

**Antwort
der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Wolfgang Bosbach, Dr. Michael Fuchs,
Hartmut Koschyk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU
– Drucksache 15/4912 –**

Bürokratische Auswirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes**Vorbemerkung der Fragesteller**

Die Diskriminierung eines Menschen wegen seiner äußeren Merkmale oder seiner Veranlagung widerspricht dem christlichen Menschenbild, welches von der Unverletzbarkeit der Würde eines jeden Einzelnen ausgeht. Es ist daher völlig selbstverständlich, dass sich eine Gesellschaft Regeln gibt, die allen deutlich machen, dass Diskriminierung strikt abgelehnt und geahndet werden muss.

Die Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben am 14. Dezember 2004 den Entwurf für ein so genanntes Antidiskriminierungsgesetz (ADG) vorgelegt (Bundestagsdrucksache 15/4538). Die Vorlage des ADG wird mit dem Zwang zur Umsetzung europäischer Richtlinien aus dem Jahr 2000 begründet. Dies ist aber nur vordergründig richtig, denn der Gesetzentwurf geht deutlich über die europäischen Regelungen hinaus. Diese schreiben für das Zivilrecht beispielsweise nur Regelungen im Hinblick auf Benachteiligungen wegen der Rasse und der ethnischen Herkunft vor. Zum anderen hat es die Bundesregierung versäumt, sich in den vergangenen vier Jahren bei der Europäischen Union für eine Aufhebung der maßgeblichen Richtlinien einzusetzen. Die Frage, ob die EU-Richtlinien, die angeblich dieses ADG erzwingen, nicht schon durch deutsches Recht erfüllt gewesen wären, ist offenbar nicht diskutiert worden.

Gegen den Gesetzentwurf bestehen erhebliche Bedenken. So stehen die vorgeschlagenen Regelungen in einem klaren Widerspruch zu der Werteordnung unseres Grundgesetzes. Sie gefährden die verfassungsrechtlich geschützte Privatautonomie und lassen eine massive Beschränkung des Wirtschafts- und des Rechtsverkehrs befürchten. Vor allem kleineren und mittleren Unternehmen entstehen enorme bürokratische Pflichten, ohne dass das eigentliche Ziel, keine Diskriminierung im gesellschaftlichen Miteinander, erreicht wird.

So wird eine Antidiskriminierungsstelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eingerichtet. Zu erwarten ist, dass Antidiskriminierungsverbände als „Abmahnvereine“ eine Prozesswelle auslösen werden. Anstatt unseren weltweit am höchsten regulierten Arbeitsmarkt zu flexibilisieren, wird mit diesem Gesetz weiter reguliert. Die Sorge der Unter-

nehmen, mit umfangreichen Dokumentationspflichten im Rahmen der Vertragsverhandlungen überzogen zu werden, ist sehr verständlich. Um gegen den möglichen Vorwurf, die Nichteinstellung bzw. Ablehnung beruhe auf dem Alter oder der Religion des Bewerbers, gewappnet zu sein, wird zukünftig umfangreiche Archivierung erforderlich sein.

Das Gesetzesvorhaben konterkariert so die Bemühungen, die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland wirtschaftsfreundlich zu gestalten, um einen nachhaltigen Wirtschaftsaufschwung zu erreichen. Es wird nach Ansicht von Experten gerade nicht dazu führen, Diskriminierung in der Arbeitswelt präventiv zu verringern, sondern vielmehr die historisch einmalig hohe Massenarbeitslosigkeit in Deutschland weiter zementieren, Arbeitgeber aus Gründen notwendiger Rechtssicherheit zu mehr Zurückhaltung bei Neueinstellungen zwingen und so die dringend notwendigen Anreize zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im Keim ersticken.

1. In welchen Regelungsbereichen hat das bestehende deutsche Recht die Vorgaben der EU-Richtlinien 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000, 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 und 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2003 (EU-Richtlinien) bisher nicht erfüllt?

