ***A. Die Einbringung des Gesetzentwurfs wird begrüßt***

Gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) begrüßt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di - die Einbringung des Gesetzgebungsvorhabens<sup>2</sup>. Hierdurch wird eine wichtige Option eröffnet, Vielfalt und Toleranz in unserer Gesellschaft voranzubringen und Ungleichbehandlung abzubauen. Jeder/jedem Einzelnen, aber auch den Verbänden werden mehr Möglichkeiten gegeben, an diesem gesellschaftlichen Ziel erfolgreich mitzuwirken, um Arbeiten und Leben in Würde für viele Menschen besser realisieren zu können.

Wie der DGB unterstützt ver.di insbesondere, dass Benachteiligungen wirksamer bekämpft werden können: von einzelnen Betroffenen können Ansprüche wegen Verletzung ihres Persönlichkeitsrechtes, aber auch Schadenersatzansprüche für erlittenen Vermögensschaden geltend gemacht werden; durch Verbände, Betriebsräte und Gewerkschaften können mit Hilfe spezifischer Instrumente Ansprüche bzw. die Unterlassung von diskriminierendem Verhalten bei Benachteiligungen durchgesetzt werden.

ver.di unterstützt die Stellungnahme des DGB, auf die ausdrücklich Bezug genommen wird, und geht im folgenden auf die Fragen bzw. Bereiche des Gesetzentwurfs näher ein, von denen ver.di in besonderer Weise betroffen ist.

Dies gilt einmal für den weiten Organisationsbereich, der die Kirchen umfasst, zum anderen aber auch für die verschiedenen Personengruppen, die außerhalb des arbeitsrechtlichen Kernbereichs arbeiten, insbesondere

- die Beamtinnen und Beamten,
- die Soldatinnen und Soldaten,
- die Freien und Selbständigen.

Dieses Gesetzesvorhaben hat für ver.di auch deshalb einen hohen Stellenwert, weil das Grundanliegen den Zielen entspricht, auf die sich ver.di schon bei Gründung im Jahr 2001 in der eigenen Satzung festgelegt hat: dem Kampf gegen Benachteiligungen in Betrieb und Verwaltung sowie dem Einsatz für eine pluralistische Gesellschaft, in der Toleranz und gleiche Rechte gelten.

---

<sup>1</sup> Die Gliederung der Stellungnahme folgt der entsprechenden Aufforderung der Ausschussvorsitzenden (Teile I. – IV.), ergänzt um die Benennung weiteren Regelungsbedarfs (Teil V.).

<sup>2</sup> Im folgenden vereinfachend Antidiskriminierungsgesetz-Entwurf (ADG-E) benannt (die im folgenden mit ADG-E benannten §§ beziehen sich ohne nähere Artikel-Angabe jeweils auf Art. 1 des Gesetzentwurfs)

## **B. Bestehende Umsetzungsdefizite**

Ein Antidiskriminierungsgesetz muss jedoch mindestens die Vorgaben der einschlägigen EG-Richtlinien<sup>3</sup> einhalten. Deshalb sollten zumindest die im folgenden genannten Umsetzungsdefizite im weiteren Gesetzgebungsverfahren beseitigt werden:

- Die Beamtinnen und Beamten sind voll in den Anwendungsbereich (§ 6 ADG-E) aufzunehmen.
- Die Soldatinnen und Soldaten sind ebenfalls in § 6 ADG-E aufzunehmen; für sie dürfen nur die in der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG vorgesehenen speziellen Ausnahmen vorgesehen werden.
- Die Rechtfertigungsgründe für eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung bei Kirchen und kirchlichen Einrichtungen dürfen nicht für andere Diskriminierungsmerkmale benutzt werden (§ 9 ADG-E).
- Die Beschränkung des Schutzes vor Diskriminierungen im zivilrechtlichen Bereich auf Massengeschäfte (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 ADG-E) widerspricht den Vorgaben der Zweiten Gender-Richtlinie.
- Die Beschwerden dürfen nicht an Stellen weitergeleitet werden (§ 28 Abs. 2 Satz 3 ADG-E), die nicht über die - nach der Antirassismus-Richtlinie und den beiden Gender-Richtlinien - geforderte Unabhängigkeit und Befugnis verfügen.

