

Bericht aus einem Entwicklungsland

Zum Scheitern des Antidiskriminierungsgesetzes und den Perspektiven danach

Marcus Lippe

Mit der Anrufung des Vermittlungsausschusses durch den Bundesrat am 8. Juli 2005 ist auch der zweite Versuch gescheitert, die europarechtlichen Vorgaben im Bereich Antidiskriminierung in Deutschland umzusetzen. In der dabei geführten öffentlichen Debatte wurde der Eindruck vermittelt, dass der Regierungsentwurf, wie er vom Bundestag verabschiedet wurde, über die Umsetzung der Richtlinien hinausgeht, während die Opposition eine Eins-zu-eins-Umsetzung der Richtlinien fordert. Einer genaueren Betrachtung hält diese Sichtweise nicht stand. Ideologische Grabenkämpfe und polittaktische Überlegungen wurden auf den Rücken der Betroffenen ausgetragen. Trotzdem ist die rechtliche Lage für die Opfer von Diskriminierung nicht ganz so trostlos, wie das Scheitern des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) vermittelt.

Tägliche Diskriminierungspraxis

Das Scheitern des Gesetzes und die polemische Diskussion, die es begleitete, zeigen allerdings, dass Deutschland antidiskriminierungspolitisch immer noch ein Entwicklungsland ist. Dies wird auch durch Zahlen bestätigt. Die Eurobarometer-Studie der EU vom Mai 2003 hat bei einer Befragung festgestellt, dass nur ca. 2/3 aller BundesbürgerInnen eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion, der sexuellen Identität, des Alters, des Geschlechtes oder einer Behinderung ablehnen. Deutschland liegt damit weit unter dem europäischen Durchschnitt und mit Abstand an letzter Stelle im europäischen Ranking.

Bezeichnenderweise gibt es bisher keine Studie, welche das Ausmaß der Diskriminierung flächendeckend erfasst. Nur im Bereich der Arbeitswelt liegen einige Untersuchungen vor. Mit Ausnahme einer Untersuchung aus dem Jahr 2000 zum Einlassverhalten in Brandenburger Diskotheken fehlen diese weitgehend im allgemeinen zivilrechtlichen Bereich. Letztere kommt zu dem Ergebnis, dass 1/3 der besuchten Diskotheken eine eindeutig diskriminierende Einlasspraxis betreibt. Drei junge Männer nichtdeutscher Herkunft hatten als "Testbesucher" im Jahr 2000 insgesamt 15 Diskotheken in Brandenburg besucht. Während sie in sechs Diskotheken - meist unter dem Hinweis, die Diskothek sei voll - abgewiesen wurden, erhielten alle anderen weißen Gäste ungehinderten Zugang.

Weitere Aussagen im zivilrechtlichen Bereich beschränken sich auf Zeitungsartikel. So liegen zahlreiche Berichte darüber vor, dass MaklerInnen und VermieterInnen tatsächlichen oder vermeintlichen AusländerInnen den Abschluss eines Mietvertrages verweigern. Nachdem deutsche Versicherungsunternehmen mit dem Versuch gescheitert waren, erhebliche Beitragszuschläge in der Kfz-Haftpflichtversi-

cherung für türkische, damalige jugoslawische und griechische Staatsangehörige einzuführen, versuchten einige Unternehmen daraufhin, VersicherungsvertreterInnen von der Werbung ausländischer KundInnen abzuhalten, indem sie in diesen Fällen keine oder nur eine geringere Provision zahlten. Ein neueres Phänomen scheint die Abweisung interessierter KundInnen durch Fitness-Studios zu sein: "Kopftuchträgerinnen", AusländerInnen, aber auch türkischstämmige Deutsche werden nach Medienberichten bei Überschreitung geschäftsinterner "Ausländerquoten" nicht mehr als Mitglied aufgenommen. Mit ihrem Verhalten konfrontiert, verteidigen sich die Gewerbetreibenden damit, dass die Angehörigen der zurückgewiesenen Gruppe eine schlechte Zahlungsmoral besäßen, zu Vandalismus neigten und/oder andere KundInnen belästigen würden. Nicht selten wird zudem auf Forderungen oder gar Boykottandrohungen anderer KundInnen verwiesen. Im Bereich der Behindertendiskriminierung kommt es immer wieder zu Skandalurteilen.