Die bisher bestehenden Regelungen im Arbeitsrecht reichen für die Umsetzung der genannten Richtlinien nicht aus. So bezieht sich z. B. das Benachteiligungsverbot des § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nur auf das Merkmal Geschlecht, die Richtlinien enthalten ein solches Benachteiligungsverbot aber auch für die Merkmale Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität.

Diskriminierungsverbote für das allgemeine Zivilrecht enthalten insbesondere die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG und die Gleichstellungsrichtlinie wegen des Geschlechts 2004/113/EG. Im deutschen allgemeinen Zivilrecht gibt es derzeit keine ausdrücklichen Regelungen, die einen zivilrechtlichen Rechtsschutz im Sinne der Richtlinie 2000/43/EG insbesondere beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, ausdrücklich sicherstellen. Ebenso wenig sieht die deutsche Zivilrechtsordnung ein ausdrückliches Verbot einer Diskriminierung wegen des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2004/113/EG für Personen vor, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sind zur Richtlinienumsetzung klare Regelungen erforderlich. Hierfür genügt es nicht, dass sich das Regelungsziel einer Richtlinie beispielsweise durch Auslegung von Generalklauseln des nationalen Rechts herleiten lässt.

Für den Bereich des Sozialgesetzbuchs besteht Umsetzungsbedarf insbesondere im Hinblick auf die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG.

2. In welchen Einzelregelungen geht der Gesetzentwurf über die Vorgaben der diesem Gesetzentwurf zugrunde liegenden EU-Richtlinien hinaus?

Im allgemeinen Zivilrecht geht der Entwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN insoweit über die Richtlinien hinaus, als er ein Diskriminierungsverbot auch für die Merkmale der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität vorsieht. Bei der Ausgestaltung der Ansprüche und der Art der Verbandsbeteiligung lässt die Richtlinie den Mitgliedstaaten einen gewissen Spielraum. Dieser wird von dem

Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen nach Auffassung der Bundesregierung für eine sachgerechte Umsetzung in das nationale Recht genutzt.

Der Gesetzentwurf geht auch insoweit über die EU-Vorgaben hinaus, als nur die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG und die beiden Richtlinien zur Gleichbehandlung wegen des Geschlechts die Einrichtung einer nationalen Stelle vorgeben, die Richtlinie 2000/78/EG dagegen nicht. Da die Antidiskriminierungsstelle Anlaufstelle für alle Betroffenen sein soll und zumindest die arbeitsrechtlichen Regelungen alle Diskriminierungsmerkmale umfassen müssen, ist es aus Sicht der Bundesregierung nur folgerichtig, allen den Zugang zu einer Stelle zu ermöglichen. Auch andere EU-Mitgliedstaaten haben daher die Zuständigkeit ihrer Stellen entsprechend erweitert (siehe Frage 3). Eine Einbeziehung aller Diskriminierungsmerkmale ist schließlich vor dem Hintergrund sinnvoll, dass der Antidiskriminierungsstelle eine Schlichtungsfunktion zukommen soll.

Das in Artikel 3 Abs. 7 Nr. 2 des Gesetzentwurfs geregelte sozialrechtliche Benachteiligungsverbot erfasst in Umsetzung der in Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) enthaltenen Wertentscheidung zusätzlich auch behinderte Menschen.

3. Ist es richtig, dass kein anderes EU-Land derart weit über die EU-Vorgaben in der nationalen Umsetzung in der Antidiskriminierung hinaus geht wie Deutschland?

Wenn ja, warum nicht?

Wenn nein, welche Länder sind dies und in welchen Punkten gehen diese über die EU-Vorgaben hinaus?

Nach Kenntnis der Bundesregierung gehen auch andere EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung über die Richtlinievorgaben hinaus. Beispielhaft können hier genannt werden (alphabetisch): Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Litauen, Niederlande, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Ungarn und das Vereinigte Königreich.

Teilweise erfolgt dabei

- eine Erweiterung der Diskriminierungsgründe über die in den Richtlinien genannten Merkmale hinaus,
- eine Erweiterung der Diskriminierungsgründe, aufgrund derer sich Betroffene an nationale Antidiskriminierungsstellen wenden können,
- eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes im allgemeinen Zivilrecht auf weitere Merkmale als „Geschlecht“ und „ethnische Herkunft/Rasse“ oder
- eine Erweiterung der rechtlichen Befugnisse der Antidiskriminierungsstellen.

4. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung, dass andere EU-Mitgliedstaaten (z. B. Großbritannien, Irland oder Schweden) den Schutz der Arbeitnehmer allein durch ausgeprägte Antidiskriminierungsrechte garantieren, während Deutschland diesen Schutz in einzelnen starken Arbeitnehmerschutzgesetzen regelt?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung teilt diese Einschätzung nicht. So wird der Schutz der Arbeitnehmer in dem aufgeführten Beispiel „Schweden“ nicht allein durch ausgeprägte Antidiskriminierungsrechte garantiert, sondern auch durch sonstige ge-

setzliche Regelungen. Schweden kennt – wie auch Deutschland – neben der Antidiskriminierungsgesetzgebung z. B. ein Kündigungsschutzgesetz. Es ist nicht Ziel der Richtlinie, in den einzelnen Mitgliedsländern bestehende unterschiedliche Rechtstraditionen zu vereinheitlichen.

5. Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung dafür, dem Arbeitgeber eine Gefährdungshaftung für alle Arten von Personalmaßnahmen aufzubürden?

Die Bundesregierung kann dem Entwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN keine Gefährdungshaftung des Arbeitgebers für alle Arten von Personalmaßnahmen entnehmen. Soweit die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers geregelt wird, muss dieser für eigenes Fehlverhalten einschließlich seines Auswahlverschuldens oder Organisationsverschuldens eintreten. Er haftet weiter nach § 16 Nr. 1 Antidiskriminierungsgesetz-Entwurf (ADG-E) für ihm zurechnendes Fehlverhalten seiner Erfüllungsgehilfen.

Benachteiligungen durch weisungsbefugte Beschäftigte sind dem Arbeitgeber aber nur zuzurechnen, wenn diese Person in Ausübung der ihr zustehenden Weisungsbefugnisse gehandelt hat. Dies entspricht dem Grundgedanken des § 278 BGB.

6. Wieso wendet die Bundesregierung über die EU-Vorgaben hinausgehend alle Diskriminierungsmerkmale auch auf die normalen zivilrechtlichen Vertragsverhältnisse an?

Es handelt sich um einen Gesetzentwurf der Fraktionen von SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, nicht um einen Entwurf der Bundesregierung. Richtig ist, dass dieser Entwurf – über die Merkmale Rasse oder ethnische Herkunft und Geschlecht hinaus – auch die weiteren in Artikel 13 EG-Vertrag aufgeführten Merkmale einbezieht (siehe Antwort zu Frage 2). Unrichtig ist, dass insoweit „normale zivilrechtliche Vertragsverhältnisse“ erfasst werden. Einbezogen werden in Anlehnung an die das Geschlecht betreffende Richtlinie 2004/113/EG vielmehr nur so genannte Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen. Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass bei solchen Verträgen eine Ungleichbehandlung alleine wegen eines in Artikel 13 EG-Vertrag genannten Merkmals einer besonderen Rechtfertigung bedarf. Eben dies sieht der Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vor.

Die Berücksichtigung des Merkmals Behinderung entspricht im Übrigen auch der in Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 GG enthaltenen Wertentscheidung.

7. Sieht die Bundesregierung einen Widerspruch des ADG mit der im Grundgesetz verankerten Vertragsfreiheit?

Nein. Zwar stehen privatrechtliche Benachteiligungsverbote immer in einem Spannungsverhältnis zum Prinzip der Privatautonomie. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit als Ausfluss der allgemeinen Handlungsfreiheit und der Gewerbefreiheit gilt aber nicht uneingeschränkt. Seit jeher kennt die Privatrechtsordnung Schranken, beispielsweise zum Schutz der strukturell schwächeren Vertragspartei. Anbieter, die typischerweise ohne Ansehen der Person oder unter lediglich nachrangigem Ansehen der Person Verträge mit jedermann abschließen, haben auch nach Auffassung der Bundesregierung kein schutzwürdiges Interesse daran, im Einzelfall allein auf Grund des Vorliegens eines oder mehrerer der in Artikel 13 EG-Vertrag genannten Merkmale ohne sachlichen Grund von der üblichen Verfahrenspraxis bei Massengeschäften abzuweichen. Für den Bereich

Rasse oder ethnische Herkunft ist das umfassende privatrechtliche Diskriminierungsverbot und die somit stärkere Einschränkung der Vertragsfreiheit europarechtlich vorgegeben. Auch insoweit wird dem Schutz des persönlichen Nähebereichs hinreichend Rechnung getragen.

