

Protokoll^{*)}

der 114. Sitzung

am 15. Oktober 2008, 14.00 Uhr
Berlin, Paul-Löbe-Haus, Raum 4300

Beginn der Sitzung: 14.02 Uhr

Vorsitz: Andreas Schmidt (Mülheim), MdB

Öffentliche Anhörung

- a** Antrag der Abgeordneten Sevim Dagdelen, Karin Binder, Dr. Barbara Höll, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. **S. 1 - 47**

Effektiven Diskriminierungsschutz verwirklichen

BT-Drucksache 16/9637

- b** Antrag der Abgeordneten Volker Beck (Köln), Irmgard Schewe-Gerigk, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Das europäische Antidiskriminierungsrecht weiterentwickeln

BT-Drucksache 16/8198

- c** Entschließungsantrag der Abgeordneten Irmgard Schewe-Gerigk, Volker Beck (Köln), Kai Boris Gehring, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung - 16/1780, 16/1852, 16/2022 –

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung

BT-Drucksache 16/2033

- d** Entschließungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu der Beratung der Großen Anfrage der Abgeordneten Volker Beck (Köln), Irmgard Schewe-Gerigk, Marieluise Beck (Bremen), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN -16/4933, 16/6314-

Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

BT-Drucksache 16/7536

*) redigiertes Wortprotokoll

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich darf Sie sehr herzlich zur öffentlichen Anhörung des Rechtsausschusses zu mehreren Anträgen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN zum Thema Antidiskriminierung begrüßen. Ich begrüße insbesondere sehr herzlich die Damen und Herren Sachverständigen und bedanke mich, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind.

Ich schlage zunächst eine Eingangsstatementrunde vor, in der Sie einen Zeitrahmen von fünf Minuten einhalten sollten, damit wir genügend Zeit für die Fragerunden haben.

Ich rufe Herrn Prof. Dr. Christian Armbrüster, Freie Universität Berlin, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Privatversicherungsrecht und Internationales Privatrecht, Richter am Kammergericht, auf. Bitte schön.

SV Prof. Dr. Christian Armbrüster: Vielen Dank. Heute steht eine Reihe von Änderungsvorschlägen zur Diskussion. Vorweg möchte ich sagen, dass ich den überwiegenden Teil dieser Vorschläge nicht realisiert sehen wollte.

So sollte der Katalog der Diskriminierungsmerkmale nicht wie hier vorgeschlagen erweitert werden. Wir haben eine ähnliche Diskussion bei den Grundrechten. Je weiter man den Kreis zieht, umso stärker wird der hervorgehobene Schutz der wirklich wichtigen Positionen verwässert.

Was die Sanktionen für Ungleichbehandlung angeht, so wende ich mich gegen den Vorschlag, einen Kontrahierungszwang einzuführen. Im Arbeitsrecht versteht sich das meines Erachtens von selbst. Denn ein solcher Zwang würde zur Benachteiligung anderer Arbeitssuchender führen. Durch eine Ungleichbehandlung entstehen nicht automatisch zusätzliche Arbeitsplätze. Auch im Zivilrecht sprechen die besseren Gründe gegen einen Kontrahierungszwang. Im geltenden Recht haben wir diesen bei Monopolstellungen, falls jemand dringend auf ein Gut angewiesen ist. Im Bereich der Bekämpfung von Ungleichbehandlung geht es jedoch nicht darum. Es geht dabei vielmehr um Angriffe auf die Persönlichkeit, die darin liegen, dass jemand anders behandelt wird als andere Marktteilnehmer. Diesem Angriff sollte man mit dem Entschädigungsanspruch entgegensteuern, der im Gesetz vorgesehen ist und eine passende Sanktion bietet.

Für wichtig und deshalb beibehaltenswert erachte ich die Sonderregelung bei der Wohnungsmiete. Dabei geht es um die Erreichung ausgewogener Siedlungsstrukturen. Die EU-Kommission hält es für richtlinienwidrig, wobei sie die Antirassismusrichtlinien sehr, sehr wörtlich auslegt. Da das Europarecht eine teleologische Reduktion bei der Auslegung von Richtlinien kennt, entspricht das, was der deutsche Gesetzgeber in diesem Punkt gemacht hat, meines Erachtens dem Ziel der Richtlinie, nämlich Integration zu fördern.

Ein ganz heikler Punkt ist das Verschuldungserfordernis bei Schadensersatzansprüchen. Es stellt ein zentrales Kriterium des deutschen Rechts dar. Der EuGH sieht dies etwas anders. Er hat für das Arbeitsrecht entschieden, dass Entschädigungsansprüche verschuldungsunabhängig sein müssen. Ich persönlich halte das für verfehlt und würde auf jeden Fall dafür plädieren, diese Regel nicht auf das allgemeine Zivilrecht auszudehnen.

Die Beweislastverteilung sollte unverändert bleiben. Die Anforderungen an die Anspruchsteller sind schon jetzt sehr gering.

Es besteht auch kein Anlass, die Verbandsklagemöglichkeiten zu erweitern. In diesem Punkt möchte ich den Punkt 20 meiner Stellungnahme dahin ergänzen, dass Verbände neustens auch in Verfahren mit Anwaltszwang auftreten können.

Änderungsbedarf sehe ich in der Bereichsausnahme für den Kündigungsschutz. Ich kann dem Bundesministerium für Justiz nicht darin folgen, dass das Kündigungsschutzgesetz bereits über Generalklauseln einen hinreichenden Schutz bieten soll. Wenn das so wäre, könnte man sich das AGG sparen, da die §§ 138, 242 BGB im ganzen Zivilrecht gelten. Der EuGH stellt strengere Anforderungen an eine Richtlinienumsetzung. Der Bürger soll seine europarechtlich gewährleisteten Rechte klar erkennen können. Dem genügt die jetzige Fassung des AGG nicht.

Geboten ist weiterhin eine Gleichbehandlung von eingetragenen Lebenspartnern mit Ehegatten bei beamtenrechtlichen Leistungen, wie Beihilfeansprüchen und

Ähnlichem. Nach dem EuGH ist in diesem Bereich eine Ungleichbehandlung europarechtswidrig, wenn die Lebenspartnerschaft einer Ehe vergleichbar ist. Dazu hatte das Bundesverfassungsgericht nach Bekanntwerden dieser Entscheidung festgestellt, dass die Lebenspartnerschaft nicht mit einer Ehe vergleichbar ist. Diese Entscheidung möchte ich nicht kommentieren, jedoch darauf hinweisen, dass der Gesetzgeber in der Lage ist, eine Gleichbehandlung herzustellen. Meinem Empfinden nach entspricht dies dem Zweck der Richtlinie und dem Anliegen des AGG.

Geändert werden sollte schließlich auch das Privileg für Religionsgemeinschaften, denn dieses lässt dem Arbeitgeber derzeit mehr Freiraum zu einer Ungleichbehandlung als die entsprechenden Richtlinien vorsehen.

Ich möchte einen kurzen Blick in die Zukunft werfen. Wir haben seit Juli 2008 den Entwurf einer neuen Richtlinie zu dem heute behandelten Thema. Darin werden im Wesentlichen die aus dem Arbeitsrecht bekannten Diskriminierungsmerkmale auf das allgemeine Zivilrecht erstreckt. Insoweit hatte Deutschland die Richtlinien überschießend umgesetzt. Dies bietet immerhin die Chance, die Umsetzungsfristen einzuhalten, wenn diese neue Richtlinie kommen sollte. Allerdings gibt es einige Neuerungen für das AGG und ich möchte einen Bereich der Neuerung herausgreifen, nämlich das Privatversicherungsrecht. Versicherungsverträge weisen die Besonderheit auf, dass in ihnen bereits Differenzierungen angelegt sind. Es handelt sich gerade nicht um ein standardisiertes Gut, wie etwa bei einem Kaufvertrag. Insbesondere in der Personenversicherung wird nach Geschlecht, nach Alter und nach Gesundheitszustand differenziert. Das erachte ich für sinnvoll, da dadurch eine Prämienberechtigung geschaffen werden kann. Hier sieht jedoch der Richtlinienentwurf eine aus meiner Sicht sehr bedenkliche Option vor: Die Mitgliedstaaten können Differenzierungen, wie sie allgemein in diesem Bereich in Deutschland üblich sind, davon abhängig machen, dass statistisches Material geliefert wird, um die Ungleichbehandlung zu legitimieren. In manchen Fällen kann dies nicht gelingen, da es auch seltene oder neue Erkrankungen gibt, die als Behinderung eingestuft werden können. Hier sind größere Spielräume erforderlich, wie etwa die Einbeziehung ärztlichen Erfahrungswissens, denn es geht bei Versicherungsverträgen nur um ein Willkürverbot. In diesem Bereich hat der

deutsche Gesetzgeber mit § 20 AGG, wie ich finde, schon eine sachgerechte Lösung gefunden, die diese Spielräume eröffnet. In diesem Punkt kann Europa mit der neuen Richtlinie vom bestehenden deutschen Recht lernen.

Soviel in aller Kürze. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt hat das Wort Herr Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Rechtsanwalt aus Stuttgart.

SV Dr. Jobst-Hubertus Bauer: Ich möchte mich in erster Linie auf das Arbeitsrecht beschränken, da ich von Hause aus Arbeitsrechtler bin.

Ich beginne mit der etwas ominösen Regelung des § 2 Abs. 4 AGG zur Verweisung auf das Kündigungsschutzgesetz. Ich halte die Regelung für ausreichend. In der Rechtsprechung ist es völlig unbestritten, dass Kündigungen einen diskriminierenden Charakter haben können: Man kündigt beispielsweise jemandem, weil er homosexuell ist, weil er Jude ist, weil er Deutscher ist usw. Solche Kündigungen sind auch während der Wartezeit unwirksam. Von daher stellt es eine ausreichende Sanktion dar. In § 2 Abs. 4 AGG wäre jedoch eine Ergänzung um den Satz möglich: „Unberührt bleibt die Geltendmachung eines Anspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG – das ist der Entschädigungsanspruch –, wenn eine sozial gerechtfertigte Kündigung gegen das Benachteiligungsverbot verstößt“. Damit wäre Folgendes klargestellt: Ein Arbeitgeber kündigt einem 50jährigen mit der Begründung, er sei zu alt. Im Übrigen wäre er jedoch nach der Sozialauswahl, da er keine Kinder hat und keine Unterhaltspflichten leisten muss, von einer Kündigung betroffen. In diesem Fall wäre nach dem herkömmlichen Verständnis des Arbeitsrechts die Kündigung wirksam. Ein diskriminierender Charakter bleibt jedoch erhalten. Dieser könnte durch den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG sanktioniert werden. Dann wären die letzten Zweifel ausgeräumt, dass die Regelung europarechtlich in Ordnung ist.

Der zweite Punkt, der im Arbeitsrecht eine Rolle spielt, ist die zweimonatige Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 Abs. 4 AGG. In den Stellungnahmen wird behauptet, die Frist sei zu kurz und würde nicht den gebräuchlichen Fristen entsprechen. Ich weiß nicht, woher diese Erkenntnisse stammen. Es gibt Tarifverträge, die sehen nach wie vor auch Ausschlussfristen von einem oder zwei

Monaten vor. Selbstverständlich gibt es auch Ausschlussfristen von drei oder sechs Monaten. Die zweimonatige Frist ist meiner Ansicht nach ausreichend. Die Ausdehnung auf drei Monate wäre Geschmackssache. Nach meinem Geschmack wäre das das Maximum, was man als Gesetzgeber machen sollte, da in diesen Fällen ein großes Bedürfnis nach schneller Rechtssicherheit besteht. Es kann nicht sein, dass das Monate – unter Umständen werden noch Verjährungsfristen angewandt – und dann sogar drei Jahre dauert.

Die Beteiligungsrechte von Verbänden im gerichtlichen Verfahren nach § 23 Abs. 1 und Abs. 2 AGG sind absolut europarechtskonform. Europa schreibt nicht vor, dass Verbände im eigenen Namen klagen müssen. Man sagt vielmehr, entweder im eigenen Namen oder es findet eine Beteiligung auf Seiten eines Betroffenen statt, wenn der einverstanden ist. Dies hat der deutsche Gesetzgeber auch gemacht. Im Übrigen bin ich Anwalt, bitte sehen Sie es mir nach: Wir können keine Gesetze machen, die Anwälte dazu animieren, solche Verbände zu gründen, um dann ein Geschäft zu machen. Wir kennen das zur Genüge im Wettbewerbsrecht. Da ist Vorsicht geboten.

Weiterhin ist das Maßregelungsverbot in § 16 AGG gerügt worden. Ob man das Maßregelungsverbot auf das allgemeine Zivilrecht ausweitet, ist eine zivilrechtliche Frage. Ich sehe kein großes Bedürfnis dafür, denn in erster Linie handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Im Übrigen ist es eine Binsenweisheit im Grunde benötigt man den § 16 AGG gar nicht. Denn wenn ich ein Recht in Anspruch nehme, darf er deshalb nicht später gekündigt werden. Das sind zivilrechtliche Grundsätze, welche ohnehin dazu führen, dass, wenn jemand ein Recht in Anspruch nimmt, er nicht deshalb bestraft werden kann.

Ganz wichtig ist der weitere Punkt: Schadensersatz und Entschädigung. Da bin ich anderer Meinung als Prof. Dr. Armbrüster. Der deutsche Gesetzgeber hat in § 15 AGG zwischen dem Schadensersatzanspruch nach dem Abs. 1 und dem Entschädigungsanspruch nach Abs. 2 ganz bewusst unterschieden. Für die Praxis ist es ein wenig schwierig zu verstehen, Juristen wissen jedoch, dass es einen Unterschied darstellt. Der Schadensersatzanspruch ist ein materieller Anspruch und der Entschädigungsanspruch ein immaterieller Anspruch. Der materielle Anspruch

setzt ein Verschulden voraus. Es wird immer gerügt, dass dies nicht europarechtskonform sei. Es wird dabei jedoch übersehen, dass der Entschädigungsanspruch kein Verschulden vorsieht. Die Entscheidung „Draempaehl“ des EuGH war lange Zeit vor Inkrafttreten des AGG. Der deutsche Gesetzgeber hat dies aufgegriffen. Er hat eine verschuldensabhängige Haftung für den Schadensersatzanspruch nach Abs. 1 und eine verschuldensunabhängige Haftung nach Abs. 2 eingeführt. Im Übrigen muss vielleicht manchen Leuten gesagt werden, dass es sich nur um ein Scheinproblem handelt. Wenn ein Arbeitgeber einen Prokuristen hat, der jemanden nicht einstellt und zu dieser Person sagt, sie sei ihm zu alt, zu jung, männlich, weiblich und er stelle sie deshalb nicht ein, handelt er selbstverständlich schuldhaft. Dann kommt es nicht darauf an, ob dem Inhaber das Vorliegen eines Verschuldens bekannt ist oder nicht. Dies wird dem Inhaber nach § 278 BGB zugerechnet. Für mich handelt es sich um Scheinprobleme. Jedem muss bekannt sein, dass heute nach den Merkmalen des § 1 AGG nicht diskriminiert werden darf. In diesen Fällen wird immer ein Verschulden vorliegen. Im Übrigen ist es europarechtlich ausreichend, da die Regelung des § 15 Abs. 2 AGG vorhanden ist. Bei der Beweislastregelung bin ich der gleichen Meinung wie Prof. Dr. Armbrüster. Im Übrigen steht in den Richtlinien „Glaubhaftmachung“, bei uns bedeutet das Beweis von Indizien. Das entspricht dem, was das Bundesarbeitsgericht ohnehin zur Glaubhaftmachung gesagt hat. Die Indizien müssen bewiesen werden – das ist etwas weniger als ein Vollbeweis. Wenn man dann sagt, man müsse Indizien glaubhaft machen, dann ist man vollkommen ausgeliefert. Das ist eine vollkommen ausreichende Regelung, welche auch europarechtskonform ist.