Schließlich ist zu beachten, dass die Richtlinien bei ihrer Umsetzung keine Verschlechterung gegenüber dem jetzt erreichten Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erlauben („Nicht-rückschrittsklausel“). Dies gilt insbesondere für die sich aus dem bereits jetzt geltenden Beschäftigtenschutzgesetz ergebenden Rechte.

Dies wird im folgenden - teilweise verbunden mit konkreten Änderungsvorschlägen - näher ausgeführt.

## **II. Arbeitsrecht**

Die Europäische Gemeinschaft definiert den Begriff „Arbeitnehmer“ in der Regel in einem weit über den herkömmlichen deutschen Begriff hinausgehenden Sinn<sup>4</sup>. Er umfasst - zumindest im Hinblick auf die genannten Richtlinien - grundsätzlich auch die Beamtinnen und Beamten, die Richterinnen und Richter sowie die Soldatinnen und Soldaten. Dies entspricht auch dem erreichten Stand im Beschäftigtenschutzgesetz<sup>5</sup> wie auch im Arbeitsschutzgesetz<sup>6</sup>, die diese Beschäftigtengruppen in den Anwendungsbereich mit aufgenommen haben.

---

<sup>3</sup> Richtlinie 76/207/EWG, geändert durch Richtlinie 2002/73/EG (im folgenden „Erste Gender-Richtlinie“), Richtlinie 2000/43/EG (im folgenden „Antirassismus-Richtlinie“), Richtlinie 2000/78/EG (im folgenden „Rahmenrichtlinie“) und Richtlinie 2004/113/EG (im folgenden „Zweite Gender-Richtlinie“)

<sup>4</sup> siehe z.B. EuGH Urteil vom 13.01.2004 – Rs. C-256/01 – *Allonby* – Randnummern 62 - 72

<sup>5</sup> § 1 Abs. 2 BeschSchG

<sup>6</sup> § 2 Abs. 2 ArbSchG

## **A. Zu § 6: Volle Anwendung des ADG für alle Beschäftigten, insbesondere auch für die Beamtinnen und Beamten**

### **1. Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter**

Nach dem Gesetzentwurf umfasst jedoch der persönliche Anwendungsbereich – anders als der weitergehende Anwendungsbereich des BeschSchG - die Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter nicht. Stattdessen sollen die Vorschriften zur Umsetzung europäischer Gleichbehandlungsrichtlinien § 25 ADG-E (Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse) nur *entsprechend* gelten, und zwar „*unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung*“ der Beamten/innen.

Dies lehnt ver.di grundsätzlich ab. Eine nur analoge und von vornherein generell einschränkende Anwendung der „Antidiskriminierungsvorschriften“ ist nicht hinnehmbar. Die Beschäftigtengruppe der Beamten/innen und Richter/innen muss unmittelbar in den persönlichen Anwendungsbereich mit aufgenommen werden.

Zunächst lässt sich diese Sonderregelung mit den Vorgaben der Richtlinien nicht in Übereinstimmung bringen. Anders als beispielsweise Art. 3 Abs. 4 der Richtlinie 2000/78/EG, der für die Streitkräfte hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters eine Ausnahme eröffnet, sind für Beamtinnen und Beamte keine Sonderregelungen vorgesehen. Für sie müssen deshalb grundsätzlich dieselben Regelungen gelten.