8. Wie beurteilt die Bundesregierung die im Gesetzentwurf unter E. „Sonstige Kosten“ getroffene Feststellung, dass „Anbietern von Gütern und Dienstleistungen zusätzliche Dokumentationskosten in unwesentlicher Höhe entstehen können“?

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, dass Anbietern von Gütern und Dienstleistungen zusätzliche Dokumentationskosten entstehen können.

9. Um welche Dokumentationskosten handelt es sich der Form und ihrem Umfang nach?

Kosten könnten dadurch entstehen, dass Anbieter hinsichtlich der Merkmale Rasse oder ethnische Herkunft allgemein sowie hinsichtlich der übrigen Differenzierungskriterien des Artikels 13 EG-Vertrag bei Massengeschäften und privatrechtlichen Versicherungen bestrebt sein könnten, Ablehnungen von Bewerbern im Einzelfall zu Beweiszwecken zu dokumentieren. Die Unternehmen könnten deshalb ein Interesse daran haben, die Gründe für Auswahlentscheidungen beweisbar festzuhalten, oder aber aufzuzeichnen, dass sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung einzelner Bewerber vorlagen.

Etwaige Beweisfragen spielen allerdings erst dann eine Rolle, wenn derjenige, der sich auf die Verletzung eines Benachteiligungsverbots beruft, nach § 23 ADG-E vor Gericht Tatsachen glaubhaft gemacht hat, die eine Benachteiligung aus den im Gesetz genannten Gründen vermuten lassen. Die Beweislast kehrt sich erst nach erfolgreicher Glaubhaftmachung um. Die Behauptung der Ungleichbehandlung selbst reicht hierfür nicht aus. Zur Höhe der Kosten gilt das in der Antwort zu Frage 8 Ausgeführt.

10. Wie hoch schätzt die Bundesregierung den genauen zusätzlichen Bürokratieaufwand durch die Dokumentationspflichten der Arbeitgeber bei Neueinstellungen?

Wie wirkt sich diese auf Großunternehmen, mittlere und kleine Unternehmen aus?

Der Bundesregierung sind keine Kostenschätzungen im Zusammenhang mit Dokumentationspflichten bekannt.

11. Wurde nach Kenntnis der Bundesregierung von Fachkreisen und Verbänden auf die zu erwartenden Dokumentationskosten bei Anbietern von Gütern und Dienstleistungen hingewiesen, und wenn ja, welche Kostenprognosen wurden dabei mitgeteilt?

Nach Kenntnis der Bundesregierung wurde von Fachkreisen und Verbänden ein zu erwartender Dokumentationsaufwand bei Anbietern von Gütern und Dienstleistungen in verschiedenen Stellungnahmen angesprochen. Konkrete Kostenprognosen sind nicht bekannt.

12. Liegen der Bundesregierung Stellungnahmen von Fachkreisen und Verbänden im Sinne des § 44 Abs. 4 Nr. 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) zu den zu erwartenden Kosten vor?

Bei dem Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN finden die einschlägigen Bestimmungen der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) keine Anwendung.

13. Wurden dem zuständigen Ministerium neben der Kostenfolge für die Wirtschaft weitere Bedenken aus anderen Gründen von den Fachkreisen der Wirtschaft oder anderen befragten Verbänden mitgeteilt?

Wenn ja, welche sind dies?

Siehe Antwort zu den Fragen 11 und 12.

14. Wie soll nach Ansicht der Bundesregierung die in dem Gesetzentwurf geplante Antidiskriminierungsstelle personell besetzt sein?