Weiterhin wird der Rechtfertigungsgrund der beruflichen Anforderung nach § 8 Abs. 1 AGG gerügt. In der Richtlinie heißt es zugegebenermaßen „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen“, in § 8 Abs. 1 AGG heißt es nur „entscheidende berufliche Anforderung“. Die Rechtsprechung legt das aber europarechtskonform aus.

Zur betrieblichen Altersversorgung: § 2 Abs. 2 S. 2 AGG ist unschädlich. Diese Vorschrift könnte auch gestrichen werden, da das BAG gesagt hat, dort stehe drin: „Das betriebliche Altersversorgungsgesetz findet Anwendung“. Das weiß man auch

so, dass es Anwendung findet. Selbstverständlich kann ich nicht diskriminieren und kann sagen: „Weil Sie der falschen Religion angehören, bekommen Sie bei mir keine betriebliche Altersversorgung.“ Der Satz ist unschädlich, er kann bestehen bleiben oder gestrichen werden.

Nach § 622 Abs. 2 S. 2 BGB können Beschäftigungszeiten erst ab dem 25. Lebensjahr zu einer Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen führen. Die Regelung ist meiner Auffassung nach so lange anzuwenden, wie der Gesetzgeber nichts ändert. Meiner Meinung nach ist die Vorschrift europarechtswidrig, weil ich keinen sachlichen Grund erkennen kann, warum jüngere Leute hier ausgenommen werden. Das wäre also die Vorschrift, die ich streichen würde.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Herr Dr. Bauer. Jetzt hat das Wort Frau Dr. Katharina Vera Boesche, Freie Universität Berlin, Institut für deutsches und europäisches Wirtschafts-, Wettbewerbs- und Regulierungsrecht.

SVe Dr. Katharina Vera Boesche: Ich versuche mich kurz zu fassen, wobei wir ein ganzes Konvolut haben – zum einen mit den vermeintlichen Vorwürfen einer EG-Rechtswidrigkeit in den Vertragsverletzungsverfahren und jetzt kommt noch der Entwurf einer neuen Richtlinie hinzu.

Zunächst zu § 19 Abs. 3 AGG. Der Ausnahmereich der Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher und sozialer und kultureller Verhältnisse ist ein Punkt, der von der EU-Kommission im Vertragsverletzungsverfahren kritisiert wurde. Diese Formulierung entstammt dem Gesetz zur sozialen Wohnraumförderung. Damit sollen Zielsetzungen staatlicher sozialer Bevölkerungspolitik umgesetzt werden. Meiner Meinung nach ist das ein Kriterium, das nicht dem einzelnen Vermieter aufgelastet werden kann, zu einer überzeugenden Bevölkerungspolitik beizutragen. Es muss sich hierbei tatsächlich der etwas unschöne Eindruck aufdrängen, dass möglicherweise diese Ausnahmebestimmung von einzelnen Vermietern, die daran ein Interesse haben, zu einer Ghettoisierung genutzt werden kann. Ob sie so vom Gesetzgeber intendiert war, steht wieder auf einem anderen Blatt. Nach den Darlegungen des Bundesjustizministeriums habe ich den Eindruck gewonnen, dass

offenbar gerade durch diese Formulierung eine Gettoisierung verhindert werden soll. Dann müsste man sich vielleicht noch Gedanken machen, ob man sie als Ausnahmebestimmung braucht oder ob das nicht bereits aus § 19 AGG folgt, ohne diese Ausnahmebestimmung vorzusehen.

Das Kriterium „50 + 1“ schafft ebenso eine gewisse Willkür und lädt Vermieter dazu ein, gegebenenfalls Tochtergesellschaften zu bilden, um auf jeden Fall unter diesem Kriterium zu bleiben. Meiner Ansicht nach werden an diesem Punkt schon grundsätzliche Probleme des AGG deutlich. In Bezug auf den Richtlinienentwurf wird es besonders relevant, weil hier eine Ausdehnung auf alle Benachteiligungsmerkmale vorgesehen ist. Es wird immer nur eine Wohnung angeboten und nicht fünf oder zehn ihrer Art. Wenn jedoch zehn Bewerber vorhanden sind, wird es in der Regel so sein, dass sich theoretisch jeder benachteiligt fühlen könnte, da jeder Bewerber Träger zumindest eines Diskriminierungsmerkmals ist. Das ist aber eine grundsätzliche Kritik am Ansatz des AGG, das versucht, Gleichheit in den Bereichen des Zivilrechts oder Zivilvertragsrecht einzuziehen, welches klassischerweise vor allem durch die Vertragsfreiheit charakterisiert ist. Es muss immer wieder bedacht werden, dass jede Auswahl in irgendeiner Weise diskriminierend wirkt. Letztendlich muss eine Wahl getroffen werden. Eine Wahl zu treffen, bedeutet auch zu unterscheiden; und dies stellt eine Diskriminierung dar.

Zu § 2 Abs. 4 AGG und dem Verhältnis zwischen AGG und Kündigungsschutzgesetz haben sowohl Herr Prof. Dr. Armbrüster wie Herr Dr. Bauer bereits Stellung genommen. Dies möchte ich insoweit ergänzen, als dass die Regelungen des deutschen Kündigungsschutzgesetzes sehr weitgehend sind. In den USA, woher die Tradition der Antidiskriminierungsgesetze kommt, gibt es keinen vergleichbaren Kündigungsschutz. Es ist vielleicht etwas schwierig, das AGG oder die Vorgaben des AGG auch auf den Kündigungsschutz anzuwenden.

Eine Anknüpfung an das Alterskriterium ist in einer bestimmten Weise immer diskriminierend. Entweder man ist zu alt oder zu jung. Ein taugliches Kriterium für den Kündigungsschutz stellt das bisherige System des Kündigungsschutzgesetzes dar, wobei es grundsätzlich novelliert werden müsste, wenn man nunmehr der Ansicht ist, dass das AGG auch auf den Kündigungsschutz anzuwenden ist. An

dieser Stelle ein kurzer Blick auf die Besoldungsstufen. Diese sind auch im öffentlichen Dienst vorgeschrieben und knüpfen an das Lebensalter an. Solange die Besoldungsstufen ausschließlich an das Lebensalter anknüpfen, verstößt dies laut Rechtsprechung gegen das AGG – so zuletzt das Berliner Arbeitsgericht, wobei die Entscheidung jedoch noch nicht rechtskräftig ist. Somit wird es sicher spannend sein zu sehen, wie sich diese Tendenz in der Rechtsprechung auswirken wird. Letztlich hatte das Berliner Arbeitsgericht gesagt, es läge zwar ein Verstoß gegen das AGG vor. Die Folgen sind für die Arbeitgeber aber letztlich unzumutbar und unverhältnismäßig.

Dann gibt es den weiteren Problembereich des Beamtenrechts, der Geltung der Hinterbliebenenrente und sonstiger Versorgungsansprüche auch für eingetragene Lebenspartnerschaften. In der Rechtsprechung hat dies in Fällen der Homosexuellen dazu geführt, dass die Betroffenen nicht zu den Verheirateten oder in einer Ehe lebenden Versicherten zählen, eben weil sie in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben und damit gerade nicht verheiratet sind. Nun können natürlich, soweit es die Ehe für gleichgeschlechtliche Partner nicht gibt, diese nie die Voraussetzungen erfüllen. In diesen Fällen bleibt aber abzuwarten, wie der EuGH entscheidet. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat einen derartigen Sachverhalt vorgelegt und es bleibt abzuwarten, wie eingetragene Lebenspartnerschaften zu beurteilen sind. Die EU-Kommission hat gesagt, es gebe keinen Zwang, ein solches Gesetz vorzusehen; wenn es aber in einem Mitgliedstaat ein solches Gesetz gebe, dann müssten auch die Vorschriften über die Ehe, gerade im Bereich der Versorgungsbezüge, entsprechend Anwendung finden.

Zum Schadensersatzanspruch meine ich, ebenfalls wie Herr Dr. Bauer, dass Artikel 14 des Richtlinienentwurfs den Sanktionsregeln der anderen Richtlinien entspricht und diese Vorgaben im deutschen AGG ausreichend umgesetzt wurden. Es gibt den verschuldungsunabhängigen Beseitigungsanspruch, den Unterlassungsanspruch und den Schadensersatzanspruch, der aber in den Richtlinien nicht zwingend vorgesehen ist, so dass Deutschland sich keinen Vorwurf zu machen hat. Danke.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt hat das Wort Herr Manfred Bruns, Sprecher des Lesben- und Schwulenverbandes, Bundesanwalt am Bundesgerichtshof a. D., Karlsruhe. Sie haben das Wort, Herr Bruns.

SV Manfred Bruns: Zunächst möchte ich darauf hinweisen, dass es die vielfach von den Gegnern des AGG beschworene Klageflut nicht gegeben hat. Dies war auf Grund der Erfahrungen, die man bereits mit § 611 a BGB gewonnen hatte, nicht zu erwarten. Sehr wohl gibt es eine Klageflut der Lesben und Schwulen. Die verpartnerten Lesben und Schwulen wehren sich dagegen, dass sie keinen Familienzuschlag, keine Beihilfe, keine Hinterbliebenenpensionen, zum Teil auch keine Betriebsrente bekommen. Auch in den Zusatzversorgungssystemen des öffentlichen Dienstes bekommen sie keine Hinterbliebenenrente. Dies gilt auch für die Versorgungswerke der freien Berufe. Da sind somit viele Klagen anhängig. Ich betreue fast 50 solcher Klagen. Wie viele sich bei den Rechtsanwälten befinden, weiß ich nicht. Es gibt mehrere Verfassungsbeschwerden, die beim ersten und zweiten Senat anhängig sind. Beim EuGH ist auch eine Vorlage-Rechtssache „Römer“ – anhängig. Ebenfalls hatte die EU-Kommission gerügt, dass die Lebenspartner nicht gleichgestellt werden. Wir hatten geglaubt, dass die Sache mit der EuGH-Entscheidung im Fall „Maruko“ vom 1. April 2008 ausgestanden sei. Der EuGH hatte hier entschieden, dass es eine verbotene Diskriminierung darstellt, wenn Lebenspartner weniger Arbeitsentgelt als Ehegatten bekommen, falls die Lebenspartnerschaft im Hinblick auf das streitige Entgelt mit der Ehe vergleichbar ist. Beim Bundesverfassungsgericht gibt es leider Gottes zwei Verfassungsrichter, die der Meinung sind, dass die Ehe gefährdet wird, wenn Lebenspartner der Ehe gleichgestellt werden. Einer der Richter ist außerdem der Auffassung, dass der EuGH zu massiv in das deutsche nationale Recht hineinregiert. Nun haben die Verfassungsrichter ausgerechnet unsere Klagen genommen, um dies darzulegen. Sie haben insoweit mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gebrochen, dass das Bundesverfassungsgericht nicht nachprüft, ob das nationale mit dem europäischen Recht vereinbar ist. Sie haben das dann bejaht. Des Weiteren haben sie einen anderen Vergleichsmaßstab angewandt, indem sie die Ehe und die Lebenspartnerschaft vergleichen und der Meinung sind, dass diese natürlich sehr unterschiedlich sind und deshalb nicht vergleichbar. Dieser Vergleich wäre ähnlich demjenigen, in welchem man eine Arbeitnehmerin mit einem Arbeitnehmer, der mehr

als diese verdient, vergleicht und zum Entschluss kommt, dass Männer und Frauen nicht zu vergleichen sind. Weiterhin sind die Verfassungsrichter der Meinung, dass ein Familienzuschlag vom Gesetzgeber deshalb vorgesehen sei, weil Ehen anders als Lebenspartnerschaften auf Kinder angelegt seien. Dies ist meiner Meinung nach unsinnig. Gemäß § 40 BBesG stellt der Familienzuschlag einen reinen Zuschlag für verheiratete Personen dar. Danach ist der Familienzuschlag nicht von den Einkommensverhältnissen und auch nicht von Kindern abhängig. Erst in der Stufe II des Familienzuschlages werden Kinder berücksichtigt. Positiv an den bereits vorliegenden Entscheidungen ist, dass sie als Kammerentscheidungen nicht bindend sind. Negativ dagegen ist, dass die deutschen Gerichte diese Rechtsprechung abschreiben und unsere Argumente nicht mehr zur Kenntnis nehmen. Glücklicherweise sind immer mehr Länder bereit, in ihrem Landesbesoldungs- und Landesversorgungsrecht die Lebenspartner mit Ehegatten gleichzustellen. Wir sind der Ansicht, dass es an der Zeit wäre, dass das der Bund bei dem anstehenden Dienstrechtsneuordnungsgesetz genauso handhabt. Ansonsten müssen die Entscheidungen des ersten Senats oder des EuGH abgewartet werden, und dies kann lange dauern.

Gemäß § 2 Abs. 4 AGG gelten für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen über den allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Dies stellt jedoch ein Problem dar, da das Verbot der Kündigung aufgrund diskriminierender Merkmale in diesen Bestimmungen nicht enthalten ist. Diese Bestimmungen kann man sicher europakonform auslegen. Dies widerspricht jedoch dem sogenannten Transparenzgebot in der Rechtsprechung des EuGH. Die Bestimmungen müssen so gefasst werden, dass die Bürger klar erkennen können, wann eine verbotene Kündigung vorliegt.

Zu § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB hat Herr Dr. Bauer bereits ausgeführt, dass nach dieser Bestimmung die Jahre vor dem 25. Lebensjahr nicht berücksichtigt werden. Dies stellt sicherlich eine europarechtswidrige Benachteiligung dar. Zurzeit ist beim EuGH eine Vorlage anhängig. Es wäre sinnvoll, diese Vorschrift zu streichen.

Bezüglich der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion und Weltanschauung nach § 9 AGG liegt das Problem darin, dass nach dem AGG die

Benachteiligung wegen der Religion allein aufgrund des Selbstverständnisses der Religionsgemeinschaft zulässig ist, ohne Rücksicht darauf, wie sie dieses Selbstverständnis in der konkreten Einrichtung handhabt. So schreibt es aber die Richtlinie vor. In der Tat ist es heute so, dass sich ein Krankenhaus eines kirchlichen Trägers in nichts von einem Krankenhaus in staatlicher Trägerschaft unterscheidet. Dort werden genau so viel Nichtgläubige oder Menschen, die sich zum Islam bekennen, beschäftigt wie in den staatlichen Krankenhäusern. Wenn man dann jemanden herausgreifen und ihm kündigen würde, weil er geschieden ist und sich wieder verheiratet hat, wäre es sicher europarechtswidrig, aber nach dem neuen AGG zulässig. Deshalb müsste hier noch eine Nachbesserung stattfinden.

Bei den Behinderten schreibt die Richtlinie 2078/2000 Fördermaßnahmen für alle Behinderten vor. Die in den Regelungen des SGB IX vorgesehenen Fördermaßnahmen, die auch ausreichen, gelten aber nur für Schwerbehinderte. Dies ist damit richtlinienwidrig.