Was möglich wäre

Eine spürbare Verbesserung des Rechtsschutzes von Diskriminierungsoffern sollen verschiedene Antidiskriminierungsrichtlinien (RL) der EU bringen. In unterschiedlichem Umfang fordern die Richtlinien die Mitgliedstaaten auf, wirksame rechtliche Schutzmechanismen bei Diskriminierungen aufgrund der dort genannten Diskriminierungsmerkmale zu schaffen. Die Mitgliedsstaaten, also auch Deutschland, sind europarechtlich verpflichtet, die Richtlinien innerhalb bestimmter Fristen in nationales Recht umzusetzen. Für die Antirassismus- und die Rahmenrichtlinie ist die Umsetzungsfrist bereits abgelaufen.

Bei den Diskriminierungsmerkmalen Geschlecht und ethnische Herkunft geht der Schutz sehr weit, da er sich auch auf viele zivilrechtliche Verträge erstreckt und nicht nur Arbeitsverträge im weitesten Sinne erfasst. Leider wurde dieser umfassendere Schutz nicht auch auf die anderen Merkmale ausgedehnt. Ebenso zu bedauern ist, dass bereits in den Richtlinien die strukturelle Diskriminierung von Flüchtlingen umfassend aus dem Regelungsbereich herausgenommen wurde, so dass ein diskriminierungsfreies Flüchtlingsrecht nicht verlangt wird. Dies kann im Zuge der flüchtlingsfeindlichen Politik, die sich mehr und mehr auch auf europäischer Ebene durchsetzt, kaum überraschen.

Auch die Verpflichtung zur Beweiserleichterung lässt zu wünschen übrig. Zwar stellt diese einen Schritt in die richtige Richtung dar, besser wäre es gewesen, eine eingeschränkte Beweislastumkehr einzuführen, da selbst die Beibringung von Tatsachen für die Betroffenen mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sein kann. Auch ist mit der

Schaffung von Individualklagemöglichkeiten im Bereich Antidiskriminierung noch nicht der Weisheit letzter Schluss getroffen. Trotzdem hätte eine Umsetzung der Richtlinien in Form des ADG einen großen Fortschritt bedeutet.

Politische Scheingefechte

Um so tragischer ist es, dass dieser Entwurf durch die Verzögerungstaktik der CDU/CSU und der FDP im Zuge der Neuwahlen scheiterte, obwohl selbst die sachliche Kritik, die eine Verweigerung der Zustimmung hätte rechtfertigen können, häufig die europarechtlichen Vorgaben ignorierte. Im Mittelpunkt stand dabei, dass das ADG schwerwiegend in die grundrechtlich geschützte Vertrags- und Handlungsfreiheit eingreifen und damit den Rechtsverkehr unter Geschäfts- wie unter Privatleuten erheblich erschweren würde. Aus der Perspektive der Richtlinien stellt sich dieses Problem allerdings nicht. Diese sehen eine Einschränkung einfach vor. Zwar geht der Gesetzentwurf über die Richtlinien hinaus, indem er den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz auf die Merkmale Religion, Weltanschauung, Alter und Behinderung ausweitet. Verfassungsrechtlich stellt aber weder das eine noch das andere ein Problem dar.

Außerdem wird unterstellt, dass die im Gesetzentwurf verankerte Beweisumkehr geradezu einlädt, Diskriminierungen dort geltend zu machen, wo eigentlich keine stattfinden. Dabei wird verkannt, dass es sich lediglich um eine Beweiserleichterung handelt, die so von den Richtlinien vorgegeben wird. Ebenso verhält es sich mit der Kritik an der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle. Allerdings beschränken sich die Richtlinien bei der Verpflichtung zur Schaffung einer Antidiskriminierungsstelle auf die Merkmale Geschlecht und ethnische Herkunft. Der gescheiterte Gesetzentwurf ging diesbezüglich über die Vorgaben der Richtlinien hinaus, indem er eine Stelle für alle in den Richtlinien genannten Merkmale schaffen wollte.

Auch bei der Argumentation gegen eine Ausweitung der Befugnisse von Betriebsräten bzw. Gewerkschaften, um Diskriminierungen im Betrieb besser bekämpfen zu können, und der Einführung des Rechts der Antidiskriminierungsverbände, die Rechte der ArbeitnehmerInnen im Fall von Diskriminierung wahrzunehmen, wird verkannt, dass die Richtlinien keinen Spielraum lassen. Ebenso ins Leere geht die Kritik, dass eine generelle Entschädigungspflicht unabhängig vom konkreten Schadenseintritt nicht in das deutsche Haftungssystem passe. Die Richtlinien lassen hier dem Gesetzgeber zwar einen weiten Spielraum, sehen aber ausdrücklich den Schadensersatz vor.