In diesem Zusammenhang sei an die ständige Rechtsprechung des EuGH erinnert, der schon für die Geltung des Diskriminierungsverbots aufgrund der Staatsangehörigkeit (Art. 39 Abs. 2 EG-Vertrag) den Arbeitnehmerbegriff auch im Hinblick auf das Beamtenverhältnis weit und die Ausnahmen für die öffentliche Verwaltung (Art. 39 Abs. 4 EG-Vertrag) immer enger ausgelegt hat. Bei den hier zur Debatte stehenden Diskriminierungsverboten geht es aber nicht um den sensibleren Bereich der Staatsangehörigkeit. Außerdem sehen die Richtlinien - wie bereits erwähnt - keine Ausnahmen vor.

Die vorgesehenen Sonderregelungen für Beamtinnen und Beamte bedeuten aber auch einen Rückschritt

- gegenüber dem erreichten Gesetzesstandard im BeschSchG,
- im Bemühen um eine einheitliche Anwendung von Beschäftigtenschutzrechten auf die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (Statusgruppen) im öffentlichen Dienst, die mit dem BeschSchG, sowie dem Arbeitsschutzgesetz, das ebenfalls auf der Umsetzung von EG-Recht beruht, ihren unmittelbaren normativen Ausdruck gefunden haben.

Im übrigen sind angesichts der gerade heute wieder politisch hoch brisanten Diskussion um die Vereinheitlichung des öffentlichen Dienstrechtes Sonderregelungen für öffentlich – rechtliche Dienstverhältnisse das falsche Signal.

Auch Beamtinnen und Beamte bedürfen grundsätzlich in gleicher Weise wie andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst des rechtlichen Schutzes vor Diskriminierungen und Benachteiligungen aus Gründen der angenommenen Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in Beschäftigung und Beruf und in den über das Erwerbsleben hinaus gehenden Anwendungsbereichen. Allein die Für-

sorgepflicht des Dienstherrn garantiert nicht automatisch Diskriminierungsfreiheit im Dienstverhältnis.

In der Begründung zum Gesetzentwurf wird die eingeschränkte Geltung der Vorschriften für die Beschäftigtengruppe der Beamten/innen und Richter/innen pauschal mit deren besonderer Rechtsstellung begründet. Namentlich das Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 ADG-E) sei im Einzelfall nur bei nicht entgegenstehenden dienstlichen Belangen anwendbar. Angeblich sei die Einschränkung wegen der „sachgerechten und kontinuierlichen Erfüllung öffentlicher Aufgaben mit Blick auf die Gemeinwohlverpflichtung des öffentlichen Dienstes“ notwendig. Diese Begründung trägt nicht:

- Die unmittelbare – wenn auch möglicherweise nicht in allen Einzelregelungen uneingeschränkte (z.B. § 14 ADG-E - Leistungsverweigerungsrecht) - Anwendung des Gesetzes schafft zu Gunsten der Beschäftigten eine größere Verbindlichkeit und Schutzwirkung als eine nur analoge Anwendbarkeit der Vorschriften, die dazu auch noch pauschal mit dem Hinweis auf eine einschränkende Gesetzesauslegung („*besondere Rechtsstellung*“ und „*Gemeinwohlverpflichtung der öffentlichen Verwaltung*“) versehen ist.
- Aus ver.di-Sicht rechtfertigt die Gemeinwohlverpflichtung der öffentlichen Verwaltung keine generellen Sonderregelung für Beamten/innen und Richter/innen im Bezug auf den persönlichen Schutz des Einzelnen vor rechtswidrigen Benachteiligungen.
- Eine generelle „Sonderstellung“ der Beamten/innen und Richter/innen ist bezogen auf das in der Begründung genannte Leistungsverweigerungsrecht im übrigen schon deshalb nicht gerechtfertigt, weil alternative, weniger einschränkende, aber zielführende Lösungen durchaus zur Verfügung stehen. Bspw. könnte direkt in § 14 ADG-E geregelt werden, unter welchen (engen) Voraussetzungen das Leistungsverweigerungsrecht auf Beamte/innen und Richter/innen keine Anwendung finden soll. Genauso könnte verfahren werden, wenn möglicherweise in weiteren konkreten Einzelregelungen aus zwingenden Gründen, die aus der besonderen Rechtsstellung der Beamten/innen herrühren, Einschränkungen in der Anwendung gerechtfertigt sein sollten.