Bei § 10 S. 3 Nr. 4 AGG geht es um die Altersgrenzen bei den Betriebsrenten. Die Richtlinie schreibt vor, dass die Altersgrenzen nicht zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts führen dürfen. Dies fehlt jedoch in § 10 S. 3 Nr. 4 AGG und müsste ergänzt werden.

In § 21 Abs. 5 AGG handelt es sich um Fristen für zivilrechtliche Ansprüche. Danach kann der Anspruch nach Ablauf der Frist von zwei Monaten nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war. Dieser Zusatz fehlt in § 15 Abs. 4 AGG. Dies ist vor allem bei Bewerbungen sehr nachteilig, denn dann beginnt die Zweimonatsfrist mit dem Zugang der Ablehnung. Wenn jedoch der Abgelehnte zehn Wochen später durch eine Indiskretion erfährt, dass er wegen eines diskriminierenden Merkmals nicht angenommen worden ist, ist die Frist ohne Wiedereinsetzungsmöglichkeit abgelaufen. Ich bin deshalb der Ansicht, dass diese beiden Vorschriften gleichlautend auszugestalten sind. Ob man dann eine Frist von zwei oder drei Monaten wählt – wobei ich drei Monate für besser erachte –, ist zweitrangig. Auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts läuft auf drei Monate hinaus. Dies

erachte ich nicht für entscheidend, solange eine Art Wiedereinsetzungsmöglichkeit gegeben ist.

Mit der Gleichstellungsstelle des Bundes habe ich negative Erfahrungen gemacht und habe auch in meiner Stellungnahme geschrieben, dass man darauf verzichten könne, da sie ziemlich wirkungslos sei. Leider geht es nicht so einfach, da sie durch die Antirassismusrichtlinie und die Unisex-Richtlinie vorgeschrieben ist. Wenn man schon eine solche Stelle hat, sollte man sich aber überlegen, diese Stelle wirksam auszugestalten. Ihr sollte auch die Befugnis zur Beratung von Benachteiligten erteilt werden. Bisher scheint der Text darauf hinzudeuten, dass diese Stelle nur Informationen über Rechte geben und auf Beratungsmöglichkeiten verweisen darf. Solange die Beratung unkompliziert ist, sollte dieser Gleichstellungsstelle des Bundes meiner Ansicht nach ermöglicht werden, eine Beratung durchzuführen. Erst bei komplizierten Fällen sollte der Verweis auf einen Rechtsanwalt erfolgen.

Zum Verschulden i. S. d. § 15 Abs. 1 bis Abs. 3 AGG muss man sich bewusst sein, dass der Gesetzgeber nach der Rechtsprechung des EuGH zwei Möglichkeiten hat. Zum Einen kann er Naturalrestitution wählen, d. h. also Unwirksamkeit von Kündigungen oder ein Einstellungsrecht. Zum Zweiten kann er Schadenersatz gewähren. Gewährt er Schadenersatz, so muss dieser nach der Rechtsprechung des EuGH verschuldensunabhängig gewährt werden. Meiner Meinung nach reicht es nicht aus, in § 15 Abs. 2 AGG nur das Schmerzensgeld verschuldensunabhängig auszugestalten. Auch der Schadensersatz muss verschuldensunabhängig gewährt werden. Im Übrigen stellt es eine verbotene Absenkung des Schutzniveaus dar. Denn nach § 611a Abs. 2 BGB und § 81 Abs. 2 S. 2 SGB IX a. F. war vor Inkrafttreten des AGG bei der Benachteiligung wegen des Geschlechts und der Behinderung der Schadensersatz ohne Verschulden möglich. Dies darf der Gesetzgeber auch nach Erlass der Richtlinien nicht absenken.

Zum neuen Richtlinienvorschlag habe ich einiges in meiner schriftlichen Stellungnahme ausgeführt. Es verwundert mich, dass Deutschland ganz heftig gegen diese Richtlinie protestiert, obwohl sie schon weitgehend im AGG umgesetzt ist. Es ist verwunderlich, dass man sich so grundsätzlich gegen den horizontalen Ansatz wehrt, der in den osteuropäischen Staaten dringend erforderlich ist. Man könnte

darüber nachdenken, inwieweit in diesem Bereich Nachbesserungsbedarf gegeben ist und ob man nicht darauf drängen sollte, die Richtlinie abzumildern. In der öffentlichen Diskussion wird immer auf die Frage der Barrierefreiheit hingewiesen. Das sieht diese Richtlinie auch im privaten und gewerblichen Bereich mit vielen Ausnahmen vor – über das BGG hinaus. Man sollte beachten, dass Deutschland die Konventionen der Vereinten Nationen über die Rechte behinderter Menschen bereits gezeichnet hat und bis Ende des Jahres 2008 ratifizieren will. Dort sind auch dieselben Regelungen für diesen barrierefreien Zugang vorgesehen. Man muss somit sehen, dass man es passend formuliert.

Bei den Versicherungen, die Herr Prof. Dr. Armbrüster angesprochen hat, sieht § 20 Abs. 2 AGG zwei Stufen vor. Bei der Benachteiligung wegen des Geschlechts sind aufgrund der Unisex-Richtlinien strengere Anforderungen möglich als bei den anderen Merkmalen. Dort ist es allgemeiner gefasst. Die Richtlinie greift die Unisex-Richtlinie auf. Aus unserer Sicht reicht die zweite Formulierung. Ich habe bei der großen Anhörung zum AGG – damals hieß es ADG – vorgetragen, dass 75 % der Versicherer der Kranken- und Lebensversicherung schwule Männer ablehnen. Sie schreiben diese auf eine schwarze Liste, sodass diese Männer nirgendwo mehr versichert werden. Dies ist seit Inkrafttreten des AGG nicht mehr der Fall. Ich bekomme keine Mitteilungen mehr, in welchen es sich um Probleme mit Versicherungen handelt. Daraus schließe ich, dass schon die zweite Variante im AGG sehr wirksam ist oder jedenfalls die Versicherungen zum Umdenken gebracht hat. Vielen Dank.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Das waren zwar keine fünf Minuten, aber wir sind großzügig. Jetzt hat das Wort, Frau Prof. Dr. Nina Dethloff, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Institut für Deutsches, Europäisches und Internationales Familienrecht.

SVe Prof. Dr. Nina Dethloff, LL.M.: Ich konzentriere mich auf die Frage der Gleichstellung eingetragener Lebenspartner im Beamten- und Beamtenversorgungsrecht. Dass in eingetragener Lebenspartnerschaft lebende Beamte im Bund und in vielen Ländern keinen Familienzuschlag der Stufe eins, ihre Partner keine Beihilfe und keine Hinterbliebenenversorgung erhalten, widerspricht dem Gemeinschafts-

recht. Der EuGH hat in der Rechtssache „Maruko“ festgestellt, dass die Benachteiligung von Lebenspartnern gegenüber Ehegatten beim Arbeitsentgelt – darum handelt es sich bei diesen beamtenrechtlichen Leistungen – dann eine richtlinienwidrige Diskriminierung darstellt, wenn sich die Lebenspartner hinsichtlich des streitigen Entgelts in einer vergleichbaren Situation befinden. Maßgeblich für die Vergleichbarkeit der Lage ist, ob zwischen Ehegatten und eingetragenen Lebenspartnern Unterschiede bestehen, die für den jeweiligen Regelungszusammenhang, also für die Hinterbliebenenversorgung, den Familienzuschlag oder die Beihilfe von Bedeutung sind. Dies ist ganz klar zu verneinen. Die Zusatzleistungen für verheiratete Beschäftigte beruhen sämtlich auf der Alimentationspflicht. Während der Beamte mit dem Eintritt in das Beamtenverhältnis verpflichtet wird, sich für den Dienstherrn voll einzusetzen, hat der Dienstherr dem Beamten und seiner Familie lebenslang einen angemessenen Unterhalt zu garantieren. Dies erfolgt in Form von Dienstbezügen, Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung. Der Beamte muss daher nicht selbst für seine Altersvorsorge und die seiner Hinterbliebenen Sorge tragen. In der auf Lebenszeit eingegangenen Ehe übernehmen die Ehegatten umfassend füreinander Verantwortung. Der Gesetzgeber hat die Ehe mit einer Vielzahl von gegenseitigen Rechten und Pflichten, insbesondere auch einer gesetzlichen Unterhaltspflicht ausgestaltet. Die Pflicht, für den Lebensbedarf der Familie zu sorgen, erstreckt sich nicht nur auf die Kosten der Haushaltsführung, sondern auch auf die Kosten der Alters- und der Krankenversorgung. Wenn also der Gesetzgeber Zusatzleistungen, die der Alimentation des Beamten dienen, aufgrund des Ehestandes gewährt, so wird an diese in einer Ehe bestehende gesetzliche Pflicht, für den Ehegatten einzustehen und ihm Unterhalt zu gewähren, angeknüpft. Mit dem Lebenspartnerschaftsgesetz hat der Gesetzgeber nun einen Status geschaffen, der in seinen bürgerlich-rechtlichen Pflichten der Ehe vergleichbar ist. Eingetragene Lebenspartner begründen wie Eheleute eine auf Lebenszeit angelegte Verantwortungs- und Einstandsgemeinschaft. Sie sind auch nach dem Lebenspartnerschaftsgesetzänderungsgesetz und der Unterhaltsrechtsreform unterhaltsrechtlich völlig gleichgestellt. Hinsichtlich der hier als Arbeitsentgelt relevanten beamtenrechtlichen Leistungen befinden sich Lebenspartner daher – und das ist das Kriterium, das der EuGH in der Rechtssache „Maruko“ aufgestellt hat – in einer Ehegatten vergleichbaren Lage. Dagegen lässt sich auch nicht etwa mit der

Rechtsprechung der 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts einwenden, dass sich die tatsächlichen Verhältnisse in Ehen und in eingetragenen Lebenspartnerschaften unterscheiden, weil in Ehen, anders als in eingetragenen Lebenspartnerschaften, typischerweise Kinder leben, so dass in der Regel nicht nur eine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht, sondern aufgrund einer entsprechenden Arbeitsteilung oft auch faktisch Unterhalt geleistet wird. Die fraglichen Vorschriften, das ist ganz entscheidend, knüpfen gerade nicht an das Vorhandensein von Kindern oder an faktische Unterhaltsleistungen an. Sie werden auch kinderlosen Eheleuten gewährt, ebenso wie Paaren, die trotz Vorhandenseins von Kindern voll erwerbstätig sind. Im Übrigen steht auch eingetragenen Lebenspartnern die Stiefkindadoption offen. Wenn der Gesetzgeber eine Verrechtlichung der Eltern-Kind-Beziehung zwischen dem leiblichen Elternteil und seinem eingetragenen Lebenspartner durch die Stiefkindadoption zulässt, dann muss es ihm verwehrt sein, Leistungen, die an das Bestehen einer umfassenden Verantwortungs- und Einstandsgemeinschaft mit gegenseitigen Unterhaltspflichten anknüpfen, Lebenspartnern mit der Begründung vorzuenthalten, bei typisierender Betrachtung werde eigentlich auf das Vorhandensein von Kindern abgestellt. Ein Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht ist auch dann zu bejahen, wenn man entgegen der Auffassung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache „Maruko“ nicht von einer unmittelbaren Diskriminierung – so der EuGH – wegen der sexuellen Orientierung, sondern von einer mittelbaren Diskriminierung wegen der Anknüpfung an den Familienstand ausgeht. Eine mittelbare Diskriminierung ist zwar einer Rechtfertigung zugänglich, hier ist jedoch eine solche Rechtfertigung nicht möglich. Denn eine Benachteiligung von eingetragenen Lebenspartnern gegenüber Ehegatten kann nicht durch den von Art. 6 GG gebotenen Schutz der Ehe gerechtfertigt werden. Das Vorenthalten von beamtenrechtlichen Leistungen ist schon nicht geeignet, die Ehe zu fördern oder zu schützen. Gleichgeschlechtlich ausgerichtete Menschen werden hierdurch nicht etwa bewogen, Ehen zu schließen. Eine Benachteiligung eingetragener Lebenspartner dient auch nicht auf andere Weise dem Schutz der Institution der Ehe. Das Bundesverfassungsgericht hat ausdrücklich festgestellt, dass dem Institut der Ehe durch eine Gleichstellung von Lebenspartnern keine Einbußen drohen. Deshalb kann auch der Schutz der Ehe nicht zur Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung herangezogen werden. Das Gemeinschaftsrecht fordert daher auch auf den Gebieten des Beamten- und des

Beamtenversorgungsrechtes eine Gleichstellung eingetragener Lebenspartner mit Eheleuten.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt hat das Wort Frau Anne Kobes, Rechtsanwältin, Leipzig.

SVe Anne Kobes: Herr Bruns hatte bereits erwähnt, dass nach zweijährigem Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die viel beschworene Klageflut nicht über die deutschen Gerichte hereingebrochen ist. Klagen, die das Diskriminierungsverbot zum Gegenstand hatten, blieben bislang Einzelfälle und betrafen vor allem Diskriminierungen und Benachteiligungen in der Arbeitswelt. Beschwerden wegen diskriminierender Handlungen beim Zugang und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie im Sozialschutz fanden nur selten den Weg zu den Gerichten. Dass die Quantität der Klagen nicht die Realität widerspiegelt, bestätigen allerdings Beratungsstellen, die die Betroffenen von Diskriminierungen unterstützen. Zugleich bescheinigt die Beratungspraxis dem AGG zu hohe Barrieren für die Mobilisierung des Antidiskriminierungsrechts. Wären die Barrieren niedriger, käme es aufgrund der relativ geringen Klagebereitschaft wahrscheinlich nicht zu wesentlich mehr Klagen. Als Beispiel kann eine Familie herangezogen werden, die mit ihrem Down-Kind zum Ponyreiten gehen möchte und wegen möglicher Gefahren abgelehnt wird. Gleichzeitig kann jedoch ein wesentlich kleineres Kind einer anderen Familie, das wesentlich unselbständiger ist, zum Ponyreiten. Es ist verständlich, dass man in diesen Fällen kein Interesse hat, deshalb gerichtlich vorzugehen. Man möchte in solchen Fällen eine schnelle Lösung, Unterstützung und Änderung einer solchen Praxis.

Die Barriere, die von der Mobilisierung des Antidiskriminierungsrechts abhält, ist eine weitgehende Unwissenheit in Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Es gab keine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit, als das AGG eingeführt wurde. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes leistet dazu derzeit keinen großen Beitrag. Da es nur wenige Beratungsstellen vor Ort gibt, gibt es nur eine mangelnde institutionelle Unterstützung. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist mit ihrer derzeitigen Ausstattung und Aufgabenzuweisung nicht geeignet, um Betroffene entsprechend zu unterstützen. Weiterhin gibt es Beweisschwierigkeiten trotz der

Beweiserleichterungen. Beispielsweise weiß eine Stellenbewerberin, die abgelehnt wurde, natürlich regelmäßig nicht, wer statt ihrer genommen wurde und warum. Gleiches gilt auch für den Wohnungsmarkt. Demjenigen, der die Wohnung nicht bekommt, wird nicht gesagt, warum er diese nicht bekam. Weitere Hürden, die den Zugang zum Gericht erschweren, sind die Scheu, viel Zeit, Geld und Energie zu investieren. Es gibt bereits einige Verfahren, die dem EuGH vorgelegt wurden. Diese Verfahren dauern entsprechend lange Zeit. Die Betroffenen haben bis zu einer Entscheidung auch häufig nicht die Kraft, diese Zeit aufzubringen und abzuwarten.