Ein Gesetzentwurf mit Defiziten

Bei aller Kritik, dass der Gesetzentwurf zu weit gehen würde, gerät aus dem Blick, dass der Entwurf an drei Stellen hinter die Vorgaben der Richtlinien zurückfällt. Dies betrifft den Viktimisierungsschutz, der nur auf das Arbeitsrecht beschränkt ist. Europarechtlich ist eine Regelung aber auch im Hinblick auf das allgemeine Vertragsrecht bei Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft und Geschlecht vorgesehen.

Außerdem nimmt der Entwurf im allgemeinen Vertragsrecht Näheverhältnisse grundsätzlich von der Anwendung des Diskriminierungsverbots aus. Schließlich rechtfertigt der Entwurf eine unterschiedliche Behandlung bei der Vermietung von Wohnraum im Hinblick auf die "Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse".

Die beiden Einschränkungen sind neben der politischen Implikation, dass Diskriminierung manchmal erlaubt ist, so auch juristisch nicht haltbar. Dies betrifft allerdings ausschließlich das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft. In der Antirassismusrichtlinie finden sich keinerlei Anknüpfungspunkte für eine solche Einschränkung. Zwar hält

die Richtlinie im vierten Erwägungsgrund fest: "Ferner ist es wichtig, dass im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen der Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens sowie der in diesem Kontext getätigten Geschäfte gewahrt bleibt". Dieser der eigentlichen Richtlinie vorangestellte Erwägungsgrund bildet jedoch keine Grundlage für eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen aufgrund von "Rasse" und ethnischer Herkunft. Die Erwägungsgründe dürfen nur zur Auslegung der Richtlinie herangezogen werden, aber nicht deren Wortlaut ins Gegenteil verkehren. Nach der Richtlinie sind Ungleichbehandlungen jedoch nur zulässig, wenn sie wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen (Art. 4 RL) oder positive Maßnahmen (Art. 5 RL) betreffen. Außerdem ist es auch systemwidrig, wenn InhaberInnen von Kleinbetrieben, in denen zweifellos ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis besteht bzw. entsteht, arbeitsrechtlich eine Diskriminierung wegen der Hautfarbe untersagt wird, während die VermieterInnen einer Wohnanlage mit einhundert Wohnungen wegen der Hautfarbe benachteiligen dürfen, weil sonst die "soziale Bewohnerstruktur instabil" würde. Hier ergibt sich auch ein Wertungswiderspruch mit dem Strafrecht: Die ausdrückliche Weigerung, jemandem wegen dessen Hautfarbe eine Wohnung zu vermieten, dürfte eine Beleidigung gemäß § 185 Strafgesetzbuch (StGB) darstellen, wäre aber nach dem Gesetzentwurf zivilrechtlich unbedenklich. Hieraus könnte sogar gefolgert werden, dass auch eine Haftung nach § 823 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit § 185 StGB entfallen müsste.

*Richtlinie 2002/73/EC
Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 5. Oktober 2005 nachzukommen...*

Es bleibt den Mitgliedstaaten unbenommen, Vorschriften einzuführen oder beizubehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

Richtlinie 2000/43/EC

Fast schutzlos ausgeliefert

Trotz des defizitären Entwurfs wäre dessen Umsetzung noch ein Fortschritt gewesen. Denn der bisherige Schutz ist bis auf einige Ausnahmen so gut wie nicht existent. Neben dem Schadensersatzanspruch wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Arbeitsrecht gemäß § 611a BGB ist nur im Versicherungsrecht die Kalkulation von Versicherungsprämien, die auf der Nationalität oder der ethnischen Herkunft basiert, verboten.