Eine grundsätzliche Einbeziehung in den persönlichen Geltungsbereich ist deshalb zwingend. Diese Vorgehensweise entspricht den Vorgaben der Richtlinien sowie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, nach denen Einschränkungen die Ausnahme bilden und nicht die Regel. Im übrigen dient die klare Definition von (engen) Ausnahmen dem Transparenzgebot.

## **2. Soldatinnen und Soldaten**

Wie schon oben bei den Beamtinnen und Beamten angesprochen, gehören auch die Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich in den Anwendungsbereich des ADG. Ein eigenes Gesetz (Art. 2) rechtfertigt sich nicht. Für die Aufnahmen in § 6 ADG-E sprechen insbesondere folgende Gründe:

- Dies ist schon zur Zeit geltendes Recht: das BeschSchG gilt ebenfalls für Soldatinnen und Soldaten (§ 1 Nr. 4 BeschSchG). Eine vollkommen eigene gesetzliche Regelung mit weitgehenden Einschränkungen würde insoweit einen Rückschritt bedeuten.

- Art. 3 Abs. 4 RL 2000/78/EG enthält nur eine ganz enge Ausnahmemöglichkeit für SoldatInnen in Bezug auf Behinderung und Alter, nicht jedoch auf die anderen Diskriminierungsmerkmale.
- Auch der EuGH hat - unter Berufung auf die hier umzusetzende Erste Gender-Richtlinie 76/207/EWG<sup>7</sup> den Militärdienst grundsätzlich auch dem Gleichbehandlungsgebot aufgrund des Geschlechts unterstellt<sup>8</sup>.

Um den Besonderheiten bei Soldatinnen und Soldaten Rechnung zu tragen, könnte allenfalls eine Sonderregelung - wie sie in § 6 BeschSchG enthalten und jetzt in § 25 ADG-E für die Beamtinnen und Beamten vorgesehen ist, jedoch - mit genau formulierten Ausnahmen getroffen werden.

### 3. Änderungsvorschlag

§ 6 Abs. Satz 1 ADG-E wird durch folgende Ziffern 4 – 6 ergänzt:

„4. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder privaten Unternehmen;

5. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;

6. Soldatinnen und Soldaten.“

§ 25 ADG-E und Art. 2 wird gestrichen.

(Die für Soldatinnen und Soldaten allenfalls zulässigen Sonderregelungen wären ggf. in einem neu formulierten § 25 genau zu beschreiben, auf den dann in § 6 Nr. 6 verwiesen werden könnte.)

## ***B. Zu § 9: Keine Freistellung der Kirchen und kirchlichen Einrichtungen von Diskriminierungsverboten***

### 1. Erläuterung

Zunächst erscheint es erforderlich, verschiedene Prinzipien im Hinblick auf die Ausnahmebestimmung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zu verdeutlichen, die eine Ausnahmebestimmung vom Diskriminierungsverbot darstellt

- als Ausnahmevorschrift ist sie zunächst eng auszulegen;
- sie bezieht sich auf das Merkmal der Religion und der Weltanschauung, nicht jedoch auf die weiteren in dieser Richtlinie enthaltenen Merkmale des Alters, der Behinderung und (vor allem nicht) der sexuellen Identität; schon gar nicht kann sie sich auf die in den beiden anderen Richtlinien enthaltenen Merkmale der ‚Rasse‘, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts beziehen. Dies wird be-

<sup>7</sup> Auch in der Änderungsrichtlinie 2000/78/EG ist keine Ausnahme für den Militärdienst vorgesehen worden.