Meine Erwägungen setzen sich deshalb weniger rechtstheoretisch und rechtsdogmatisch mit juristischen Spitzfindigkeiten auseinander, denn dann könnten wir viel diskutieren, und es würde natürlich für jede Richtung eine entsprechende Auslegung und Meinung geben. Meine Erwägungen orientieren sich vielmehr an den praktischen Bedürfnissen derjenigen, die sich auf jenes Recht berufen, die es schützen soll. Dabei handelt es sich um den Schutz keiner kleinen Randgruppe – das AGG geht uns alle an. Wir alle haben ein Alter, wir alle haben ein Geschlecht, wir haben vielleicht auch eine Religion. Wir alle sollten daran interessiert sein, das entsprechend zu nutzen. Ich gehe davon aus, dass es Diskriminierung gibt und dass es Diskriminierung auch mit dem AGG weiterhin geben wird. Man muss nur überlegen, wie man von Diskriminierung Betroffenen einen Mechanismus oder einen Schutzmechanismus an die Hand gehen kann, um dagegen vorzugehen. Wir werden das Problem der Diskriminierung nicht beheben; das ist auch nicht der Anspruch des Gesetzes. Es stellt sich deshalb die Frage, wie Recht wirkt oder welcher Rahmenbedingungen es bedarf, damit Recht entsprechend Wirkung entfalten kann. Dazu zählen verfahrensrechtliche Verbesserungen, wie z. B. ein erweitertes Auskunftsrecht – die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat schon ein Auskunftsrecht gegenüber Bundesbehörden. Dieses sollte jedoch auch auf private Arbeitgeber erstreckt werden. Auch eine Verlängerung der Fristen trägt dazu bei, dass das Recht eher mobilisiert werden kann oder aber auch, dass genug Zeit bleibt, um es im Vorfeld im Wege eines Schlichtungsverfahrens gar nicht erst zu einer gerichtlichen Auseinandersetzungen kommen zu lassen, da ich bereits sagte, dass das Interesse, entsprechend zu klagen, gar nicht so groß ist. Auch deshalb sollte es längere Fristen geben, um das zu ermöglichen. Dazu zählt neben den verfahrensrechtlichen Verbesserungen auch eine stärkere institutionelle

Unterstützung von Betroffenen im Gerichtsverfahren und im Vorfeld. Im Schlichtungsverfahren sollte es Institutionen geben, die es begleiten können. Dazu gehört aber auch die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur. Mit Antidiskriminierungskultur meine ich zum einen den unaufgeregten Umgang mit Diskriminierung. Es sollte zunächst die Scheu abgelegt werden, dieses Wort zu benutzen. Damit meine ich aber auch eine allgemeine Sensibilisierung, die Bekanntmachung des AGG und seiner Ziele. Dazu zählen auch präventive Maßnahmen, wie zum Beispiel die Einflussnahme auf Bildungsinhalte in den Schulen oder aber auch Präsenz von unterschiedlichen Lebenswelten, auch in den Medien.

Weiterhin bedarf es der Gewährleistung europarechtlicher Mindeststandards durch das deutsche Recht. Darüber hinaus setzt auch die Blockadehaltung der Bundesregierung gegenüber dem neuen Richtlinienvorschlag ein falsches Signal. Auch ich verstehe, wie Herr Bruns, nicht die derzeitige Haltung der Bundesregierung, die diesen neuen Richtlinienvorschlag ablehnt, da das AGG weitgehend diesen neuen Richtlinien entspricht.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt hat das Wort Herr Dr. Georg Maier-Reimer, Rechtsanwalt Köln.

SV Dr. Dr. h. c. Georg Maier-Reimer, LL.M.: Ich beschränke mich auf den Bereich des allgemeinen Zivilrechtsverkehrs.

Das AGG ist erst seit zwei Jahren in Kraft. Bevor man es ändert, sollten zunächst Erfahrungen gesammelt werden. Es sollte auch abgewartet werden, ob sich eine Schutzlücke ergibt. Jedenfalls im allgemeinen Zivilrechtsverkehr bestreite ich, im Gegensatz zu meiner Vorrednerin, eine solche Lücke. Die befürchtete Prozessflut ist in der Tat ausgeblieben. Diese wurde vor allem im Bereich der Beschäftigung befürchtet. Es fehlt mir an der Kompetenz zu sagen, welche Vorkehrungen und welche Kosten die Wirtschaft aufgewandt hat, um eine solche Prozessflut zu vermeiden. Da gehen die Äußerungen drastisch auseinander. Im allgemeinen Zivilrechtsverkehr ist eine solche Prozessflut von vornherein nicht befürchtet worden, weil das Verbot – insoweit sachgerecht – nur für Massengeschäfte gilt. Insoweit war eine Prozessflut nicht befürchtet worden und ist auch nicht eingetreten. Ob die

Kriterien des sachlichen Anwendungsbereichs für Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft im Bereich der Massengeschäfte anders zu handhaben sind, ist noch nicht abschließend geklärt. Nachher werde ich noch einmal darauf zurückkommen.

Im Zivilrechtsverkehr ist die Beschränkung des Diskriminierungsverbots auf Massengeschäfte angemessen. Nur insoweit besteht ein Bedarf und nur insoweit ist ein Verbot legitim. Wenn in dem Bereich der Massengeschäfte eine Prozessflut ausgeblieben ist, bedeutet das, dass es in diesen Bereich keine Diskriminierung gibt. Wahrscheinlich hat es sie in diesem Bereich nie gegeben. Dass eine Prozessflut ausgeblieben ist, sollte kein Grund sein, das Verbot zu verschärfen, um endlich ein paar Prozesse zu haben.

Zum Teil wird eine Antidiskriminierungskultur gefordert, die sich daran zeigt, dass Prozesse geführt werden. Dies sehe ich anders. Wenn den vorliegenden Anträgen zur Erweiterung des sachlichen Anwendungsbereichs des Verbots im allgemeinen Zivilrechtsverkehr stattgegeben würde, so würde meiner Erwartung nach eine Prozessflut zu befürchten sein. Das würde erst recht gelten, wenn die unzulässigen Differenzierungsgründe um so unscharf abgegrenzte Tatbestände wie „Benachteiligung aus Gründen der sozialen Herkunft oder der sozialen Lebensumstände“ erweitert würden. Um Maßnahmen gesetzlicher Art zu ergreifen, ist zunächst der Bedarf aufzuzeigen. Diesen vermag ich nicht zu erkennen. Bereits das Eigeninteresse der Wirtschaft verhindert in aller Regel eine Diskriminierung. Wenn es Benachteiligungen aus einem der Gründe, die im AGG stehen, gibt, dann beruht das in aller Regel nicht darauf, dass das Wirtschaftsunternehmen eine feindselige Einstellung hat, sondern darauf, dass es die Risikolage unterschiedlich beurteilt. Auch in dem Fall des Ponyreitens, das meine Vorrednerin gebildet hat, ist dies eine Frage der Einschätzung des Risikos. Diese Einschätzung mag unrichtig sein. Der Gesetzgeber kann diese Risikobeurteilung jedoch nicht übernehmen. Da gibt es auch andere Fälle, in denen Wirtschaftsunternehmen deshalb benachteiligen, weil sie zu Recht oder zu Unrecht annehmen, dass ihre Zielkundschaft das so wünscht und dass sie damit der Erwartung ihrer Zielkundschaft entsprechen. Dort liegt in der Tat das Problem, wenn es ein Problem gibt. Ein Problem würde nämlich beruhen auf einer Diskriminierungstendenz in gewissen Teilen der Gesellschaft,

jedoch nicht in der Wirtschaft. Wenn man dann Zwangsmittel gegen die Wirtschaft einsetzt, um mittelbar diejenigen Teile der Gesellschaft, die zur Diskriminierung tendieren, zu erziehen, dann würde man die Wirtschaftsunternehmen als Mittel einsetzen, um außerhalb der Wirtschaft liegende Zwecke zu verfolgen. Um ein bekanntes Bild umzuändern: Man würde den Sack meinen, aber den Esel schlagen – und der Esel ist schmerzempfindlich im Gegensatz zum Sack. Abgesehen davon ist es auch problematisch, wenn der Staat mit Mitteln des Rechtszwangs versucht, bestimmte moralische Vorstellungen durchzusetzen. Ein solcher Rechtszwang ist immer ein empfindlicher Eingriff in Freiheitsrechte und bedarf der Rechtfertigung für den jeweiligen Anwendungsbereich.

Das Thema „Behinderte“ ist ein schwieriges Thema. Dabei sollte man sich verdeutlichen, dass es um zwei ganz verschiedene Fragen geht. Es fragt sich, ob es wirklich um eine Verhinderung von Diskriminierung geht oder um eine Erzwingung von Fürsorgemaßnahmen. Fürsorgepflichten sind in erster Linie Pflichten des Gemeinwesens und nicht des Einzelnen. Das sollte man nicht aus dem Auge verlieren.

Die kurzen Fristen sind meiner Ansicht nach sachgerecht. Wer sich diskriminiert fühlt, möge schnell reagieren. Gibt man ihm lange Zeit zu bemerken, ob er überhaupt aus einem dieser Gründe diskriminiert worden ist, fördert man Machenschaften von Prozesstreibern, welche Menschen aufsuchen, um erst einmal das Verletzungsgefühl zu vermitteln. Ob die Unkenntnis von den unzulässigen Diskriminierungen die Frist verlängert, wie Herr Bruns sagte, ist, soweit ich sehe, strittig. Jedenfalls ist die Zweimonatsfrist keine Verjährungsfrist, sondern eine Frist zur Geltendmachung. Es bedeutet, dass für Schlichtungsversuche noch jede Menge Zeit vorhanden ist. Eine kurze Frist dient insgesamt der Wahrung und Förderung des Rechtsfriedens.

Der EuGH ist der Meinung, dass Sanktionen nicht verschuldensabhängig sein dürfen, wenn es sich um Schadensersatzsanktionen handelt. Allerdings wird dies von der Begründung nicht getragen. Der EuGH sagt, dass sich der Einzelne nicht auf einen Rechtfertigungsgrund des nationalen Rechts berufen kann, der im Europarecht nicht vorgesehen ist. Die irrtümliche Annahme eines solchen Rechtfertigungsgrundes kann ihn nicht entschuldigen. An einem Verschulden kann

es auch aus ganz anderen Gründen fehlen, beispielsweise wegen einer irrtümlichen Annahme von Tatsachen oder auch wegen der irrtümlichen Annahme, die bestehenden Tatsachen würden die differenzierende Verhaltensweise oder Behandlung rechtfertigen. Wenn man zum Maßstab nimmt, dass die Verbote oder die Sanktionen vor allem – „vor allem“ steht übrigens nicht in der Begründung – auch abschreckend sein sollen, muss man sich klarmachen, dass eine Sanktion ohne Verschulden nichts mit einem Abschreckungsgesichtspunkt zu tun hat. Sie ist nur unverhältnismäßig.

Bezüglich der sozialen Strukturen in der Wohnwirtschaft nach § 19 Abs. 3 AGG habe ich noch sehr deutlich im Ohr, wie bei einer Anhörung zum ADG (Antidiskriminierungsgesetz) die Vertreter der Wohnungswirtschaft seinerzeit sagten, sie könnten nicht ernsthaft gezwungen werden, Kurden und Türken in dasselbe Gebäude aufzunehmen. Es würde Mord und Totschlag geben. Sie sollten ganz sorgfältig getrennt werden, nicht um sie zu schädigen, sondern um sie voreinander zu schonen. Auch hinter § 19 Abs. 3 AGG steht meines Erachtens diese Überlegung. Diese Überlegung halte ich für legitim und nicht für diskriminierend.

Der Streit um die Angemessenheit oder die Richtlinienkonformität der Beweislastregelung beruht darauf, dass im deutschen Gesetz die Indiztatsachen bewiesen werden müssen. In der deutschen Fassung der Richtlinie steht, dass die Indiztatsachen glaubhaft gemacht werden müssen. Ich halte dies für einen Übersetzungsfehler und empfehle, die anderen Fassungen der Richtlinie anzuschauen. Aus dem Englischen übersetzt steht dort, dass es feststehende, bewiesene Tatsachen (established facts) sein müssen. Diese Richtlinienwidrigkeit würde ich somit bestreiten. Die Bundesregierung mag es in ihrer Stellungnahme auf das Aufforderungsschreiben der Kommission darlegen.

Wenn und solange nicht geklärt ist, dass die Bundesrepublik Deutschland mit dem AGG nicht gegen die geltenden Richtlinien verstößt, die sie in dieser Form ausweislich des Beschlusses ihres Parlaments für richtig hält, sollte sie sich gegen eine neue Richtlinie sperren. Denn diese Richtlinie arbeitet mit den gleichen Begriffen, auch wenn sie im sachlichen Anwendungsbereich nur das bringen würde, was die Bundesrepublik schon mit dem AGG verabschiedet hat. Jedoch würden ihr

dann möglicherweise weitergehende Sanktionen oder anderer Umgang mit der Beweislast vorgeschrieben. Deshalb sollte diese Frage zunächst geklärt werden, bevor man sich der Frage nähert, ob man bereit ist, einer weiteren Antidiskriminierungsrichtlinie zuzustimmen. Vor allem stellt sich die Frage der Diskriminierungsmerkmale außerhalb der Rasse und der ethnischen Herkunft im Zivilrechtsverkehr, insbesondere im Bereich der Massengeschäfte. In den Richtlinien steht, dass sie für den Zugang zu Dienstleistungen oder Gütern gelten, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Was das heißt, ist durchaus unklar. In Deutschland wurde es immer so ausgelegt, dass auch ein nur einmal angebotenes Gut oder eine Dienstleistung der Öffentlichkeit zur Verfügung steht, wenn es durch ein Zeitungsinserat angeboten wird. Dies kann auch anders gelesen werden. In der entsprechenden Richtlinie gegen die Geschlechterdiskriminierung steht: Der Öffentlichkeit ohne Ansehung der Person zur Verfügung steht. Ich würde dafür plädieren, dass diese Worte in eine weitere Richtlinie aufgenommen werden, um damit eine Basis zu haben, einer unverhältnismäßigen Ausdehnung des Gebotes der Gleichbehandlung zu begegnen. Vielen Dank.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Abschließend in dieser Runde Frau Prof. Dr. Beate Rudolf, Freie Universität Berlin, Fachbereich Rechtswissenschaft.

SVe Prof. Dr. Beate Rudolf: Ich möchte mit einer generellen Feststellung beginnen, die mir wichtig erscheint. Man sollte sich zunächst das Ziel des Antidiskriminierungsrechts vor Augen führen. Dieses Ziel besteht darin, die Würde aller Menschen zu sichern, die gleiche Wahrnehmung von Freiheit im gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen und die soziale Inklusion von bisher benachteiligten, marginalisierten und unterdrückten Bevölkerungsteilen sicherzustellen. Wir sprechen hier zwar auch über die Frage, inwieweit europäische Vorgaben umgesetzt wurden, sollten aber aus meiner Sicht nicht vergessen, dass es im Wesentlichen darum geht, Verfassungswerte zu realisieren. Es geht nicht darum, nur eine europäische Pflicht zu erfüllen, sondern darum, die Verfassung mit Leben zu erfüllen und aus diesem Grund wirksames Antidiskriminierungsrecht zu schaffen.