Außerdem können sich die Betroffenen in Fällen von Diskriminierung durch einen Gewerbetreibenden an die entsprechenden Aufsichtsbehörden wenden. Denn das Gewerberecht, insbesondere das Gast-

Die Antidiskriminierungs-Richtlinien der EU

Antirassismusrichtlinie¹

- schützt vor Diskriminierung aufgrund der „Rasse“² oder *ethnischen Herkunft*
- gilt sowohl im Bereich von Arbeit – Zugang zu unselbständiger wie selbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich Ausbildung, Berufsberatung, Arbeitsentgelt, Gewerkschaftsmitgliedschaft – als auch beim Zugang zu und der Versorgung mit *Gütern und Dienstleistungen*, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich des Wohnraums
- schützt daneben den Zugang zum *Sozialschutz*, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, zu sozialen Vergünstigungen und Bildung
- *Ausnahmen* vom Diskriminierungsverbot bei *positiven Maßnahmen* = Maßnahmen, bei denen bestimmte Gruppen eine günstigere Behandlung erfahren als andere, um Benachteiligungen wegen der genannten Diskriminierungsgründe zu verhindern oder auszugleichen (Beispiel: Quotenregelungen)
- Erlaubt sind Ungleichbehandlungen, wenn eine bestimmte ethnische Herkunft oder „Rasse“ für die Art einer beruflichen Tätigkeit eine wesentliche Anforderung darstellt (Beispiel: Filmrollen, Selbsthilfeprojekte).
- *Ausgenommen* sind Regelungen aus dem Diskriminierungsschutz, welche die Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen in einen Mitgliedstaat oder ihren Aufenthalt in einem Mitgliedstaat betreffen, einschließlich der Behandlung, die sich aus ihrer Rechtsstellung ergibt.
- Verlangt wird die Einrichtung einer *unabhängigen Stelle*.³
- Die Umsetzungsfrist der Richtlinie ist abgelaufen. Der EuGH hat Deutschland wegen ihrer Nichtumsetzung verurteilt.⁴

Rahmenrichtlinie im Bereich der Arbeit⁵

- schützt vor Diskriminierung aufgrund der *Religion* oder der *Weltanschauung*, des *Alters*, der *sexuellen Ausrichtung* oder einer *Behinderung*
- ist auf den Bereich *Arbeit* beschränkt
- enthält – im Vergleich zur Antirassismusrichtlinie – *zusätzliche Ausnahmen* vom Diskriminierungsschutz:
- Notwendige Regelungen für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der öffentlichen Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten sind ebenso ausgenommen wie Leistungen seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes.
- Bezüglich der Merkmale *Behinderung* und *Alter* gilt dies auch für Regelungen, welche die Streitkräfte betreffen.
- Ungleichbehandlungen wegen des *Alters* können unter bestimmten Umständen *keine Diskriminierung* darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind sowie ein legitimes Ziel verfolgen, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind (Beispiel: Altersbeschränkung für PilotInnen).
- Die Umsetzungsfrist ist mit Ausnahme des Merkmals *Alter* abgelaufen.

Güter-Zugangs-Richtlinie Geschlecht⁶

- schützt vor Diskriminierung aufgrund des *Geschlechts* beim Zugang zu und der Versorgung mit *Gütern und Dienstleistungen*, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen
- erweitert den Schutz der „*Gender-Richtlinien*“ aus den Jahren 1976⁷ bzw. 2002⁸, die sich nur auf den Bereich Arbeitsmarkt beziehen
- macht zusätzlich zu den in der Antirassismusrichtlinie genannten Ausnahmen im Bereich des *Versicherungswesens* die Ausnahme, dass unterschiedliche Versicherungstarife auch künftig erlaubt sind, wenn sie auf relevanten statistischen Daten beruhen; allerdings dürfen Kosten, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen, nicht berücksichtigt werden, verlangt die Einrichtung einer unabhängigen Stelle.

Anmerkungen:

- 1 RL 2000/43/EG, ABl. 2000 Nr. L 180, 22.
- 2 Vgl. zur Verwendung dieses Begriffs in der Richtlinie Michaelson, in diesem Heft, 125 ff.
- 3 Vgl. Dern, in diesem Heft, 120 ff.
- 4 EuGH v. 28.04.2005, Rs. C-329/04.
- 5 RL 2000/78/EG, ABl. 2000 Nr. L 303, 16.
- 6 RL 2004/113/EG, ABl. 2004 Nr. L 373, 37.
- 7 RL 76/207/EWG, ABl. 1976 Nr. L 039, 40.
- 8 RL 2002/73/EG, ABl. 2002 Nr. L 269, 15.

Richtlinie 2000/78/EG
Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts-
Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens
2. Dezember 2003 nachzukommen, ...

stättengesetz, sieht im Wiederholungsfall die Möglichkeit vor, dem Gewerbetreibenden wegen fehlender Zuverlässigkeit das Betreiben des Gewerbes zu untersagen. Dies wäre denkbar, wenn die Diskriminierung beleidigenden Charakter besitzt. Allerdings wird von der Untersagung von Behördenseite nur sehr selten Gebrauch gemacht.

