



Antidiskriminierungsgesetz

Schadensersatz und Schmerzensgeld drohen

Für Bündnis 90/Die Grünen will das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) Teilhabegerechtigkeit fördern. Es vertrage sich nicht mit einer modernen, weltoffenen Gesellschaft, wenn Menschen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Identität oder aufgrund einer Behinderung ausgegrenzt oder herabgewürdigt werden. Für die bayerische Justizministerin, Dr. Beate Merk (CSU), handelt es sich um einen neuen Schlag gegen den Mittelstand, „einen Schlag gegen Vertragsfreiheit und wirtschaftliches Wachstum“.

Trotz zwischenzeitlich erfolgter Überarbeitung des „Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsvorschriften“, kurz ADG, will die Bundesregierung im Grundsatz an ihrer Absicht festhalten, weit über den Geltungsbereich der Richtlinie hinaus Diskriminierungstatbestände zu schaffen, die zum Beispiel den Arbeitgeber verpflichten, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Solche Benachteiligungen sind danach bereits bei der Auswahl und Einstellung von Arbeitnehmern, aber auch bei selbstständiger Erwerbstätigkeit denkbar. Sie können sich aus Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen ergeben.

Neue Belastungen für Arbeitgeber

Eine *unmittelbare Benachteiligung* liegt nach den Vorstellungen des Gesetzgebers vor, wenn eine Person wegen ihres Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Identität oder aufgrund einer Behinderung „eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat

oder erfahren würde“ (§ 3 Abs. 1 ADG-Entwurf). Schon eine *mittelbare Benachteiligung* oder eine *Belästigung* können den Arbeitgeber verpflichten, einen „hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen“, § 15 Abs. 1 S. 1 ADG-Entwurf.

Darüber hinaus kann der oder die Beschäftigte ein Schmerzensgeld bis zu drei Monatsgehältern selbst dann verlangen, „wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre“.

Auswirkungen auch im Zivilrecht

Das Benachteiligungsverbot erstreckt sich auch auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse wie zum Beispiel Mietverträge. Zwar räumt der Gesetzgeber ein, dass bei der Vermietung von Wohnraum „eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig sein“ kann – ob dies tatsächlich der Fall ist, dürften im Einzelfall die Gerichte entscheiden.

Geht es nach der Bundesregierung, so dürfen auch „Antidiskriminierungsverbände“ Ansprüche Benachteiligter vertreten. Voraussetzung ist, dass ein solcher Verband mindestens 75 Mitglieder hat oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bildet. Sind Ansprüche an solche Verbände abgetreten worden, können diese sie auch unabhängig von einer eventuellen Einigung der Vertragsparteien außergerichtlich und gerichtlich geltend machen.

Zur Unterstützung benachteiligter Personen soll auf Bundesebene eine Antidiskriminierungsstelle geschaffen werden, die einerseits über Ansprüche und Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens gegen Benachteiligungsverbote informieren, andererseits eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben soll.



Angriff auf Vertragsfreiheit

In einer Stellungnahme hat der Verband Freier Berufe in Bayern darauf hingewiesen, dass eine verschuldensunabhängige Haftung des Arbeitgebers auf Entschädigung für immaterielle Schäden weit über die EU-Vorgabe hinaus geht und in unserem Rechtssystem die Ausnahme ist. Die Auswirkungen auf den Abschluss von Arbeits- und Anstellungsverträgen sind ganz erheblich und zwingen den Arbeitgeber zu umfangreicher Dokumentation. „Sämtliche Unterlagen über Vorgänge, bei denen Diskriminierungen auch nur im entferntesten denkbar sind, wären aufzubewahren. Entscheidungen müssten schriftlich begründet werden.“ Als völlig realitätsfremd und unzutreffend wertet der Verband Freier Berufe die Behauptung des Gesetzgebers, dass kleinen und mittleren Unternehmen zusätzliche Kosten nur dann entstehen, „wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornehmen.“ Vielmehr ist zu befürchten, dass ein

neues bürokratisches Monstrum mit diesem Gesetz das Licht der Welt erblickt. Justizministerin Beate Merk: „Dieser Angriff auf die Vertragsfreiheit stellt unsere freiheitliche Wirtschaftsordnung in Frage.“