In welcher Höhe werden Kosten entstehen und wie setzen sich diese Kosten im Einzelnen zusammen?

Die personelle Ausstattung der Antidiskriminierungsstelle hängt maßgeblich von ihrem Aufgabenbereich ab.

15. Aus welchen Gründen sieht das ADG nach Einschätzung der Bundesregierung eine Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle allein mit Nichtregierungsorganisationen, aber nicht mit Organisationen der Arbeitgeberseite vor?

Da mit der in § 31 ADG-E enthaltenen Regelung, über den der Antidiskriminierungsstelle beizuordnenden Beirat, zugleich auch die Vorgaben aus Artikel 11 der Richtlinie 2000/43/EG, Artikel 8c der Richtlinie 2002/73/EG und Artikel 13 der Richtlinie 2000/78/EG zum sozialen Dialog umgesetzt werden, ist nach der Begründung zu dieser Vorschrift auf jeden Fall sicherzustellen, dass die Tarifpartner im Beirat vertreten sind. Die Regelung zur Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen entspricht im Übrigen den Vorgaben der EU-Richtlinien. Artikel 12 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 14 der Richtlinie 2000/78/EG sehen vor, dass die Mitgliedstaaten den Dialog mit geeigneten Nichtregierungsorganisationen fördern, die ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung zu beteiligen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung zu fördern.

16. Aus welchen Gründen ist nach Einschätzung der Bundesregierung die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle über die Vorgaben der Europäischen Union hinaus auch auf Diskriminierungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität ausgeweitet worden, obwohl es hierfür bereits Anlaufstellen (wie z. B. die Behindertenbeauftragte) gibt?

Inwieweit sind hier inhaltliche Überschneidungen denkbar?

Die arbeitsrechtlichen Regelungen umfassen den EU-Vorgaben entsprechend alle Diskriminierungsmerkmale. Nach Einschätzung der Bundesregierung wurde der Geltungsbereich der zivilrechtlichen Regelungen zur Schaffung eines möglichst einheitlichen Antidiskriminierungsrechts ebenfalls auf alle Diskriminierungsmerkmale erweitert.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Antidiskriminierungsstelle ihre Aufgaben wahrnimmt, soweit nicht andere Stellen, insbesondere die Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung, entsprechend tätig sind. Vorgesehen ist außerdem eine jeweils gemeinsame Berichterstattung und Abgabe von Empfehlungen. Antidiskriminierungsstelle und die genannten Beauftragten können außerdem gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen durchführen. Dadurch werden inhaltliche Überschneidungen ausgeschlossen.

17. Wie viel Zeit wird die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle nach Einschätzung der Bundesregierung voraussichtlich beanspruchen?

Die Bundesregierung wird mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zügig beginnen. Die entsprechenden organisatorischen Maßnahmen werden rechtzeitig vorher getroffen werden.

18. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung Einschätzungen und Prognosen über den Umfang der zu erwartenden Arbeit der Antidiskriminierungsverbände, und wenn ja, welches sind deren Kernaussagen?

Der Bundesregierung liegen keine exakten Erkenntnisse über den Umfang der zu erwartenden Arbeit der Antidiskriminierungsverbände vor. In verschiedenen Stellungnahmen ist die Rede davon, dass diese Verbände eine erhebliche Aktivität entfalten könnten. Zu beachten ist allerdings, dass die Verbände nicht über eigene Ansprüche verfügen, sondern nur befugt sind, bei der Durchsetzung individueller Ansprüche Benachteiligter unterstützend mitzuwirken.

19. Wie lässt sich der Gesetzentwurf zum ADG mit den angekündigten Bemühungen der Bundesregierung um mehr Bürokratieabbau in Deutschland vereinbaren?

Im Gegensatz zu anderen EU-Staaten wird der nach der EU-Richtlinie erforderliche Diskriminierungsschutz nicht vorrangig über den Aufbau von behördlichen Strukturen gesucht, sondern vor allem über individualrechtliche Ansprüche der von Diskriminierung Betroffenen. Insofern wird ein Weg zur Umsetzung des politischen Ziels gewählt, der den Aufbau von staatlicher Bürokratie weitgehend vermeidet.