Ebenso kann die für die gewerbliche Personenbeförderung erforderliche Erlaubnis bei mangelnder Zuverlässigkeit entzogen werden, was u.a. bei einem Verstoß gegen § 25 Personenbeförderungsgesetz möglich ist. Dieser schreibt BeförderungsunternehmerInnen die Beförderung jeder Person vor, sofern die Beförderung möglich und die/der KundIn zur Einhaltung der Beförderungsbedingungen bereit ist. Dies bietet die Möglichkeit, TaxifahrerInnen, die die Beförderung von Personen aufgrund ihrer Hautfarbe oder ethnischen Herkunft ablehnen, die Erlaubnis zu entziehen.

§ 2 der Telekommunikations-Kundenschutzverordnung, welche die Mindestanforderungen für den Kundenschutz für private Telekommunikationsgesellschaften festlegt, besagt, dass marktbeherrschende AnbieterInnen von Telekommunikationsdienstleistungen für die Öffentlichkeit ihre Leistungen allen zu gleichen Bedingungen zur Verfügung zu stellen haben, es sei denn, dass unterschiedliche Bedingungen sachlich gerechtfertigt sind. Somit verstoßen marktbeherrschende AnbieterInnen von Telekommunikationsdienstleistungen gegen § 2, wenn Kunden aus Gründen der ethnischen Herkunft diskriminiert werden.

Verbesserungen auch ohne Gesetz?

Trotzdem haben sich die Möglichkeiten für die Betroffenen von Diskriminierung auch ohne das ADG allein aufgrund der Existenz der Richtlinien verbessert. Handelt es sich bei denjenigen, die diskriminieren, um den Staat oder eine öffentliche Einrichtung, können die Bestimmungen der Richtlinien, die klar, eindeutig und unbedingt sind, direkt vor nationalen Gerichten geltend gemacht werden. Diese Bestimmungen haben definitionsgemäß "unmittelbare vertikale Wirkung". Dies bedeutet, dass sich, wenn ein Mitgliedstaat die Richtlinien nicht rechtzeitig oder nicht ordnungsgemäß umgesetzt hat, Einzelpersonen, die geltend machen, von einer staatlichen Stelle diskriminiert worden zu sein, trotzdem auf die Richtlinienbestimmungen berufen können.

Handelt es sich bei denjenigen, die diskriminieren, um Einzelpersonen oder private Körperschaften, müssen die nationalen Gerichte von der "mittelbaren Wirkung" der Richtlinien ausgehen und alles tun, um das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht auszulegen. Dies bedeutet, dass sie das nationale Recht so weit wie möglich nach dem Wortlaut und dem Zweck der Richtlinie auslegen müssen, damit das von der Richtlinie beabsichtigte Ergebnis erreicht wird. Dabei ist unerheblich, ob das nationale Recht vor oder nach der Richtlinie erlassen wurde.

Vor welchem Verhalten wird wie geschützt?

(gilt für alle Richtlinien)

Unmittelbare Diskriminierung

liegt vor, wenn eine Person aufgrund der in den Richtlinien genannten Merkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung

liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, bei denen in den Richtlinien genannte Merkmale vorliegen, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Belästigung

meint unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit in den Richtlinien genannten Merkmalen einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Viktimisierung

meint, dass Personen vor Konsequenzen zu schützen sind, die sich aus der Beschwerde oder der Einleitung eines Verfahrens wegen Diskriminierung ergeben.

Beweiserleichterung

Die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Beweislast in Zivil- und Verwaltungsverfahren zwischen dem/ der BeschwerdeführerIn und dem/ der BeschwerdegegnerIn so verteilt ist, dass, nachdem ein mutmaßliches Opfer Tatsachen darlegt, aufgrund derer eine Diskriminierung angenommen werden kann, die/ der BeschwerdegegnerIn beweisen muss, dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorlag.

Unterstützung durch Dritte

Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/ oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

Sanktionen

müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und können auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen. Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten.