Hoffnung auf Neuwahlen

Dennoch stehen die Aussichten nicht schlecht, das rot-grüne Gesinnungsgesetz zu verhindern. Auch wenn der Bundesrat am Gesetzgebungsverfahren selbst nicht beteiligt ist, das Gesetz also nicht zustimmungspflichtig ist, könnte es durch die angekündigten Neuwahlen dazu kommen, dass die Bundesregierung den Gesetzentwurf auf Eis legt. Sollte das Gesetz dennoch irgendwann einmal Rechtskraft erlangen, muss man schon dankbar dafür sein, dass der Gesetzgeber das Benachteiligungsverbot zumindest auf familienrechtliche Schuldverhältnisse nicht anwenden will. Bei der Auswahl von Lebenspartnern darf also weiter „diskriminiert“ werden.

Rechtsanwalt Peter Knüpper,
Hauptgeschäftsführer der BLZK

Ausschreibung: Förderpreis 2005 der Bayerischen Landeszahnärztekammer

Die Bayerische Landeszahnärztekammer stiftet im Jahr 2005 einen mit 5.000,- € ausgestatteten Preis, der von einem vom Vorstand der Bayerischen Landeszahnärztekammer gewählten Kuratorium vergeben wird. Diesem gehören vier niedergelassene Zahnärzte, zwei Angehörige einer bayerischen Universitätszahnklinik (Zahnärzte) und als Vorsitzender der Präsident der Bayerischen Landeszahnärztekammer ex officio an.

Für die Zuerkennung des Preises gelten folgende Kriterien:

1. An der Bewerbung um den Förderpreis der Bayerischen Landeszahnärztekammer können nur Zahnärzte teilnehmen, die Mitglieder eines bayerischen zahnärztlichen Bezirksverbands sind – unabhängig davon, ob sie an Universitäten, Firmen, unabhängigen Forschungseinrichtungen oder als niedergelassene Zahnärzte bzw. Assistenten arbeiten. Einreichen können sowohl Einzelpersonen als auch Autorengruppen.
2. Der Preis wird vergeben für wissenschaftliche Arbeiten, deren Erkenntnisse und Aussagen für die Umsetzung in der zahnmedizinischen Praxis wesentlich sind. Die Arbeit muss geistiges Eigentum der/des Verfasser/s sein.
3. Eingereicht werden können Arbeiten, die noch unveröffentlicht sind oder deren Publikation nicht länger als zwei Jahre zurückliegt

4. Die Arbeiten sind anonymisiert und mit einem Kennwort auf der betreffenden Arbeit versehen an folgende Anschrift zu richten:

Bayerische Landeszahnärztekammer
Vorstandssekretariat
– Kuratorium Förderpreis der BLZK –
Fallstraße 34
81369 München.

Die Arbeiten sind siebenfach in deutscher oder englischer Sprache druckfertig einzureichen. Der Sendung ist ein außen lediglich mit dem betreffenden Kennwort der Arbeit versehener verschlossener Umschlag beizufügen, in dem sich ein Blatt befindet, auf dem Name und Anschrift des Bewerbers mitgeteilt werden.

5. Einsendeschluss ist der 25. Juli 2005.

6. Verstößt ein Bewerber gegen Bestimmungen dieser Richtlinien, so scheidet er aus dem Bewerbungsverfahren aus.

7. Die Nichtvergabe des Preises ist möglich, wenn keine der Arbeiten dem Kuratorium preiswürdig erscheint.

8. Die Entscheidung des Kuratoriums ist endgültig. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mit der Einreichung der Arbeit erkennt der Bewerber die vorliegenden Kriterien des Förderpreises an.