Zwei Punkte zur Reichweite des Diskriminierungsverbots nach dem AGG: Der eine Punkt ist hier vielfach schon besprochen worden, nämlich die Frage der Ungleichbehandlung von verpartnerten Beamten im Bereich des Beihilfe- und Versorgungsrechts. Die Vergleichsgruppe besteht aus Verpartnerten auf der einen und Menschen, die in einer Ehe leben, auf der anderen Seite. Der entscheidende Punkt, den auch die EuGH-Entscheidung im Fall „Maruko“ hervorgehoben hat, ist, dass sich diese Vergleichbarkeit bereits aus einem Bezug auf den konkreten Sachverhalt und den konkreten Regelungsbereich ergibt. Im Kern geht es hier darum, dass eine Vergleichbarkeit besteht, da an Unterhaltspflichten angeknüpft wird, und zwar an Unterhaltspflichten, die durch Gesetze begründet werden und an eine freie Entscheidung zur Eingehung einer lebenslangen Einstands- und Versorgungsgemeinschaft anknüpfen. Es fällt auf, dass der Gesetzgeber bei den Unterhaltspflichten von in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden Menschen auf das BGB und dort auf die eherechtlichen Unterhaltspflichten verweist. Insoweit erscheint mir, dass tatsächlich eine vergleichbare Situation besteht, und um diese geht es bei der Ungleichbehandlung bei den Versorgungs- und Beihilfeleistungen.

Mein zweiter Punkt ist die Regelung in Bezug auf Menschen mit Behinderungen, für die nach Art. 5 der Rahmenrichtlinie angemessene Vorkehrungen zu treffen sind. Hier sind nach dem SGB IX nur schwerbehinderte Menschen und mit diesen gleichgestellte Menschen erfasst. Personen, bei denen der Grad der Behinderung unter 30% liegt, sind also nicht erfasst. Der Einwand der Bundesregierung, dass das Europarecht ohnehin eine Einzelfallbetrachtung erfordere, reicht aus meiner Sicht nicht aus, weil wir eine rechtliche Grundlage für einen Anspruch auf angemessene Vorkehrungen brauchen. Dieser fehlt aber gerade für diesen Kreis von Menschen mit Behinderung.

Zwei Punkte zur Frage der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen: Die eine Problematik ist der Rechtfertigungsgrund des § 19 Abs. 3 AGG – die Herstellung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen. Hier bin ich der Auffassung, dass die Richtlinie eine solche Rechtfertigung in ihrem gegenwärtigen Wortlaut nicht hergibt. Es ist zwar richtig, dass die Erwägungsgründe auf Sozialintegration abstellen, aber das hat sich nicht im Wortlaut der Richtlinie niedergeschlagen. Sie ist im Bereich der

Rechtfertigungsgründe für Diskriminierung aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft auf den Bereich des Berufslebens beschränkt. Das Argument, Art. 5 der Richtlinie biete einen normativen Anknüpfungspunkt, d. h. die Möglichkeit, positive Maßnahmen zu ergreifen, greift nicht durch. Denn es geht nicht um positive Maßnahmen zu Gunsten von Menschen, die eine bestimmte ethnische Herkunft haben. Mit § 19 Abs. 3 AGG wird zu Recht der Gedanke verfolgt, die Entstehung sozial und ethnisch segregierter Wohngebiete zu verhindern. Das heißt aber, dass man insoweit auf die ethnische Herkunft abstellt und Menschen wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt, indem man ihnen beispielsweise eine Wohnung nicht gibt, weil sonst ein ethnisch segregierter Stadtteil entstünde. Die Richtlinie gibt es nicht her. Das Ziel ist aber aus meiner Sicht legitim, denn es dient gerade der Integration und der Verhinderung von Parallelgesellschaften. Insofern scheint mir der einzige Ausweg darin zu liegen, die Richtlinie entsprechend zu ändern.

Zu den Sanktionen ebenfalls zwei kurze Bemerkungen: Zum einen die schon wiederholt diskutierte Frage des Verschuldenserfordernisses bei Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen im Arbeits- und Zivilrecht. Nach meinem Verständnis der EuGH-Rechtsprechung ist das Verschuldenserfordernis in beiden Arten von Ersatzansprüchen europarechtswidrig. Der EuGH stellt auch ganz zu Recht darauf ab, dass die Sanktionen wirksam sein und in Bezug zum erlittenen Schaden stehen müssen. Deshalb scheint mir, dass eine Differenzierung zwischen dem materiellen und immateriellen Schaden nicht gerechtfertigt ist. Im Übrigen spricht auch der Wortlaut der Richtlinien vom Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot und nicht etwa von einem schuldhaften Verstoß. Die Wahlfreiheit der Mitgliedstaaten beschränkt sich wie in Frankreich auf Möglichkeiten, Kontrahierungszwang, Naturalrestitutionen oder ordnungs- und strafrechtliche Sanktionen einzuführen. In dieser Vielfalt von Möglichkeiten ist der Schadensersatzanspruch noch die Schwächste. Insofern ist es auch angemessen darauf abzustellen, dass Schadensersatz ohne Verschulden zu leisten ist.

Mein zweiter Punkt ist das Arbeitsrecht in Bezug auf Diskriminierung wegen des Geschlechts oder einer Behinderung. Die Verschuldensabhängigkeit von Schadensersatzansprüchen stellt eine Verschlechterung gegenüber dem vorherigen Zustand dar und ist aus diesem Grund europarechtswidrig.

Zum Kommissionsvorschlag für eine weitere Antidiskriminierungsrichtlinie: Aus Sicht des Völker-, Europa- und Verfassungsrechts erscheint mir dieser Vorschlag sinnvoll. Damit wird die faktisch bestehende Hierarchie zwischen den Diskriminierungsgründen abgeschafft, in dem die gleichen Sachbereiche gleichmäßig erfasst sind. Es gibt weder im Völkerrecht noch im Europarecht oder im Verfassungsrecht eine Hierarchie der speziellen Diskriminierungsverbote. Im Übrigen verpflichtet auch das Völkerrecht die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung durch Private. Allerdings ist der horizontale Ansatz konsequent durchzuführen. Dabei ist auch das Geschlecht mit aufzunehmen und zwar für die Bereiche, die von der Richtlinie 2413 nicht erfasst sind. Das ergibt sich auch aus der Querschnittsklausel des Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag. Mir scheint, wenn, dann sollte man mit dieser Richtlinie auch tatsächlich das Antidiskriminierungsrecht in Europa abrunden. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, meine Damen und Herren für die Statementrunde. Wir treten jetzt in die erste Fragerunde ein. Ich erläuterte Ihnen kurz das Verfahren, das wir im Rechtsausschuss anwenden. Jeder Kollege, jede Kollegin hat die Möglichkeit, Ihnen zwei Fragen zu stellen, jede Frage an maximal zwei Sachverständige. Die Frage wird adressiert, und wenn Sie Adressat einer Frage sind, machen Sie sich eine kurze Notiz, weil wir die Fragen sammeln und dann in einer Antwortrunde insgesamt beantworten. Zunächst hat sich die Kollegin Lambrecht gemeldet.

Christine Lambrecht (SPD): Ich habe zwei Fragen. Meine erste Frage richtet sich an Herrn Prof. Dr. Armbrüster und an Frau Prof. Dr. Rudolf. Es geht um die Frage des Schadensersatzes. Wir sprechen heute nicht nur über diese weitere Richtlinie seitens der EU, sondern auch über Anträge und über den Vorschlag, eine unbegrenzte Schadensersatzforderung zuzulassen. Mich würde Ihre Einschätzung hierzu interessieren.

Die zweite Frage geht an Frau Prof. Dr. Dethloff und an Frau Kobes. Frau Kobes, ich kann Ihnen eine juristische Spitzfindigkeit nicht ersparen. Sie als Rechtsanwältin werden damit umgehen können. Die Frage – auch diesen Antrag betreffend, effektiven Diskriminierungsschutz zu verwirklichen – besteht darin, inwieweit Sie die

Aufnahme des Merkmals soziale Herkunft oder soziale Lebensumstände als hinreichend bestimmt ansehen.

Elisabeth Winkelmeier-Becker (CDU/ CSU): Ich habe zwei Fragen an Herrn Dr. Bauer und Herrn Dr. Maier-Reimer.

Zunächst zum Privileg der Religionsgemeinschaften: Ich hätte gerne Ihre Stellungnahme dazu, wie Sie dessen Rechtfertigung sehen. Herr Bruns hatte gerade einen Beispielsfall gebildet, dass eine Klinik zwar in kirchlicher Trägerschaft steht, aber ansonsten praktisch nicht viel Wert auf konfessionelle Bindungen legt. Dann wäre es in der Tat kaum nachvollziehbar, wenn man sich bei einer Kündigung darauf beruft. Wie sieht das in dem anderen Fall aus, wenn ein Betrieb oder eine Organisationseinheit durchaus auch nach religiösen Grundsätzen geführt wird. Hat man dann auch das Recht, diese Maßstäbe anzulegen? Zum Beispiel bei einem Pförtner, der eigentlich in der Ausübung oder in der Geltendmachung dieser Grundsätze nicht sehr stark damit befasst ist.

Außerdem möchte ich nochmals auf den Missbrauch durch Verbandsklagen zurückkommen. Wenn Sie das nochmals ausführen könnten. Welche Missbräuche wären da zu befürchten? Gibt es, andersherum gefragt, aus Ihrer Sicht auch Fälle, in welchen es eigentlich an der Zeit oder gut gewesen wäre, wenn jemand durch einen Verband vertreten worden wäre und ein Recht, vielleicht deshalb nicht geltend gemacht wurde, weil man eine Verbandsklage in unserem Recht nicht vorgesehen hat? Vielen Dank.

Volker Beck (BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN): Gestatten Sie mir zu einem Punkt eine kurze Vorbemerkung, zu dem was Frau Winkelmeier-Becker gerade zum Thema Religionsgemeinschaften angesprochen hat, weil es auch in den Stellungnahmen vorkommt. §§ 8, 9 AGG erlauben Religionsgemeinschaften lediglich Diskriminierung oder unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion und der Weltanschauung. Sie erlauben ihnen nicht eine Unterscheidung aufgrund der anderen Merkmale. Das stand ursprünglich in einem Vorentwurf, und das habe ich – damals noch unter Rot/Grün, und die schwarz/rote Koalition hat den Entwurf dann übernommen – selber mit herausgestrichen. Das war beabsichtigt, das wollten die Kirchen und das haben

sie von uns als Gesetzgeber explizit nicht bekommen. Die katholische Kirche ist da eigentlich immer das Hauptproblem, weil die islamischen Verbände noch keine Wohlfahrtsorganisation haben. Die katholische Kirche kann sich beim Thema Homosexualität eigentlich nicht mehr darauf berufen, dass sie zwingend diskriminieren muss, weil ihr eigener Katechismus davon spricht, dass die homosexuellen Menschen erstens geprägt sind, also keine freie Wahl der Entscheidung haben, und zweitens, dass ihnen mit Achtung und Mitgefühl zu begegnen ist. Achtung und Mitgefühl drückt man üblicherweise nicht durch arbeitsrechtliche Sanktionen und Kündigungen aus, sondern dadurch, dass man sie gleich behandelt. Insofern wäre zumindest eine Religionsgemeinschaft mit einem solchen theologischen Befund meines Erachtens nicht in der Lage, sich in diesem Bereich darauf berufen zu können, dass ihr eine Unterscheidung aufgrund der sexuellen Identität, zum Beispiel wegen des besonderen kirchlichen Tendenzschutzes und des Selbstverwaltungsprinzips, zustünde. Das aber nur als Vorbemerkung.

Ich habe zwei Fragen zum Thema Verbandsklagerecht. Das ist auch schon angesprochen worden. Wir fragen uns hier nicht nur, was wir uns wünschen würden. Die Veranstaltung dient auch der Frage, was das EU-Recht von uns verlangt. In der Antidiskriminierungsrichtlinie zur Rasse und ethnischen Herkunft ist in Art. 7 Abs. 2 geregelt, dass sich die Verbände, Organisationen und andere juristische Personen in allen Verfahren zur Beseitigung von Diskriminierungen, entweder im Namen der beschwerten Personen oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den entsprechenden Verfahren beteiligen können sollen. Das ist aber meines Erachtens im AGG nicht umgesetzt. In § 23 Abs. 2 AGG ist für das Zivilrecht nur die Vertretung durch Verbände zugelassen, sofern kein Anwaltszwang in dem Verfahren besteht. In anderen Verfahren sind die Verbände draußen. Es ist meines Erachtens nicht umgesetzt. In § 17 AGG sind nicht alle Verbände und Organisationen angesprochen, sondern analog zum Arbeitsschutzgesetz nur die Betriebsräte und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Da frage ich mich, ob hier das Europarecht nach dieser Richtlinie, die ich zitiert habe, wirklich umgesetzt ist. Diese Frage stelle ich an Herrn Dr. Bauer und an Frau Prof. Dr. Dethloff.

Die zweite Frage ist eine Frage, die ich nur an Herrn Dr. Maier-Reimer stellen kann. Vielleicht kann dann jemand die Antwort, die er gibt, kommentieren. Er schreibt in seiner Stellungnahme, dass er einen Zustand wieder herbeiführen will, von dem Herr Bruns vorhin festgestellt hat, dass er Gott sei Dank durch das AGG abgestellt zu sein scheint; und zwar, dass Versicherer Homosexuelle, weil Sie doch häufiger HIV haben als andere, bei Lebensversicherungen und Krankenversicherungen diskriminieren können sollen. Ich möchte wissen, wie Sie das rational begründen können. Sie wehren sich hier eindeutig gegen den Statistikbeweis als Anforderung. Also, dass man einfach sagt, ich glaube das einmal so. Ich glaube, dass Frauen nicht Auto fahren können, deshalb gebe ich ihnen keine Kfz-Versicherung. Ich glaube, dass Homosexuelle alle AIDS haben, deshalb kriegen sie keine Lebensversicherungen. Rechtsanwältinnen gebe ich keine Rechtsschutzversicherung, weil das Prozesshanseln sind. Solche willkürlichen Vorurteile im Rechtsverkehr und deren negative Auswirkung auf die Marktteilnahme von Menschen, die Zugang zum Markt suchen, abzustellen, ist eigentlich das Ziel dieser ganzen Veranstaltung. Wie wollen Sie diese Willkür rechtfertigen, dass Sie einfach Leute mit einem solchen Vorurteil belegen, obwohl der Zusammenhang eines Versicherungsschadens nur zwischen der HIV-Infektion und dem Schadenseintritt besteht und nicht zwischen der Homosexualität und dem Schadenseintritt? Ist es nicht gerade vernünftiger, hier die Versicherer zu einer rationalen Risikoanalyse anzuhalteln, indem sie Rechenschaft darüber ablegen müssen, wie sich die Zusammenhänge tatsächlich gestalten.

Irmingrad Schewe-Gerigk (BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN): Meine Frage richte ich an Frau Prof. Dr. Rudolf. Es geht um den verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch. Mit dem AGG ist der unabhängig vom Verschulden des Arbeitgebers bestehende Entschädigungsanspruch aufgrund des Geschlechts nach § 611 a BGB, aber auch aufgrund von Behinderungen aus dem SGB II weggefallen. Sie haben sich gerade dahingehend geäußert, es sei eine Verschlechterung, ein Verschlechterungsverbot in den Richtlinien enthalten. Deshalb wüsste ich gerne von Ihnen, was dagegen spricht, die verschuldensunabhängige Entschädigung auf alle Diskriminierungsmerkmale auszuweiten.