Ein erster Versuch, eine gemeinschaftskonforme Auslegung von zivilrechtlichen Normen im Bereich der Antidiskriminierung zu erreichen, wurde im Falle einer Verweigerung des Zutritts zu einer Partyveranstaltung unternommen. Der Betroffene versuchte, eine Entschädigung zu erhalten. Allerdings meinte das Gericht, eine richtlinienkonforme Auslegung sprengte den Rahmen des nationalen Rechts, weil diese die Privatautonomie aufhebe, was der deutschen Rechtsordnung fremd sei. Die ideologischen Polemiken haben hier ihre Wirkung gezeigt. Unter völliger Missachtung des Prinzips, dass Freiheit und Gleichheit zu einem Ausgleich gebracht werden müssen, und der Ignorierung der Tatsache, dass z.B. § 611a BGB im Bereich von Arbeitsverträgen die Einschränkung der Privatautonomie vorsieht, meint das Gericht, die Rechtsordnung zu verteidigen. Erfolgsversprechender scheint die richtlinienkonforme Auslegung im Bereich des Arbeitsrechts, wo sich ein behinderter Mensch gegen die Einstellungsverweigerung seitens einer Behörde wehrte.

Als weitere Möglichkeit, sich zumindest gegen die Folgen der Diskriminierung zu wehren, kann der Betroffene auch Schadensersatzansprüche gegen die Bundesrepublik Deutschland geltend machen. Denn nach Ablauf der Umsetzungsfrist einer Richtlinie gilt, dass der Mitgliedstaat den Schaden, der durch die Nichtumsetzung der Richtlinie entsteht, ausgleichen muss. Für die Haftung des Staates müssen eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein: 1. Das Ziel der Gemeinschaftsbestimmung, gegen die verstoßen wurde, muss darin bestehen, dem/ der Einzelnen Rechte zu gewähren. 2. Der Verstoß muss schwerwiegend genug sein. 3. Es muss ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Versäumnis des Staates und dem Schaden bestehen, der den Betroffenen entstanden ist. Auch hier gibt es erste Verfahren. Ein Kameruner machte einen Schadensersatzanspruch wegen der Verweigerung des Zugangs zu einer Gaststätte geltend. Auch hier scheiterte der Versuch. Das Gericht begründete den Beschluss damit, dass die Richtlinie als Sanktion nicht zwingend einen Schadensersatz vorsehe. Dies sei lediglich eine Möglichkeit, über die aber der Gesetzgeber zu entscheiden habe. Daher fehle es für den Schadensersatz an der erforderlichen Kausalität.

Ohne Gesetz geht's nicht

Die genannten Beispiele für einen Antidiskriminierungsschutz auch ohne ADG zeigen, dass dieser bei weitem nicht ausreicht. Entweder die Betroffenen klagen sich durch mehrere Instanzen, weil die unteren Gerichte nicht bereit sind, antidiskriminierungsfreundliche Entscheidungen zu treffen, oder das Opfer ist vom guten Willen der Behörden abhängig, gegen DiskriminiererInnen tatsächlich konsequent vorzugehen. Ein ADG tut also dringend Not. Allerdings ist zu befürchten, dass der neue Anlauf noch weiter hinter die Richtlinie zurückfällt als der letzte. Dann bleibt wieder nur der Gang zum EuGH, um dem Entwicklungsland Deutschland auf die Sprünge zu helfen.

Marcus Lippe lebt in Berlin und arbeitet im Bereich Flüchtlinge und Antidiskriminierung.

Literatur:

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht 01/2005, download: europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm.

Nickel, Rainer, Gleichheit und Differenz in der vielfältigen Republik, Baden-Baden 1999.

Stellungnahmen der ExpertInnenanhörung zum ADG vom 07.03.2005, download: www.bundestag.de/parlament/gremien15/a12/oeffentliche_sitzungen/20050307/.



Anzeige

LINKSNET  **DE**

Portal für linke Wissenschaft und Politik

ak analyse + kritik • alaska • Ansprüche • arranca! • Blätter für deutsche und internationale Politik • Das Argument • Das Plättchen • express • Fantomas • Forum Recht • FORUM Wissenschaft • Gigi • Initial • Berliner Debatte • isw sozial ökologische wirtschaftsforschung • ir3w info zentrum 3 Welt • Kurswechsel Ossietzky • PERIPERIE • PROKIA • Solidaridad • So7 Sozialistische Zeitung • Sozialismus • spw sozialistische Politik und Wirtschaft • tendenz • UTOPIA kreativ • W&F Wissenschaft & Frieden • 7 Zeitschrift Marxistische Erneuerung

Eine menschliche, nachhaltige und soziale Politik verwirklichen.

Eine andere Politik ist machbar!