<sup>8</sup> Urteil vom 11. Januar 2000 – Rs. C-285/98 – *Kreil* – „Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen steht der Anwendung nationaler Bestimmungen entgegen, die wie die des deutschen Rechts Frauen allgemein vom Dienst mit der Waffe ausschließen und ihnen nur den Zugang zum Sanitäts- und Militärmusikdienst erlauben.“

sonders deutlich durch die Formulierung am Ende von Unterabsatz 1 („und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund“);

- bei der Beurteilung von konkreten Maßnahmen muss der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gelten.

Bei Kirchen, Diakonie und Caritas sind bundesweit ca. 1,4 Mill. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Damit sind die Kirchen der zweitgrößte Arbeitgeber in der BRD. In der Sozial- und Gesundheitsbranche haben kirchliche Träger häufig ein Angebotsmonopol. So sind in Nordrhein-Westfalen 70 – 80 % aller Krankenhäuser in kirchlicher Trägerschaft, in einigen Bundesländern gibt es fast nur noch kirchliche Kindertagesstätten, Behinderten- und Altenpflegeeinrichtungen. Auf Grund der stetigen Tendenz der Kommunen zu Privatisierungen ist die Zahl steigend. Damit gelten die rechtlichen Einschränkungen des § 9 ADG-E in einem Bereich, der eigentlich zur öffentlichen Daseinsvorsorge gehört und entsprechend weitgehend öffentlich refinanziert wird. Für eine Erzieherin oder einen Krankenpfleger, die zwar gläubige Christen sind, aber homosexuell leben, kann dies in einzelnen Landstrichen einem Berufsverbot gleichkommen. Nicht offen lebende Lesben oder Schwule, die in kirchlichen Einrichtungen arbeiten, leben in ständiger Angst vor einem ‚Zwangs-Outing‘.

Insbesondere vor diesem Hintergrund müssen aktuelle Entwicklungen beurteilt werden:

- So wird in der Stellungnahme des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Kardinal Lehmann, vom 23.07.01 festgestellt, dass die Eintragung von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß darstelle verbunden mit entsprechenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der Papst hat diese Meinung in seiner Kongregation für die Glaubenslehre Nr. 162 vom 03.06.2003 festgeschrieben.
- Zum Frühjahr 2005 plant der Rat der EKD den Erlass einer sogenannten „Loyalitätsrichtlinie“ (Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes). Danach dürfen grundsätzlich nur noch evangelische Kirchenmitglieder eingestellt werden. Ausnahmen davon müssen im Einzelfall geprüft werden.

Deshalb muss das Gesetz so gefasst sein, dass Diskriminierungen z.B. aus Gründen der sexuellen Identität oder prinzipielle Einstellungsverbote auch für Tätigkeiten, die so gut wie keinen Bezug zur Religion haben, nicht durch allgemeine Bezugnahmen auf die Religion gerechtfertigt werden können. Die normalen Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber reichen auch bei kirchlichen Trägern völlig aus.

## **2. Änderungsvorschlag**

§ 9 wird durch folgenden Abs. 3 ergänzt:

„(3) Eine Diskriminierung auf Grund von Religion oder Weltanschauung rechtfertigt keine Diskriminierung aus anderem Grund.“

### **C. Zu § 18 Soziale Verantwortung der Beteiligten**

Besondere Bedeutung misst ver.di der Unterlassungsklage gemäß § 18 Abs. 2 ADG-E zu. Dies stellt das absolute Minimum dessen dar, was zur sinnvollen, das heißt insbesondere vom Einzelfall unabhängigen, Durchsetzung des Verbots der mittelbaren Diskriminierung notwendig ist. Denn: Der positive Ansatz, kollektive diskriminie-

rende Strukturen durch z.B. den Unterlassungsanspruch wirksam bekämpfen zu können, wird dadurch erheblich in Frage gestellt, dass nur „grobe“ Verstöße angegriffen werden können. Hier sollten Verstöße, die begrifflich schon leichte Beschränkungen ausschließen, genügen.

Gerade in den Klein- und Mittelbetrieben - nicht zuletzt im Bereich der privaten Dienstleistungen und insbesondere wenn keine Betriebsräte bestehen - muss eine vom Einzelfall losgelöste Klagemöglichkeit bestehen, damit (wenigstens grobe) Verstöße gegen die Antidiskriminierungsvorschriften unterbunden werden können.

### **III. Zivilrecht**

Die gesamte Konzeption zu diesem Abschnitt (§§ 20 – 22 ADG-E) gründet sich im wesentlichen auf den Begriff des ‚Massengeschäfts‘ (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 ADG-E). Nur in diesen Fällen soll der Diskriminierungsschutz eingreifen. Diese massive Einschränkung widerspricht der Richtlinie 2004/113/EG, die zwar in Art. 3 verschiedene Einschränkungen vorsieht, die jedoch gerade nicht die Forderung des BMJ aufgenommen hat, den Anwendungsbereich auf ‚Massengeschäfte‘ einzuschränken.

Aber auch aus inhaltlichen Gründen ist diese Einschränkung nicht zu rechtfertigen. Sonst könnte bspw. bei Mietverhältnissen, die über den ‚persönlichen Nähebereich‘ hinausgehen, weiterhin aus Gründen der ‚Rasse‘, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts diskriminiert werden. Das widerspricht grundsätzlich dem mit den Richtlinien verfolgten Ansatz zur Antidiskriminierung.

### **IV. Antidiskriminierungsstelle**

Hier wird allgemein auf die DGB-Stellungnahme verwiesen, insbesondere auf die nähere Begründung zum Verstoß gegen die EG-rechtlichen Vorgaben bei der oben<sup>9</sup> angesprochenen Weiterleitungsvorschrift (§ 28 Abs. 2 Satz 3 ADG-E).

### **V. Weiterer Regelungsbedarf**

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollten insbesondere noch die folgenden Punkte näher geprüft werden:

#### ***A. Derzeitiges Gesetzgebungsverfahren***

##### **1. Leicht zugängliche Informationsmöglichkeit**

Die Richtlinien geben - teilweise mit konkreten Hinweisen - vor, dass die Umsetzung in geeigneter Form bekannt gemacht werden muss, u.a.

- RL 200/43/EG Art. 10 (‚in geeigneter Form ... bekannt gemacht werden‘)
- RL 2000/78/EG Art. 12 (‚in geeigneter Form, zum Beispiel am Arbeitsplatz ... bekannt gemacht werden‘).

Ziel dieser Regelungen ist ein Beitrag zur effektiven Wahrnehmung der Rechte. Deshalb sollte nicht nur - entsprechend den bisher üblichen Vorschriften (z.B. § 16 Abs.

---

<sup>9</sup> unter I.B



1 ArbZG) - ein Aushang, sondern auch der Zugang über innerbetriebliche Informationssysteme gewährleistet werden.

## **2. Beteiligungstatbestände der gesetzlichen Interessenvertretung**

Vom Ziel einer wirksamen Umsetzung der Richtlinien ausgehend, drängt sich im deutschen Arbeitsrechtssystem eine Absicherung durch Mitbestimmungstatbestände der gesetzlichen Interessenvertretungen auf. Dementsprechend sollte im weiteren Gesetzgebungsverfahren zumindest näher geprüft werden, ob die Gleichstellungspolitik in Betrieb und Verwaltung nicht dadurch besonders wirksam gestärkt werden könnte, dass in den entsprechenden Regelungen (BetrVG, BPersVG usw.) ein Mitbestimmungstatbestand bei allen Gleichstellungsfragen eingeführt wird.