Sevim Dağdelen (DIE LINKE.): Meine erste Frage richtet sich an Frau Kobes und zur Kommentierung auch an Frau Prof. Dr. Rudolf. Frau Kobes nannte in ihrer

Stellungnahme viele Probleme, die für die Betroffenen und auch für die Beratungsstellen das Vorgehen gegen diese Diskriminierungen auf Grundlage der deutschen Rechtslage so schwierig machen. Sie haben aber einen Punkt in Ihrer schriftlichen Stellungnahme, zu dem ich gerne nachfragen möchte. Sie sagen „unklare bzw. mangelhafte Rechtsfolgen“. Da würde ich gerne wissen, welche Mängel Sie hier genau erkennen und was Sie mit „unklaren bzw. mangelhaften Rechtsfolgen“ in Ihrer schriftlichen Stellungnahme meinen. Prof. Dr. Rudolf würde ich bitten, auch auf dieses Problem einzugehen.

Die zweite Frage richte ich an Frau Kobes. Nach den schriftlichen und auch in den mündlichen Stellungnahmen ist es strittig, ob die Umsetzung der Richtlinien europarechtskonform war oder nicht. Wenn man sich das Aufforderungsschreiben der Kommission im Vertragsverletzungsverfahren anschaut und mit der Kritik des Deutschen Antidiskriminierungsverbands vergleicht, kann man viele Übereinstimmungen sehen. Es drängt sich der Eindruck auf, dass nach Ansicht der Kommission europarechtswidrige Regelungen zugleich auch der Grund für ein ineffektives oder ineffizientes Antidiskriminierungsrecht in Deutschland sind und die fehlende Rechtsmobilisierung auch darauf zurückzuführen sein könnte. Ich würde gerne von Ihnen, Frau Kobes, wissen, an welchen Stellen aus Ihrer Sicht diese Übereinstimmung besteht. Wenn Sie eine solche sehen, dann würde ich gerne wissen, an welchen Stellen Sie das sehen.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Ich habe jetzt keine weiteren Wortmeldungen in dieser Runde. Ich schlage vor, dass wir mit Frau Prof. Dr. Rudolf beginnen, die auf die Fragen der Kollegin Lambrecht, Schewe-Gerigk und Dağdelen antwortet. Bitte schön.

SVe Prof. Dr. Beate Rudolf: Vielen Dank. Frau Lambrecht, Ihre Frage war die nach der möglichen unbegrenzten Schadenshöhe. Europarechtlich betrachtet muss man sehen, dass die Schadensersatzansprüche verhältnismäßig sein müssen. Unbegrenzt kann nicht heißen, dass Schadensersatzansprüche und Entschädigungsansprüche gegeben werden, die dann außer Verhältnis zur Beeinträchtigung stehen. Das ist die einzige Grenze, die ich sehe, von der ich aber auch in meiner Kenntnis des deutschen Zivil- und Arbeitsrechts nicht sagen würde,

dass hier Gefahren bestehen, weil übermäßige Schadensersatzhöhen vorgesehen sind. Insofern sehe ich keinen Handlungsbedarf, sondern meine, dass das durch das Verhältnismäßigkeitsprinzip zum Ausdruck gebracht wird und dass man dabei eine Pauschalierung hat, wie etwa im Arbeitsrecht bei Diskriminierungen von Personen, die auch ohne Diskriminierungen nicht eingestellt worden wären. Das erscheint mir durchaus als eine sinnvolle Regelung, gerade um eine Verletzung des Untermaßverbots zu verhindern, weil zu geringe Entschädigungen gezahlt werden.

Frau Schewe-Gerigk, Sie hatten nach dem Verschlechterungsverbot und danach gefragt, was dagegen spreche, wenn wir ohnehin für Geschlecht und Behinderungen verschuldensunabhängige Haftung beibehalten müssen, das auch auf die anderen Gründe auszuweiten. Die Antwort, ganz einfach, es spricht nichts dagegen; im Gegenteil scheint mir, dass es im Europarecht ohnehin geboten ist, verschuldensunabhängige Haftungen auch für die anderen Diskriminierungsmerkmale zu haben. Wenn ich vielleicht das, was Herr Dr. Bauer gesagt hat, aufgreifen darf, dass es ohnehin ein Scheinproblem sei, ob Verschulden vorauszusetzen ist. Wenn das so ist, dann sehe ich aber auch kein Problem, die Haftung verschuldensunabhängig auszugestalten. Damit besteht gerade für den Betroffenen nicht die Angst, dass vielleicht doch im Prozess irgendwelche Entschuldigungsgründe vorgetragen werden.

Frau Dağdelen, Sie hatten mich gebeten zu kommentieren, was Frau Kobes sagt. Das fällt mir natürlich schwer – die Frage nach den unklaren und mangelhaften Rechtsfolgen. Ich kann aber vielleicht auch, ohne zu wissen, was Frau Kobes sagen wird, zumindest sagen, dass aus meiner Sicht die Rechtsfolgen im AGG so unklar und mangelhaft nicht sind. Die Frage, die man natürlich stellen kann, ist die nach dem Kontrahierungszwang, ob dieser eingeführt werden müsse oder nicht. Das scheint mir aber aus europarechtlicher Sicht jedenfalls nicht geboten, so dass ich hier aus europarechtlicher Sicht keinen Handlungsbedarf sehe.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Herr Dr. Maier-Reimer auf die Frage der Kollegin Winkelmeier-Becker und des Kollegen Beck.

SV Dr. Dr. h. c. Georg Maier-Reimer, LL. M.: Zunächst zu den Kündigungsfragen bei Religionsgemeinschaften. Das betrifft das Arbeitsrecht, das ist nicht mein Fach. Gleichwohl bin ich durchaus der Meinung, dass die sexuelle Orientierung mit der Religionsgemeinschaft nichts zu tun hat, und aus den Gründen, die Herr Beck zitiert hat, würde ich auch der Meinung sein, dass eine solche Kündigung aus solch' einem Grund unzulässig sein muss. Gefragt wurde auch nach Erfahrungen mit Missbrauch durch Verbandsklagen ...

Elisabeth Winkelmeier-Becker (CDU/ CSU): ... Ich habe jetzt noch das Bedürfnis, das gerade zu kommentieren. Mein Hintergedanke war, jemand Andersgläubigen in einer Stellung zu haben und ihn deshalb zu entlassen. Nicht der Fall, wie Sie ihn jetzt gebildet haben. Deshalb finde ich es unvollständig, wenn sich die Antwort und auch die Interpretation zum Kollegen Beck nur darauf beschränkt, als wäre es um den Fall gegangen, dass Homosexualität irgendwie einen Konflikt mit einer Religion darstellen kann.

SV Dr. Dr. h. c. Georg Maier-Reimer, LL. M.: ... Ich wollte Ihre Frage nicht verengen. Aber dann passe ich. Ich verstehe nichts von Arbeitsrecht. Das habe ich einleitend gesagt und würde das kompetenteren Teilnehmern zur Beantwortung überlassen.

Ich will aber zu den anderen Fragen noch etwas sagen. Zum Missbrauch durch Verbände: Soweit ich weiß, sind Missbräuche durch Verbandsmaßnahmen aufgrund des AGG nicht bekannt geworden. Aber das liegt vielleicht auch gerade an den Anforderungen, die an die Qualifikation der Verbände im AGG gestellt werden. Das ist in anderen Bereichen anders. Man kennt dies aus dem Bereich des unlauteren Wettbewerbs, wo es zahllose Vereinigungen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs gibt, die im Fachjargon unlautere Vereine genannt werden und häufig Zweckgründungen von einzelnen Rechtsanwälten sind. Herr Bauer hatte das vorhin schon genannt, die dann ihr Leben damit fristen oder einen Teil ihres Lebensunterhalts damit verdienen, dass sie selbst initiierte Prozesse führen und dem sollte entgegengesteuert werden.

Herr Beck, Sie haben mich zunächst nicht richtig zitiert. Ich habe das als Beispiel genannt. Als HIV auftauchte, das ist jetzt etwa 30 Jahre her, da schien es zunächst

ein Problem homosexueller Männer zu sein. Wenn ein Kranken- oder Lebensversicherer sagt, ich müsste daraus Schlüsse ziehen, auch bevor es belastbare Statistiken gibt, dann halte ich das für nicht nur legitim, sondern er muss dieses Recht haben. Ich glaube an den Markt. Wenn dies eine unsinnige Einschätzung des Risikos ist, was es heute wohl wäre und wie es vor allem wäre, wenn, um ein anderes Beispiel zu nennen, ein Versicherer sagt, wir geben keine Kfz-Versicherung für Frauen, dann wird der Versicherer am Markt nicht reüssieren, dann werden es andere tun. Das ist die Antwort darauf.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Frau Kobes auf die Fragen der Kolleginnen Lambrecht und Dağdelen.

Sve Anne Kobes: Es geht zum einen um die Frage der Aufnahme des Merkmals „soziale Lebensumstände“ oder „Herkunft“ in das AGG. Ich denke, dass das AGG durchaus für eine Erweiterung der Merkmale offen sein sollte, die dort genannt sind. Es ist hinreichend bekannt, dass es zu Benachteiligungen auf Grund des sozialen Status' und der sozialen Herkunft kommt. Zu nennen sind zum einen Brüche in Bildungskarrieren, zum anderen ist es aber auch für Menschen ohne Einkommen relativ schwer, ein Konto zu eröffnen. Dennoch sehe ich Schwierigkeiten darin, die Kriterien genau zu formulieren, an denen es festgemacht wird. Also müsste man genau sehen, an welchen Kriterien soziale Lebensumstände oder soziale Herkunft festgemacht werden. Es bedarf da einer Schärfung.

Zu den unklaren bzw. mangelhaften Rechtsfolgen meinte ich das heute auch schon häufiger besprochene Thema der Verschuldensunabhängigkeit in Bezug auf die Wirksamkeit einer Sanktion, die die europäischen Richtlinien vorsehen. Zum anderen meine ich auch, wie sie sagten, dass der Kontrahierungszwang kein Problem ist, dass es im AGG so nicht drinsteht, im zivilrechtlichen Bereich. Dennoch würde es zu einer Klarstellung führen, wenn es dort entsprechend genannt würde.

Zur Frage der Übereinstimmung der in den Vertragsverletzungsverfahren gerügten Punkte und der fehlenden, mangelnden oder geringen Rechtsmobilisierung möchte ich Folgendes anführen: Zum einen obliegt laut AGG die Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände nur sehr großen Verbänden, die mindestens

75 Mitglieder haben oder denen sieben Verbände angehören. Entsprechend kann nur jemand die Beratung durchführen, der über das Wissen verfügt und juristische Kenntnisse besitzt. Das geht regelmäßig auch an der Lebenswirklichkeit der Verbände, die es in der Bundesrepublik Deutschland gibt, vorbei. Wie auch Herr Bruns ausgeführt hat, gibt es nur wenige Verbände, die über entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten verfügen. Damit liegt eine Unterstützung in dieser Gestalt nicht vor. Weiterhin betrifft das auch die Unbestimmtheit der Ausnahme im Wohnungsbereich – zu der Frau Dr. Rudolf ausführlich Stellung genommen hat – und auch die Widersprüchlichkeit in Bezug auf Kündigungen, zum einen die Eröffnung der Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für den Bereich Kündigungen und zum anderen der Verweis auf das allgemeine und besondere Kündigungsschutzrecht.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Frau Prof. Dr. Dethloff auf die Frage der Kollegin Lambrecht und des Kollegen Beck.

Sve Prof. Dr. Nina Dethloff, LL.M.: Bei der Frage von Herrn Beck ging es um die Verbandsklage. Da muss ich sagen, es ist auch nicht mein Gebiet. Daher würde ich das gerne weiterreichen und mich auf die Frage von Frau Lambrecht konzentrieren.

Da ging es darum, ob das Merkmal der sozialen Herkunft und der sozialen Lebensumstände hinreichend konkret ist und ob es erweitert werden sollte. Ich denke, je konkreter Merkmale gefasst sind, desto effektiver kann ein Diskriminierungsschutz gestaltet werden. Ich glaube schon, dass man über eine Erweiterung durchaus nachdenken kann. Es gibt auch Diskriminierungen aus anderen Gründen. Zu dem Merkmal soziale Lebensumstände, da würde ich auch den Familienstand, das Verheiratetsein, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zu leben, alleinstehend zu sein oder etwa auch das Vorhandensein von Kindern zählen. Unzulässig wäre bei Aufnahme eines solchen Kriteriums z. B. eine Benachteiligung von Familien mit Kindern oder von Alleinerziehenden. Ich denke, dass das eine deutliche Verbesserung wäre, wenn man an die Vermietung von Wohnungen denkt, dass da nicht von vornherein gesagt werden könnte, an Paare mit Kindern oder an Alleinerziehende wird nicht vermietet. Wie gesagt, je konkreter das gefasst würde, umso effektiver wäre hier ein Schutz zu verwirklichen.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt Herr Bruns, Ihnen ist von Ihrer Vorrednerin eine Frage übertragen worden.

SV Manfred Bruns: Da kann ich auch gut antworten, weil ich inzwischen sehr viele Erfahrungen mit diesen Verbandsbetätigungen habe. Es ist sehr erfreulich, dass § 23 AGG erweitert worden ist und man als Verband auch in höheren Instanzen als Beistand auftreten kann. Das war wirklich ein Missstand. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass sich diese BGH-Anwälte nicht sagen lassen, was sie vortragen sollen – wir selbst konnten die Argumente, die wir vortragen wollten, nicht vortragen. Das ist jetzt weg. Wenn ich jetzt aber § 23 AGG anschau, ist die Rolle der Verbände auf Beratung und Beistand begrenzt. Es wird immer gesagt, man muss Missbrauch verhindern, und dann wird auf das UWG und das Unterlassungsklagengesetz verwiesen und auf die Erfahrungen, die man gemacht hat. Wenn aber ein Verband nur beraten und als Beistand begleiten kann, dann wüsste ich nicht, wie Missbrauch entstehen, insbesondere wie man daraus ein Gewerbe machen kann. Ich begleite so viele Prozesse. Mir ist noch nicht eingefallen, wie wir daraus für den LSVD finanzielle Vorteile ziehen können. Wir legen dabei wesentlich zu. Die Kommission beanstandet jetzt, dass mindestens 75 Personen Vereinsmitglieder sein oder ein Zusammenschluss von sieben Verbänden gegeben sein muss. Das ist dann auch willkürlich. Dass die das gewerbsmäßig betreiben, ist bei den wenigen Möglichkeiten, die sie haben, gar nicht drin. Was man nach meiner Erfahrung sichern muss, ist, dass diese Verbände eine qualifizierte Rechtsberatung bieten, wenn sie denn Rechtsberatung anbieten. Da meine ich, sollte man das AGG mit dem Rechtsdienstleistungsgesetz in Übereinstimmung bringen. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz muss die Rechtsberatung in letzter Instanz durch einen Juristen gewährleistet sein und das müsste auch ins AGG hinein. Dann kann man diese Beschränkung auf 75 streichen. Mit einem Verband von 75 Mitgliedern können sie keinen Juristen bezahlen, der die Beratung leisten soll. Wir haben über 3.000 Mitglieder und können immer noch keinen Juristen bezahlen. Deswegen muss ich immer noch einspringen, obwohl ich schon 14 Jahre in Pension bin. Das ist das Problem.