20. Aus welchen Gründen werden nach Ansicht der Bundesregierung in dem Gesetzentwurf Begriffe wie z. B. „sexuelle Identität“ verwendet, die dem deutschen Recht so nicht bekannt sind?

Inwieweit ist diese Vorgehensweise im Hinblick auf die Verständlichkeit des Gesetzes gerechtfertigt?

Artikel 13 des EG-Vertrages spricht von der „sexuellen Ausrichtung“. Mit dem Begriff der „sexuellen Identität“ soll ausweislich der Begründung (Bundestagsdrucksache 15/4538, S. 28) an die bereits zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG in § 75 Betriebsverfassungsgesetz erfolgte Wortwahl angeknüpft werden. Die Beibehaltung dieses Wortlauts fördert nach Auffassung der Bundesregierung die Verständlichkeit des Gesetzes.

21. Sind nach Kenntnis der Bundesregierung Fachkreise aus dem Bereich von Hauseigentümern und Vermietern im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens um eine Stellungnahme gebeten worden?

Wenn nein, warum nicht?

Der Bundesregierung ist nicht bekannt, ob die Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Vorfeld des Gesetzentwurfs um entsprechende Stellungnahmen gebeten haben. Allerdings hatten sich insbesondere die Spitzenverbände der Wohnungswirtschaft in den vergangenen Jahren mehrfach öffentlich zur Umsetzung der Antidiskriminierungs-Richtlinien geäußert.

22. Wie steht die Bundesregierung zu der Position des Zentralverbandes der Deutschen Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümer e. V., der Gesetzentwurf würde bei seiner Umsetzung eine beispiellose Bürokratie auslösen?

Die Bundesregierung teilt diese Meinung nicht.

23. Welche Auswirkungen wird das Gesetz nach Einschätzung der Bundesregierung auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen haben?

Nach Auffassung der Bundesregierung ist es von großer Bedeutung, die bewährten Grundsätze einer sozialen Stadt- und Wohnungspolitik zu bewahren und weiter zu entwickeln. Auch im europäischen Vergleich haben die deutschen Städte immer eine hohe Integrationskraft bewiesen. Je stärker der soziale Zusammenhalt, desto weniger kommt es zu Diskriminierungen wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft oder aus anderen, im Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz genannten Gründen. Stadt- und Wohnungspolitische Maßnahmen, die diesen Zielen verpflichtet sind, werden grundsätzlich positive Auswirkungen auf die Schaffung und Erhalt sozial stabiler Bewohnerstrukturen haben.

24. Inwieweit teilt die Bundesregierung die Position des Zentralverbandes der Deutschen Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümer e. V., dass es bei dem Begriff „Massengeschäft“ im Hinblick auf die Formulierungen in § 2 Abs. 1 Nr. 8 ADG-E und § 20 ADG-E zu Auslegungsschwierigkeiten kommen könnte?

Die Bundesregierung teilt diese Position nicht, denn es handelt sich um unterschiedliche Tatbestände. § 2 Abs. 1 Nr. 8 ADG-E übernimmt wörtlich die Kernbestimmung des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbots der Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG, auf die § 20 Abs. 2 ADG-E verweist. Die so genannten Massengeschäfte sind in § 20 Abs. 1 ADG-E geregelt.

25. Wie steht die Bundesregierung zu der Einschätzung des Deutschen Anwaltvereins, dass die Einrichtung einer gesonderten Beschwerdestelle in Betrieben, Unternehmen und Dienststellen (§ 13 ADG-E) nicht erforderlich sei und zur Vermeidung von unnötiger Bürokratie unterbleiben sollte?

Die Bundesregierung kann dem Entwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN keine Verpflichtung zur Einrichtung einer gesonderten Beschwerdestelle in Betrieben, Unternehmen und Dienststellen entnehmen.

26. Wie bewertet die Bundesregierung die Einschätzung des Deutschen Anwaltsvereins, dass das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot insbesondere bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft oder auch des Geschlechts ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit und ein hohes Streitpotential befürchten lässt, welches vermutlich eine anhaltende Prozessflut nach sich ziehen wird?