## **3. Zu Art. 3: Änderung in anderen Gesetzen**

Es ist bisher keine umfassende Normüberprüfung erfolgt. Die in diesem Artikel enthaltenen Gesetze(sänderungen) stellen nur einen - wahrscheinlich kleineren - Teil der zu ändernden Gesetze dar. Ein Beispiel stellt das individuelle Recht auf Vaterschaftsurlaub (RL 2002/73/EG 13. Erwägungsgrund) dar.

Grundsätzliche Bedenken bestehen gegenüber den in Nr. 8 vorgesehenen Änderungen in § 36 SGB III („Grundsätze der Vermittlung“). Zwar verweist die Begründung darauf, dass die Änderungen für die Grundsätze der Vermittlung nachvollzogen würden, „soweit das Sozialgesetzbuch Drittes Buch nicht in Bezug auf einzelne Benachteiligungsgründe bereits ein höheres Schutzniveau gewährleistet“. Im Gesetz selbst wird jedoch eher der umgekehrte Weg gegangen: Die bisher dem ‚Unerlässlichkeitskriterium unterliegenden ‚ähnlichen Merkmale‘, was wohl für die ‚Rasse‘, die ethnische Herkunft und die Behinderung zutrifft, werden auf die Einschränkungen nach § 8 ADG-E<sup>10</sup> ‚herabgestuft‘. Dies wirft nicht nur Probleme mit der Antirassismusrichtlinie auf, sondern würde auch einen - nach den Richtlinien - unzulässigen Rückschritt gegenüber der derzeitigen Regelung bedeuten („Nicht-rückschrittsklauseln“).

### ***B. Ausblick: Weitere Diskriminierungsgründe***

In diesem Gesetzentwurf sind verschiedene weitere Diskriminierungsverbote (noch) nicht berücksichtigt. Es ist jedoch nicht wirklich zu rechtfertigen, weiterhin bestimmte grundsätzliche Diskriminierungsverbote zu vernachlässigen: Deshalb wird zumindest ein Prüfungsauftrag angeregt, wie in einem weiteren Gesetzgebungsverfahren die weiteren grundgesetzlichen und nach europäischen und internationalen Vorgaben bestehenden Diskriminierungsverbote gleichgestellt werden können.

Inhaltlich handelt sich dabei um folgende zusätzliche<sup>11</sup> zu den in den Richtlinien genannten Diskriminierungsverboten:

- Art. 3 Abs. 3 GG (insbesondere: Abstammung, Sprache, politische Anschauungen);

---

<sup>10</sup> Gerade hier ist besonders problematisch, dass die Begründung zu § 8 Abs. 1 Nr. 2 ADG-E Einschränkungen wegen beruflicher Anforderungen - entgegen dem Wortlaut, Sinn und Zweck der Richtlinien - offensichtlich im Rahmen des allgemeinen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulassen will.

<sup>11</sup> Das Diskriminierungsverbot in Bezug auf die ‚Hautfarbe‘ wird hier nicht besonders erwähnt, weil es im wesentlichen als von der Antirassismusrichtlinie („ethnische Herkunft“) umfasst angesehen wird.

- weitere europäische und internationale Diskriminierungsverbote:
  - Art. 14 EMRK (auch im Zusammenhang mit dem von der Bundesrepublik noch nicht ratifizierten 12. Zusatzprotokoll insbesondere: Sprache, politische Anschauungen, soziale Herkunft, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Geburt);
  - Präambel zur Europäischen Sozialcharta und IAO-Übereinkommen Nr. 111 (insbesondere: politische Meinung, nationale Abstammung, soziale Herkunft);
  - Art. II-81 des - noch nicht in Kraft getretenen - Vertrags über eine Verfassung für Europa (insbesondere: soziale Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, politische oder sonstige Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Geburt);
- Spezifische Diskriminierungsverbote insbesondere im Arbeitsleben (Gewerkschaftszugehörigkeit und –betätigung, Befristung, Teilzeit usw.).