Dann zum Verbandsklagerecht. Das wird immer gefordert. Wir haben es auch immer gefordert. Ich hätte ein bisschen Sorge, wenn wir ein Verbandsklagerecht

bekommen, da es immer auch mit großem Kostenrisiko verbunden ist. Dann werden sie wieder von irgendwelchen vorurteilsbefangenen Richtern abgeschmiert und haben mehrere Tausend Euro Kosten, die man gar nicht stemmen kann. Was ich mir wünschte, wäre, dass diese Verbände Musterprozesse führen können. Das hat folgenden Hintergrund: Wir haben immer irgendwelche streitigen Rechtsfragen, beispielsweise zur Besoldung. Dann besteht das Bedürfnis, das bis in die höchste Instanz voranzutreiben, damit man ein abschließendes Urteil bekommt. Dieser Gang durch die Instanzen ist für die Betroffenen wahnsinnig entnervend, wenn sie immer wieder eine ablehnende Entscheidung bekommen und entscheiden müssen, weiterzumachen oder nicht. Dann sind sie auf einmal glücklicherweise bis zum OVG kommen, und dann sagen sie, nein, das kann ich nicht mehr. Also ist der Prozess zu Ende. Jetzt müssen sie wieder neu anfangen. Wenn wir konkret die Möglichkeit hätten, solche Musterfragen in Prozessen geltend zu machen, dann könnte man auch allen anderen sagen, der Verband erhebt zu der und der Frage eine Musterklage und beantragt jetzt, wenn er Rechtsfragen hat, die anderen Verfahren ruhen zu lassen. Hinsichtlich der Besoldung sind mindestens 200 bis 300 Verfahren anhängig. Das bräuchte dann nicht zu sein. Das wäre, finde ich, eine sehr sinnvolle Lösung. Vielen Dank.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, Herr Bruns. Jetzt Herr Dr. Bauer auf die Fragen der Kollegen Winkelmeier-Becker und Beck.

SV Dr. Jobst-Hubertus Bauer: Zum Privileg der Religionsgemeinschaften. Richtig ist, dass das, was in den Richtlinien drinsteht, nicht ausdrücklich und nicht vollständig in § 9 AGG übernommen worden ist – das räume ich ein. Aber die Rechtsprechung macht das so, wie die Richtlinien es vorsehen. Um auch hier ein Beispiel zu bringen: Die katholische Kirche beschäftigt einen Pförtner, der evangelisch ist und sie kündigt ihm. Dann ist die Kündigung unwirksam. Das hat die Rechtsprechung schon entschieden. Es müssen „Träger des Glaubens“ sein. Der Pfarrer kann nicht zur evangelischen Kirche überwechseln; dann kann ich sagen, ich kündige ihn. Da gibt es Abgrenzungsprobleme. Im Prinzip, Herr Beck, setzt die Rechtsprechung das, was in den Richtlinien steht, so um. Jetzt kann man sich darüber streiten, ob man das ausdrücklich reinschreiben muss. Da sage ich immer: Wenn es die Rechtsprechung ohnehin so macht, ist das für mich ein Scheinproblem ...

Volker Beck (BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN): ... Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist nicht Ihrer Auffassung, das ist eins der Probleme ...

SV Dr. Jobst-Hubertus Bauer: ... Das habe ich leider oft im Arbeitsrecht, dass viele nicht meiner Meinung sind. Aber das liegt in der Natur der Sache. Jetzt will ich aber noch auf das zweite Beispiel eingehen, auf das, was Sie angesprochen oder was Sie nicht angesprochen hatten und was Herr Dr. Maier-Reimer oder irgendjemand missverstanden hatte. Ich bin kein Kenner der katholischen Kirche. Ich glaube aber, es ist geregelt, dass Pfarrer nicht weiblich sein dürfen. Das ist über § 9 AGG in der Tat nicht geregelt. Das wird aber wiederum – und das halte ich in der Rechtsprechung für richtig – in § 8 AGG hineingelesen, da es im Ergebnis nicht anders sein kann, weil natürlich die Religion dann doch eine Rolle spielt. In § 8 AGG steht: „... ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist ...“. Dann kann ich mich nicht über den Glauben der katholischen Kirche hinwegsetzen. Im Übrigen lassen Sie mich an der Stelle vielleicht noch einen Satz sagen. Was Religionen sind, ist natürlich wahnsinnig schwierig zu definieren. Bei den herkömmlichen Kirchen, der evangelischen Kirche und der katholischen Kirche ist das Verständnis von §§ 8, 9 AGG so, wie ich es beschrieben habe. Das halte ich auch für europarechtlich in Ordnung. Da gibt es im Prinzip keine Probleme. Abgrenzungsprobleme gibt es natürlich immer. Die Kindergärtnerin in einem katholischen Kindergarten müsste katholisch sein, da die katholische Kirche sagen kann, da möchten wir bitte nur Katholiken beschäftigen, weil das auch etwas mit Erziehung in katholischem Sinn zu tun hat.

Jetzt zu den Antidiskriminierungsverbänden. Ich habe es vorhin gesagt. Ich bin Anwalt und habe teilweise schlechte Erfahrungen mit unserem Berufsstand gemacht. Das ist aber so wie bei allen Berufsständen. Ich bin auch gegen solche Musterverfahren. Ich bin kein Freund amerikanischer Verhältnisse. Es gibt schon Leute, die als Anwälte auf diesem Gebiet tätig sind und sich als Präsidenten von Antidiskriminierungsverbänden bezeichnen, Anzeigen in Zeitungen schalten, nach dem Motto: „Melden Sie sich bei uns, wir vertreten Sie effektiv und sind die einzigen

Spezialisten“. Das würde man doch enorm fördern. Es reicht vollkommen aus, so wie es jetzt geregelt ist, dass man als Beistand zur Unterstützung auftreten kann. Es ist doch egal, ob in einem Verfahren ein Anwalt auftritt oder ob Herr Bruns kommt, der kein Anwalt ist, oder wer auch immer. Das ist mir doch völlig egal. Die Frage ist, ob ich ein Verbandsklagerecht habe und ob ich anstelle der Leute klagen kann. Das geht nämlich nur mit Einwilligung. Deshalb bin ich strikt dagegen und hoffe bloß, dass die Bundesregierung darauf nicht eingeht. Europarechtlich ist es auch nicht notwendig.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt abschließend in dieser Runde Herr Prof. Dr. Armbrüster auf die Frage der Kollegin Lambrecht.

SV Prof. Dr. Christian Armbrüster: Ich habe drei Anmerkungen zu machen. Sie hatten nach den Voraussetzungen des Schadensersatzanspruches im Einzelnen gefragt. Zunächst eine Anmerkung zum Verschuldensfordernis, ein wichtiges Thema, wie sich das auch in dieser Runde wieder gezeigt hat. Ich darf noch einmal an die Rechtsgrundlagen erinnern. In § 15 AGG sind für das Arbeitsrecht Schadensersatzansprüche eindeutig differenziert worden. Der Ersatz eines materiellen Schadens, wie Reisekosten usw., ist nur verschuldensabhängig zu leisten, während der Entschädigungsanspruch verschuldensunabhängig ist. Im allgemeinen Zivilrecht ist das nicht so eindeutig. § 21 Abs. 2 AGG sieht ein Verschuldensfordernis für Schadensersatz vor, aber hinsichtlich des Entschädigungsanspruchs ist das nicht klar geregelt. Ein schönes Klausurthema für meine Studierenden. § 21 Abs. 2 S. 2 und S. 3 AGG – die Materialien geben dazu nichts her. Ich vermute, dass dies seinerzeit in der Koalition umstritten war und man es deshalb nicht eindeutig geregelt hat. Anders kann ich mir das nicht erklären. Jedenfalls ist die Lage hier nicht eindeutig. Der Europäische Gerichtshof hat, wie Herr Dr. Bauer vorhin völlig zutreffend dargelegt hat, für den Entschädigungsanspruch im Arbeitsrecht entschieden, dass dieser nicht an ein Verschulden geknüpft werden darf. Ich halte diese Rechtsprechung – das ist keine Richtlinienvorgabe, sondern Rechtsprechung – inhaltlich für verfehlt. Sie läuft dem Grundprinzip der Subsidiarität zuwider, wonach die Rechtsfolgen, die sich aus den Richtlinien ergeben, durch die Mitgliedstaaten geregelt werden und dann organisch in die nationalen Rechtsordnungen eingepasst werden können. Das sollte dazu führen,

dass diese Rechtsprechung jedenfalls nicht auf Schadensersatzansprüche ausgedehnt werden sollte, und das ist Gegenstand der Anträge, über die wir hier reden. Der Gesetzgeber hätte im deutschen Recht auf Schadensersatzansprüche ganz verzichten können. Er hätte beispielsweise eine Ordnungswidrigkeit vorsehen können. Bei der Würde überhaupt kein Zweifel daran bestehen, dass sie von einem Verschulden abhängt. Daran sieht man schon, dass die Richtlinien weite Spielräume einräumen. Ich darf noch einmal an die Adresse der Kollegin Rudolf gerichtet sagen: Wenn die Einschätzung von Herrn Dr. Bauer stimmt, dass im Grunde genommen das Vertretenmüssen wohl in aller Regel vorliegt – wo ich mir nicht so sicher bin, aber wenn man das einmal unterstellt –, dann kann man natürlich sagen, braucht man das Verschuldenserfordernis nicht. Das war so Ihre Linie. Ich würde sagen, umgekehrt wird ein Schuh daraus. Dann sollte man nicht, das sage ich jetzt als Privatrechtler, einen völlig systemfremden Gedanken in die deutsche Privatrechtsordnung hineinbringen. Ich will dazu nur anmerken, dass es höchst befremdlich wäre, wenn ich bei einer Körperverletzung für den entstehenden Schaden nur im Falle eines Verschuldens haften, bei einer Ungleichbehandlung aber völlig verschuldensunabhängig. Das leuchtet mir überhaupt nicht ein. Als Privatrechtler finde ich, wenn es solche Spielräume gibt, dann sollte man dafür sorgen, dass die Rechtsordnung möglichst homogen bleibt und das ist, wie gesagt, das Anliegen des Subsidiaritätsgrundsatzes.

Zweite Bemerkung, sehr viel kürzer, zur Beschränkung des Entschädigungsanspruches auf drei Monatsgehälter im Fall der Nichteinstellung. Hierzu macht die Richtlinie keine Vorgaben, sie verlangt nur die üblichen effektiven und wirksamen Sanktionen. Ich halte das für diesen Fall für angemessen, nicht zuletzt auch deshalb, weil, wenn man hier jedenfalls deutlich großzügiger wäre, ich noch die Gefahr des sog. AGG-Hopping sehe. Zum Glück ist dieses Missbrauchspotenzial, wenn ich es richtig sehe, zurzeit nicht ausgeprägt. Wenn man hier eine sehr hohe Entschädigung immaterieller Art in Aussicht stellen würde, könnte dadurch der Anreiz für einige Leute steigen, sich systematisch Ablehnungen einzuhandeln und dann zu kassieren.

Eine dritte kurze Bemerkung sei mir gestattet, die nicht auf Ihre Fragen Bezug nimmt, sondern auf die Diskussion über den Umgang von Lebensversicherern mit Homosexuellen. Ich fühle mich als Privatrechtler aufgerufen, auch etwas zu sagen.

Die Beobachtungen, die Herr Bruns hierzu wiedergegeben hat, entsprechen auch dem, was ich aus der Versicherungsbranche als Eindruck gewonnen habe. Es handelt sich nicht um ein aktuelles Problem, sondern umgekehrt führt der Aspekt, den Herr Dr. Maier-Reimer ansprach, nämlich die Marktorientierung der Versicherer, erfreulicherweise sogar dazu, dass sie hinsichtlich des HIV-Tests häufig differenzieren und sagen, den verlangen wir nur ab einer bestimmten Größenordnung, etwa ab einer siebenstelligen Versicherungssumme im Lebensversicherungsbereich. Auch in Bereichen, wo man mit Statistiken über das AGG durchaus eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen herbeiführen und begründen könnte, wird freiwillig aus Imagegründen zur Marktpflege darauf verzichtet, weil man gesehen hat, dass die AGG-Kultur, die Frau Rudolf eingangs auch angesprochen hat, positive Früchte trägt. Danke sehr.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank für diese Antwortrunde. Ich habe noch eine Wortmeldung für eine zweite Runde vorliegen. Dann können wir uns darauf verständigen, dass Herr Kollege Montag jetzt noch die Möglichkeit hat, eine Frage zu stellen und diese dann beantwortet wird. Danach sind wir am Ende der Anhörung.

Jerzy Montag (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe zwei Fragen. Ich muss mich zu allererst bei den Damen und Herren Sachverständigen entschuldigen, dass ich später gekommen bin. Aber ich war in einer anderen Veranstaltung dieses Hohen Hauses. Da war ich unabhkömmlich. Deswegen habe ich Ihre Eingangsstatements nicht gehört und will jetzt keine konkreten Fragen stellen, die vielleicht schon gestellt sind und beantwortet worden sind.

Meine erste Frage richte ich an Herrn Prof. Dr. Armbrüster und an Frau Dr. Boesche. In der rechtspolitischen Diskussion im Parlament gibt es eine Ebene, die ich eher als die technische bezeichnen würde – wenn man das so sagen darf: Sind die Richtlinien vollständig umgesetzt, was ist mit dem Begriff so und so, und taucht er da auf usw? Es gibt eine generelle rechtspolitische Diskussion, insbesondere in der Union, der die ganze Richtung nicht passt, die in die Diskussion den Gedanken hineinbringt, die ganze Richtung sei falsch, es gäbe überhaupt keine europarechtliche Kompetenz für eine europarechtliche Regelung von

Antidiskriminierung. So wird versucht, diese Entwicklung entweder aufzuhalten oder zurückzuschrauben. Deswegen meine erste Frage an Sie beide: Wie bewerten Sie diese Frage? Sind die Antidiskriminierungsrichtlinien auf einer ausreichenden europarechtlichen Kompetenzgrundlage entstanden und würde sich an dieser Kompetenzgrundlage, in welcher Richtung auch immer, etwas ändern, wenn wir als Grundlage den Lissabon-Vertrag bekommen werden?

Meine zweite Frage ist ebenfalls eine grundsätzliche. Diese möchte ich gerne an Frau Prof. Dr. Rudolf richten und an Frau Prof. Dr. Dethloff. Auch hier geht es um die rechtspolitische Debatte. Wir sind in der Situation, dass in der rechtspolitischen Diskussion gegen die Regelung von Antidiskriminierungstatbeständen im deutschen Zivilrecht der Grundeinwand kommt, diese Regelungen seien alle Eingriffe in die Privatautonomie und deswegen in einem hohen Maße gegen – sozusagen – einen systemischen Grundsatz der deutschen Privatrechtsordnung gerichtet. Ich möchte gerne ganz konkret von Ihnen wissen, wie Sie dazu stehen, wie Sie das bewerten und ob Sie meine Meinung teilen, dass die Regelungen des Antidiskriminierungsrechts nicht die Privatautonomie aushöhlen, sondern überhaupt erst herstellen, dass sozusagen Privatautonomie erst dann hergestellt wird, wenn aufgrund bestimmter Regelungen die beiden potentiellen Teile einer Auseinandersetzung auf gleicher Höhe sind. Das sind meine beiden Fragen.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Frau Dağdelen, hatten Sie noch eine Frage? Bitteschön.

