

DEUTSCHLAND ERNEuern



## Vielfalt stärken – Diskriminierung verhindern.

Das Antidiskriminierungsgesetz

agenda 2010

[www.spdfraktion.de](http://www.spdfraktion.de)



### >>> **Hilfe gegen Diskriminierung:**

Die Regierungsfractionen haben im Bundestag das Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet. Sie haben nun alles dafür getan, dass Deutschland endlich Anschluss an die anderen europäischen Staaten finden kann.

Wir wollen eine Gesellschaft ohne Diskriminierung: Ungerechtfertigte Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität werden untersagt und sanktioniert. **Jetzt liegt es am Bundesrat, ob dieses wichtige Gesetz bald in Kraft treten kann.**

>>> **Europäisches Recht umsetzen:** Gleich vier EU-Richtlinien werden mit dem ADG umgesetzt. Damit erhält Deutschland neben Ländern wie Irland, Belgien, Frankreich und den Niederlanden endlich einen umfassenden gesetzlichen Schutz vor Diskriminierungen. Diese Länder sind mit ihren Gesetzen weit über die Mindeststandards der europäischen Richtlinie hinausgegangen – zu einer Prozesslawine hat dies nicht geführt.

>>> **Schutz im Arbeitsrecht:** Im arbeitsrechtlichen Teil sieht das Gesetz einen umfassenden Schutz vor Benachteiligungen vor. Die Umsetzung schließt eine Gesetzeslücke. Denn bisher war nur die Benachteiligung wegen des Merkmals Geschlecht im Arbeitsrecht untersagt und mit Sanktionen versehen. Gleichwertige Arbeit soll auch gleich bezahlt werden. Willkürliche Altersgrenzen, die alte oder junge Menschen ohne sachlichen Grund ausgrenzen, sollen beseitigt werden.



# agenda 2010

>>> **Schutz im Zivilrecht:** Auch im Zivilrecht wird der Diskriminierungsschutz neben der ethnischen Herkunft und dem Geschlecht auch die Merkmale Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität umfassen. Dies geht über die Vorgaben aus Brüssel hinaus. Denn für uns gilt: Wir wollen keine Diskriminierung – egal welcher Art – zulassen.

Der Schutz bezieht sich auf private Versicherungsverträge und auf Massengeschäfte, also Verträge, die nicht auf einen konkreten Vertragspartner hin angelegt sind.

>>> **Keine Bevormundung:** Ausgenommen vom Diskriminierungsverbot ist der persönliche Nahbereich – also beispielsweise der Vertrag mit der Pflegerin, dem Kindermädchen oder wenn Vermieter und Mieter gemeinsam auf einem Grundstück wohnen. Auch berufliche Anforderungen können es nötig machen, Menschen unterschiedlich zu behandeln. Frauenparkplätze und Seniorenteller wird es natürlich weiterhin geben.



Das schaffen wir mit dem Antidiskriminierungsgesetz:

## ■ Wir verbessern den Rechtsschutz für Diskriminierungsopfer

Das Gesetz gibt Betroffenen durch eigene Rechtsansprüche im Arbeits- und Zivilrecht Rechtsschutz. Sie können sich dadurch wirksam gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen.

*Bisher konnten behinderte Menschen z.B. in Restaurants oder Hotels wegen einer befürchteten Störung der anderen Gäste abgewiesen werden. Dagegen gab es keinen Rechtsschutz. Dieser unerträgliche Zustand wird nun beseitigt.*

*Bisher konnten Wohnungsvermieter ausländischen Familien **allein** wegen ihrer ausländischen Herkunft den Mietvertrag verweigern. Auch jetzt kann ein Vermieter unter den Mietinteressenten auswählen. Die ethnische Herkunft darf jedoch nicht das Ausschlusskriterium sein.*

## ■ Wir verbessern die Teilhabechancen aller Bürgerinnen und Bürger

Das Gesetz gibt allen gesellschaftlichen Gruppen die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren und elementare Lebensrisiken abzusichern.

*Bisher konnten Versicherungsunternehmen pauschal behinderten Menschen den Abschluss einer Versicherung verweigern. Schwulen Männern wurde der Risikofaktor Aids entgegengehalten. Frauen mussten ohne wissenschaftlichen Nachweis höhere Krankenversicherungs-*



*tarife hinnehmen. Zukünftig müssen Versicherungen statistisch nachweisen und rechtfertigen, warum sie bestimmte Bevölkerungsgruppen unterschiedlich behandeln.*

Kosten, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschutz entstehen, werden gesamtgesellschaftlich zwischen Männern und Frauen geteilt.

## ■ **Wir binden alle gesellschaftlichen Kräfte mit ein**

Eine Kultur der Antidiskriminierung entsteht natürlich nicht durch ein Gesetz allein. Mit dem Gesetz sind die Sozialpartner aufgefordert, sich aktiv und präventiv für die Verhinderung von Benachteiligung einzusetzen.

Betriebsvereinbarungen und Verhaltenskodizes tragen zur Sensibilisierung bei und schaffen konkrete Rahmenbedingungen für ein benachteiligungsfreies Arbeitsklima.

## ■ **Wir lösen Rechtsverpflichtungen ein**

Deutschland hat sich auf europäischer wie internationaler Ebene in vielen völkerrechtlichen Verträgen für die Ächtung von Diskriminierung eingesetzt. Mit dem Gesetz lösen wir diese Verpflichtungen konsequent auf nationaler Ebene ein. Wir stärken dadurch ein fundamentales Menschenrecht in unserer Gesellschaft.