Die Bundesregierung teilt diese Einschätzung des Deutschen Anwaltvereins nicht. Sie geht vielmehr davon aus, dass es im allgemeinen Zivilrecht und hier insbesondere bei den Massengeschäften nur selten zu ungerechtfertigen Ungleichbehandlungen kommt. Deshalb besteht hier auch in Zukunft kein hohes Streitpotenzial.

27. Welche Umsetzungserfahrungen gibt es mit dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz vom 30. November 2001 und wie wurden diese nach Kenntnis der Bundesregierung in die Regelungen für den öffentlichen Dienst im vorliegenden Entwurf eingearbeitet?

Nach Artikel 1 § 25 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DGleiG) legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu den Männern in der Bundesverwaltung sowie den Gerichten des Bundes und über die Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) vor. Da das BGleiG am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten ist, soll der erste diesbezügliche Erfahrungsbericht Ende 2005 vorgelegt werden. Entsprechend kann zu den Umsetzungserfahrungen derzeit noch keine Aussage getroffen werden.

28. Inwieweit sieht die Bundesregierung die Gefahr, dass die Befugnis der Antidiskriminierungsverbände zur Prozessvertretung bei vermeintlichen Diskriminierungen zu einer erheblichen Mehrbelastung der ohnehin schon überlasteten Gerichte führen wird?

Die Bundesregierung geht nicht davon aus, dass die Befugnis der Antidiskriminierungsverbände zur Vertretung von Diskriminierten im Prozess zu einer erheblichen Mehrbelastung der Gerichte führt. Gegenstand der jeweiligen Verfahren sind Individualansprüche von Personen, die sich auf das Antidiskriminierungsgesetz berufen, und sich hierbei von Antidiskriminierungsverbänden vertreten lassen können, soweit kein Anwaltszwang besteht.

29. Warum wird nach Ansicht der Bundesregierung in dem Gesetzentwurf nicht wie in Österreich und den Niederlanden ein Schlichtungsverfahren eingeführt, sondern neben dem ordentlichen Gerichtsverfahren zur Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Schlichtungsbefugnissen ausgestattet (§ 28 Abs. 2 Nr. 3 ADG-E)?

Obligatorische Schlichtungsverfahren gibt es bisher lediglich im Bereich des Zivilrechts in § 15a Einführungsgesetz zur Zivilprozeßordnung (EGZPO). Nicht alle Bundesländer haben jedoch von der Möglichkeit Gebrauch gemacht. Der sachliche Anwendungsbereich dieser Vorschrift wird zurzeit im Rahmen einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe überprüft. Die Bundesregierung wird in dem Zusammenhang prüfen, ob sich zivilrechtliche Streitigkeiten nach dem ADG-E für ein vorgerichtliches obligatorisches Schlichtungsverfahren eignen.

Im Arbeitsrecht (dies ist wahrscheinlich in der Praxis der Hauptanwendungsreich des ADG) wie auch im Verwaltungs- und Sozialrecht gibt es kein solches

Schlichtungsverfahren außerhalb der Gerichtsbarkeit. Ein entsprechender Aufbau wäre für die Bundesländer kostenintensiv und würde auch dem Ziel des Bürokratieabbaus entgegenwirken.

30. Was sind die Vorteile und was die Nachteile der in dem Gesetzentwurf gewählten Richtlinienumsetzung im Gegensatz zu dem von Österreich und den Niederlanden gewählten Schlichtungsverfahren?

Siehe Antwort zu Frage 29.

31. Inwieweit ist die Schaffung der nebeneinander stehenden Rechtsschutzinstrumentarien der betrieblichen Beschwerdenstelle, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Zivilgerichtsverfahrens mit Blick auf eine schnelle Streitbeilegung sinnvoll und erforderlich?

Die Bundesregierung kann dem Entwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN keine Verpflichtung zur Einrichtung einer gesonderten Beschwerdestelle in Betrieben, Unternehmen und Dienststellen entnehmen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird in geeigneten Fällen Schlichtungsbefugnisse wahrnehmen.