Sevim Dağdelen (DIE LINKE.): Ich wollte noch Herrn Bruns, Frau Kobes und Frau Köppen bezüglich der Antidiskriminierungsstelle fragen. Frau Köppen hatte sich in der FAZ gegen die neue europäische Richtlinie mit ihrer Äußerung gewandt: Sie sei gegen schärfere Diskriminierungsregelungen, die ihrer Auffassung zufolge ein Schlag gegen die deutsche Wirtschaft darstellen. Ich würde gerne zudem die Einschätzung von Frau Kobes und Herrn Bruns bezüglich der Antidiskriminierungsstelle kennen. Ist die bisherige Arbeit der Antidiskriminierungsstelle, die auch aufgrund dieser Aussagen von Frau Köppen von vielen Verbänden sehr viel Kritik bekommen hat, geeignet, den Diskriminierungsschutz in Deutschland effektiv voran zu treiben?

Zum Fall „Maruko“ würde ich gerne Frau Dr. Dethloff und Herrn Bruns noch einmal ansprechen. Es gab einmal eine Anhörung zum Lebenspartnerschaftsrecht und bei dieser Anhörung hatten sich ganz viele auf Grundlage dieser Rechtsprechung für eine Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaften in allen Rechtsbereichen ausgesprochen. Da würde ich gerne von Ihnen wissen, welchen Änderungsbedarf Sie speziell im Hinblick auf das Merkmal sexuelle Identität im deutschen Recht im Einzelnen sehen.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Jetzt haben wir, glaube ich, alle Fragen gestellt und kommen in die Antwortrunde. Das Wort hat Prof. Dr. Armbrüster auf die Fragen des Kollegen Montag.

SV Prof. Dr. Christian Armbrüster: Vielen Dank. Sie haben die Frage der europarechtlichen Kompetenz angesprochen. Ich bin dankbar für diese Frage, denn über das Kleinklein der rechtstechnischen Umsetzung verliert man die größeren Zusammenhänge aus dem Blick. Ich bin auch deshalb dankbar, weil ich mir die europarechtliche Kompetenzfrage oft als erstes ansehe, wenn ich mich mit einer Materie befasse. Beispielsweise bin ich der Ansicht, dass es derzeit keine Kompetenz der Union für eine Schaffung eines europäischen Zivilgesetzbuches gibt, wie es zum Teil geplant wird. Wohl aber glaube ich, dass eine Kompetenz in Bezug auf die Richtlinien, um die es hier geht, sehr wohl vorhanden ist. Die setzt sich gleichsam mosaikartig zusammen. Wir haben die Grundregeln von Gleichheit und Menschenrechten, auf die sich die Richtlinien beziehen. Wir haben spezielle Regeln zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern, zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt. Wir haben eine Kompetenz zur Bekämpfung von Rassismus, auf der die Antirassismusrichtlinie beruht. Man kann immer darüber streiten, bei den zum Teil sehr weit gefassten Formulierungen und den allgemeinen Rechtsbegriffen des EG-Vertrages oder jetzigen EU-Vertrages, ob die Kompetenzgrundlagen nun tatsächlich bestehen oder nicht. Das ist immer so, wenn da steht: Die Union hat die Kompetenz, die Geschlechterverhältnisse vor Benachteiligungen zu schützen. Umfasst es dann den Zivilrechtsbereich? Das ist keine rein juristisch zu beantwortende Frage, sondern eine des Verständnisses der Union. Meines Erachtens besteht die Kompetenz. Es ist aus meiner Sicht auch müßig, sich darüber nähere Gedanken zu machen, nachdem die Gesetzgebungsprozesse auf europäischer Ebene so laufen, wie sie das tun. Man

könnte natürlich sagen, das ist alles europarechtswidrig. Aber damit hat sich ein gewisses Verständnis der Handhabung der Kompetenzgrundlagen herausgebildet. Mir scheint es viel wichtiger und zukunftsweisender zu sein, dass sich Politiker – welcher Couleur auch immer – in den europäischen Rechtsetzungsprozess stärker einbringen. Denn die Kritik an den Richtlinien, die zum Teil geäußert wurde, über deren Umsetzung wir heute sprechen und die ich in manchen Punkten durchaus teile, die kam spät und zum Teil erst, nachdem die Richtlinien nicht nur als Entwurf, sondern als geltendes Recht auf dem Tisch lagen. Meines Erachtens sollte man das Augenmerk nicht auf die Frage möglicher Kompetenzüberschreitungen richten, wobei ich jetzt nur von den Vorlagen spreche, die zurzeit auf dem Tisch sind – wir wissen nicht, was noch kommen mag. Wir sollten den Blick auf Punkte richten, bei denen man selbst den Eindruck hat, dass sie für die deutsche Rechtsordnung abträglich wären, und rechtzeitig den Richtlinienprozess beeinflussen. In diesem Sinne möchte ich auch mein Eingangsstatement, bei dem Sie noch nicht dabei sein konnten – Herr Montag – am Ende verstanden wissen, wenn ich feststelle, dass in einem bestimmten Bereich, nämlich in der Versicherungswirtschaft, hier eine Weiche in dem vorgelegten Entwurf unglücklich gestellt worden ist.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt Frau Dr. Boesche auf die Frage des Kollegen Montag.

SVe Dr. Katharina Vera Boesche: Ich kann dem gar nichts mehr hinzufügen, sondern mich nur anschließen. Die Frage, ob wir eine ausreichende Rechtsgrundlage im EG-Recht haben, denke ich, ist weitgehend ausdebattiert und sie finden sie dort vor.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Herr Bruns auf die Frage der Frau Kollegin Dağdelen.

SV Manfred Bruns: Die eine Frage betraf die Antidiskriminierungsstelle. Dazu habe ich mich schon in meinen schriftlichen Ausführungen eigentlich sehr deutlich ausgedrückt. Ich bin in dem Beirat. Ich muss immer nach Berlin fahren, sitze den ganzen Tag und denke, was hast du da wieder gemacht? Ich habe schon zu meinen Vorstandskollegen gesagt, ich lege den Posten nieder, darauf haben die gesagt: Bleib' drin und halte den Platz für unseren Verband frei, vielleicht kommt auch mal

eine andere Leitung, dann kann man positiv arbeiten. Also, so ist das. Ich kann nicht feststellen, dass die Antidiskriminierungsstelle wirklich irgendeine positive Arbeit für die Benachteiligten geleistet hat. Frau Köppen propagiert einen Pakt mit der Wirtschaft, um die Wirtschaft mit dem Antidiskriminierungsgesetz zu versöhnen. Das ist auch ganz richtig, aber sie macht eigentlich Lobby-Arbeit für die Wirtschaft, wenn sie sich dieses Interview anschauen. Das kommt bei den Benachteiligten natürlich nicht so gut an.

Das Urteil „Maruko“ betrifft den Bereich „Beschäftigung und Beruf“. Eigentlich müssen aufgrund dieses Urteils alle Benachteiligungen von Lebenspartnerschaften im Vergleich zu Ehegatten im Bereich Beschäftigung und Beruf beseitigt werden. Das betrifft also die Beihilfe und das Versorgungsrecht, worüber wir geredet haben. Dann kommen hinzu Umzugs-, Trennungsgeld-, Reisekosten-, Laufbahnrecht usw., wo es auch Begünstigungen von Ehepartnern gibt, die zum Teil nicht für Lebenspartner gelten. Für den Bund gilt das nicht. Der hat die Lebenspartner hinsichtlich dieser Nebenrechte im Überarbeitungsgesetz von Anfang des Jahres 2005 den Ehegatten gleichgestellt. Das waren Regelungen, denen der Bundesrat nicht zuzustimmen brauchte, und deswegen sind sie in das Überarbeitungsgesetz gepackt worden und auch durchgegangen. Für das Besoldungs- und Versorgungsrecht ging das nicht. Wir haben gesagt: „Macht wenigstens das Beihilferecht“. Das war aber bei der damaligen Leitung des Ministeriums nicht möglich. Das hätte man ohne Zustimmung des Bundesrates ändern können. Das ist nicht geändert worden und muss jetzt geändert werden.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt Frau Prof. Dr. Dethloff. Ihnen liegen Fragen des Herrn Kollegen Montag und der Kollegin Dağdelen vor.

SVe Prof. Dr. Nina Dethloff, LL.M.: Zunächst zu Ihrer Frage, Herr Montag. Dazu kann man sehr lange Ausführungen machen. Die Privatautonomie ist in der Tat ein fundamentales Grundprinzip unserer gesamten Rechtsordnung. Es ist verfassungsrechtlich gewährleistet und zu Recht auch ein Grundprinzip unseres Bürgerlichen Gesetzbuches, weil wir davon ausgehen, dass der Vertrag grundsätzlich einen gerechten Interessenausgleich durch das gegenseitige Aushandeln entstehen lässt. Aber das setzt voraus, dass auch Informationen

vorhanden sind, damit ein Verhandlungsgleichgewicht auf beiden Seiten besteht. Das hat unsere Rechtsordnung auch in ganz vielen Bereichen anerkannt. Wir haben eine Vielzahl von Rechten auch in Umsetzung europarechtlicher Vorgaben, Verbraucherschutzrechte etwa, aber auch das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen und weitere Bereiche, in denen erst durch den Gesetzgeber die Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit ein solches Aushandeln tatsächlich gewährleistet ist und die Voraussetzungen für die Privatautonomie hergestellt werden. In anderen Bereichen haben wir das durch Eingriffe der Rechtsprechung, die ausdrücklich festgestellt hat, dass die verfassungsrechtliche Gewährleistung bedeutet, dass Selbstbestimmung nicht in eine Fremdbestimmung umgewandelt werden darf. Es muss tatsächlich auf beiden Seiten ein selbstbestimmtes Handeln bestehen. Von daher teile ich ganz Ihre Auffassung, dass die Voraussetzungen für Privatautonomie auch hier gewährleistet werden müssen. Insofern sehe ich auch nicht, dass hier ein fundamentaler Widerspruch zwischen Privatautonomie einerseits und dem Antidiskriminierungsschutz auf der anderen Seite besteht.

Zu der Frage von Frau Dağdelen, die den Änderungsbedarf aufgrund der Vorgaben des Gemeinschaftsrechts betrifft – speziell der Entscheidung „Maruko“. Das habe ich in meinem Eingangsstatement schon näher behandelt. In der Tat besteht hier Änderungsbedarf, insbesondere im Beamtenrecht und im Beamtenversorgungsrecht. Hier muss gemeinschaftsrechtlich zwingend eine Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnern mit Ehegatten erfolgen. Aus rechtspolitischen Gründen halte ich es auch für erstrebenswert, dass eine Gleichstellung in anderen Bereichen erfolgt. Denn entscheidend ist meines Erachtens, dass der Gesetzgeber, und darin war er frei, aber er hat sich entschieden, mit der eingetragenen Lebenspartnerschaft einen Status geschaffen hat, der bürgerlichrechtlich dem einer Ehe entspricht. Wenn er diesen Schritt getan hat, dann hat er einen Status begründet, und dieser Status ist geprägt durch das bürgerliche Recht. Dann müssen entsprechende Konsequenzen auch in anderen Bereichen gezogen werden. Das betrifft ganz konkret das Steuerrecht, das Einkommensteuerrecht und das Erbschaftsteuerrecht.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt, Frau Kobes auf die Frage der Kollegin Dağdelen.

SVe Anne Kobes: Sie fragten, ob die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geeignet sei, Betroffene wirksam zu unterstützen: Nein. Zum einen schließe ich mich Herrn Bruns an, der die Leitung der Stelle als eine Fehlbesetzung bezeichnet, und dem stimme ich voll und ganz zu. Die Leitung sendet Signale in die falsche Richtung. Vor allen Dingen in Richtung der Wirtschaft und nicht in Richtung der von der Diskriminierung Betroffenen. Zum anderen ist die Antidiskriminierungsstelle gemäß § 27 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 2 AGG verpflichtet, Öffentlichkeitsarbeit zu leisten und auch Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligung zu ergreifen. Auch diesbezüglich sehe ich nur wenige Handlungen, die nach Außen dringen und die diesem Anspruch gerecht werden. Man muss aber auch schauen, worin der gesetzliche Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes liegt. Weder sieht das AGG ein spezielles Verfahren zum Umgang mit Beschwerden vor, noch stehen der Antidiskriminierungsstelle umfangreiche Auskunftsrechte zu. Vielmehr kann sie gemäß § 27 AGG über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens informieren. § 28 AGG sieht genauso unverbindlich vor, dass die Antidiskriminierungsstelle Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen kann. Damit besitzt die Stelle gerade nicht das Mandat, Betroffene auch rechtlich zu beraten. Auskunftsrechte, das hatte ich schon gesagt, stehen ihr nur gegenüber Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen des Bundes zu. Landesbehörden, kommunale Verwaltungen und Privatunternehmen kann sie nur um Stellungnahmen ersuchen, so dass die Stelle kaum weiter kommen wird als die Betroffenen selbst, denen gerade bei privaten Beteiligten oft verlässliche Hintergrundinformationen fehlen. Der Gesetzgeber hat sich auch weder für Kontrollmöglichkeiten noch für eine eigene Klagebefugnis entschieden. Der auf der Bundesebene angesiedelten Stelle kommt damit lediglich eine Wegweiser- und Verteilerfunktion zu, die die individuelle Beratung und die tatsächliche Unterstützung im Einzelfall den ortsnäheren und sachkundigeren Stellen überlässt.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank. Jetzt abschließend Frau Prof. Dr. Rudolf auf die Frage des Kollegen Montag.

SVe Prof. Dr. Beate Rudolf: Vielen Dank. Ich kann es kurz machen. Sie fragten, ob es im Antidiskriminierungsrecht um Eingriffe in die Privatautonomie oder ob es nicht

vielmehr um die Herstellung von Privatautonomie gehe. Das war das, Sie konnten nicht dabei sein, was ich im Eingangsstatement gesagt habe. Ich meine, dass es eine falsche Gegenüberstellung ist, denn es geht nicht um einen Konflikt zwischen Freiheit und Gleichheit. Es geht bei Antidiskriminierungsrecht um Gleichheit zur Freiheit, also zur Ermöglichung einer privatautonomen Gestaltung und zwar für Personen und für Personengruppen, die bisher diesen Zugang nicht gehabt haben. Wenn Sie mir als Europarechtlerin ein Wort zu der Kompetenzfrage erlauben, zum Punkt der Subsidiarität, der nicht angesprochen worden ist und der gern aufgegriffen wird. Hier, meine ich, wird in Deutschland eine Sicht vertreten, die sagt: Wir haben doch das schon, warum muss das noch europäisch geregelt werden? Das ist verengt, weil es nicht allein darauf ankommt, ob das in einem Staat schon verwirklicht ist. Man muss schon den Blick auf die gesamten Mitgliedstaaten richten. Herr Bruns hat die osteuropäischen Staaten mit weitgehenden Diskriminierungen genannt. Als Vizepräsidentin der Europäischen Juristinnenvereinigung ergänze ich, dass Südeuropa auch ganz gewaltige Probleme hat. Insofern geht es darum, das Menschenrechtsprofil der europäischen Union zu schärfen. Ich meine, dass das Subsidiaritätsprinzip hier zu Unrecht in Stellung gebracht wird.

Vorsitzender Andreas Schmidt (Mülheim): Vielen Dank, meine sehr verehrten Damen und Herren. Wir sind am Ende unserer Sachverständigenanhörung angelangt. Ich darf mich bedanken dafür, dass Sie hier waren und Sie unsere Fragen so intensiv beantwortet haben. Alles Gute und einen guten Nachhauseweg.

Ende der Sitzung: 16.21 Uhr

Andreas Schmidt (Mülheim), MdB

Vorsitzender