## ■ **Wir schaffen eine nationale Gleichbehandlungsstelle**

Sie wird unabhängig arbeiten und durch Information, Beratung und Vermittlung Benachteiligte bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen. Sie ist direkte Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger. Die Stelle wird sich Streit schlichtend einsetzen, dem Deutschen Bundestag regelmäßig berichten und Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen aussprechen. Langfristig werden lokale Netzwerke entstehen und zu einer effektiven, schnellen Unterstützung und Schlichtung vor Ort beitragen.

## Union und FDP wollen Diskriminierungen weiter hinnehmen

Die Opposition nimmt es mit dem gesellschaftlichen Problem der Diskriminierung nicht so genau. Das gibt sie öffentlich natürlich nicht zu. Deshalb werden andere Gründe vorgeschoben.

### Behauptet wird:

Das Antidiskriminierungsgesetz schafft Misstrauen und Bürokratie.

### Richtig ist:

Das Gesetz soll vor allem auch vorbeugend wirken und zu einem breiten Bewusstsein für den Schutz vor Diskriminierungen beitragen. Die Reaktionen aus der Union sind völlig überzogen und entbehren jeder sachlichen Grundlage.

### Behauptet wird:

Das Antidiskriminierungsgesetz gehe weit über die EU-Richtlinienvorgaben hinaus.

### Richtig ist:

Es geht nur in zwei Bereichen über EU-Vorgaben hinaus: Im Zivilrecht und hinsichtlich der Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstelle umfasst das Gesetz in seiner Anwendungsbreite auch die Merkmale Behinderung, sexuelle Identität, Religion/Weltanschauung und Alter. In seiner Regelungsintensität bleibt es hingegen wie im Arbeitsrecht nahe an den Vorgaben.

### Behauptet wird:

Das Gesetz werde von Verbänden missbraucht.

### Richtig ist:

Verbände dürfen Betroffene nur unterstützen, wenn sie **nicht gewerbsmäßig** und **nicht nur vorübergehend** nach ihrer Satzung die Interessen von Benachteiligten wahrnehmen. Sie müssen zudem mindestens **75 Mitglieder** haben oder einen Zusammenschluss aus 7 Verbänden bilden. »Abmahnvereine« wird es daher nicht geben. Dem Missbrauch wird durch eine klare Beweislastregelung vorgebeugt.

### Behauptet wird:

Deutschland stehe im internationalen Vergleich mit diesem Gesetz alleine da.

### Richtig ist:

Deutschland ist einer der letzten Staaten der EU, der noch keine entsprechenden Schutzvorschriften hat. Unser Nachbarland Frankreich hat sogar eine Verbandsklage im Arbeitsrecht vorgesehen und sanktioniert Diskriminierungen mit hohen Geld- und Freiheitsstrafen. England und die Niederlande haben seit vielen Jahren Schutzvorschriften und Gleichbehandlungsstellen für die Merkmale ethnische Herkunft. Viele EU-Staaten haben im Zivilrecht mehr Diskriminierungsmerkmale berücksichtigt, als von den Richtlinien gefordert. Belgien z. B. schützt im Zivilrecht wegen 17 Merkmalen, unter anderem auch wegen der politischen Gesinnung, dem Gesundheitszustand und dem Familienstand.



### Behauptet wird:

Es reiche für eine erfolgreiche Klage zukünftig aus, einfach zu behaupten, man sei diskriminiert worden. Eine Klageflut sei die Folge.

### Richtig ist:

Die bloße Behauptung, diskriminiert worden zu sein, genügt nicht. Es müssen objektive Tatsachen vorgetragen werden, die eine Diskriminierung sehr wahrscheinlich machen. Es handelt sich vor Gericht nicht um eine Beweislastumkehr sondern um eine **Beweiserleichterung**, die uns die EU vorschreibt.

Die gleiche Regelung existiert im deutschen Arbeitsrecht im Bereich der Geschlechterdiskriminierung seit über 25 Jahren. In diesem Zeitraum hat es nur etwas mehr als 100 Gerichtsverfahren gegeben.

### Behauptet wird:

Auf Unternehmen kämen zukünftig hohe Schadenersatzzahlungen nach US-amerikanischem Vorbild zu.

### Richtig ist:

Die EU schreibt ausdrücklich vor, dass der Schadenersatz wirksam und abschreckend sein muss. In der Gesetzesbegründung ist klargestellt, dass er **keinen »Strafcharakter«** erfüllen darf. Auch eine Grenze von maximal drei Monatsgehältern ist für bestimmte Fälle vorgesehen. Strafschadenersatz wie in den USA wird es daher nicht geben. Die deutschen Gerichte gewähren im internationalen Vergleich eher niedrige Schmerzensgelder. In anderen EU-Ländern, in denen höhere Schadenersatzentscheidungen zu beobachten sind, war dies Ergebnis einer jahrzehntelangen Entwicklung in der Rechtsprechung.

# agenda 2010



## Impressum

Herausgeberin:  
SPD-Bundestagsfraktion  
Petra Ernstberger MdB, Parlamentarische Geschäftsführerin  
Platz der Republik 1  
10557 Berlin

Bezugsadresse:  
SPD-Bundestagsfraktion  
Öffentlichkeitsarbeit  
Platz der Republik 1  
10557 Berlin  
oder unter:  
[www.spdfraktion.de](http://www.spdfraktion.de)

Gesamtherstellung:  
Petra Bauer, Cicero Werbeagentur, Berlin/Bonn  
[pb.cicero@t-online.de](mailto:pb.cicero@t-online.de)

Fotos: Joker, PhotoAlto (S. 10)

Juni 2005  
2. aktualisierte Auflage

Diese Veröffentlichung der SPD-Bundestagsfraktion dient ausschließlich der Information. Sie darf während eines Wahlkampfes nicht zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden.