



Stellungnahme

des Sozialverbands VdK Deutschland

zum

**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung
europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien**

BT-Drucksache: 15/4538

1. Allgemeine Bewertung des Gesetzes

Der Sozialverband VdK begrüßt, dass durch **Regelungen in einem einheitlichen Gesetz** Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden sollen.

Die **Notwendigkeit von arbeits-, sozial- und zivilrechtlichen Regelungen zur Bekämpfung von Benachteiligungen wegen Behinderung** ergeben sich aus der Wertentscheidung des Grundgesetzes in Artikel 3 Abs. 3 sowie aus Vorgaben des EU-Rechts. Es ist eine langjährige Forderung des Sozialverbands VdK, dass im Rahmen des Paradigmenwechsels in der Politik für behinderte Menschen zur Verwirklichung einer umfassenden Teilhabe, der Ermöglichung ihrer weitgehenden Selbstbestimmung und der konsequenten Beseitigung von Diskriminierungen und Barrieren die Regelungen im SGB IX und im Behindertengleichstellungsgesetz durch ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz flankiert werden. Auch entspricht es einer Forderung des Sozialverbands VdK Deutschland, die EU-Richtlinie Beschäftigung vollständig in das deutsche Recht umzusetzen, da die bestehende Regelung in § 81 Abs. 2 SGB IX den Anforderungen der Richtlinie nicht genügt.

Insbesondere auch aus Sicht der im Sozialverband VdK vertretenen älteren Menschen ist zu begrüßen, dass in dem Gesetzentwurf auch das **Diskriminierungsmerkmal Alter** mit einbezogen ist. Wie notwendig solche Regelungen sind, zeigt die aktuelle Diskussion über die Ankündigung der Bundesagentur für Arbeit, ältere Arbeitnehmer im Osten Deutschlands nicht weiter durch die Arbeitsbehörden betreuen zu lassen.

Der Sozialverband VdK tritt für eine **Versachlichung der zum Antidiskriminierungsgesetz geführten Diskussion** ein. Hinzuweisen ist zunächst darauf, dass es nicht darum geht, bestimmte Gruppen zu bevorzugen, sondern in dem Gesetzentwurf werden Benachteiligungsverbote und nicht Gleichstellungsgebote ausgesprochen. So hält der Sozialverband VdK Befürchtungen der Länder, dass durch den Gesetzentwurf Ressentiments gegen behinderte Menschen geschürt bzw. deren Integration erschwert würde, für überzogen. Die Erfahrungen mit den bestehenden arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverboten für Frauen (§ 611 a BGB) und für schwerbehinderte Menschen (§ 81 Abs. 2 SGB IX) belegen, dass es nicht zu der befürchteten Flut von Prozessen kommen wird.

Der VdK geht davon aus, dass das in dem Gesetzentwurf zum Ausdruck gebrachte Anliegen einer vorurteilsfreien und toleranten Gesellschaft von allen gesellschaftlichen Gruppierungen unterstützt wird. Für den VdK steht außer Frage, dass es allgemeiner Konsens ist, dass Benachteiligung von Menschen, insbesondere durch Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigung oder Beleidigungen, sanktioniert werden müssen und die Betroffenen

hiervor wirksam geschützt werden müssen.

Hervorzuheben ist hier, dass von einem benachteiligungsfreien "Klima" in den Betrieben nicht nur die betroffenen Beschäftigten, sondern alle profitieren, weil hierdurch die Motivation und Leistungsfähigkeit steigt. Eine solche Klimaverbesserung lässt sich aus Sicht des Sozialverbands VdK aber nicht allein durch Sanktionen erreichen. Notwendig sind insbesondere Aufklärung und Informationen zur Beseitigung von bestehenden Vorurteilen und langfristig die Schaffung einer barrierefreien, d. h. behinderten- und altersgerechten Lebens- und Arbeitswelt.

Hier könnte das Antidiskriminierungsgesetz im Zusammenwirken mit dem SGB IX und dem Behindertengleichstellungsgesetz zu einer **gesellschaftlichen Sensibilisierung und zu grundlegenden Verbesserungen** führen. Der VdK geht davon aus, dass die Hauptwirkung des Antidiskriminierungsgesetzes sich damit nicht wie befürchtet im juristischen Bereich entfalten wird.

Zu befürchten ist allerdings, dass das Gesetz zunächst **in einer Übergangsphase aufgrund des komplizierten Aufbaues und neuer unbestimmter Rechtsbegriffe zu Umsetzungsproblemen führen wird**. So wird in Zweifelsfällen bereits die Feststellung einer zu sanktionierenden Benachteiligung schwierig sein.

2. Arbeitsrecht

Im arbeitsrechtlichen Teil ist aus Sicht des Sozialverbands VdK hervorzuheben, dass anders als nach § 81 Abs. 2 SGB IX nunmehr nicht nur schwerbehinderte und gleichgestellte, sondern **alle behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen** im Sinne von § 2 Abs. SGB IX geschützt werden.

Ein wesentlicher Fortschritt des Antidiskriminierungsgesetzes ist für den vom Sozialverband VdK vertretenen Personenkreis, dass **verschiedene Diskriminierungsmerkmale kumuliert sanktioniert werden können**. So haben ältere behinderte Menschen faktisch kaum mehr Chancen auf Zugang zum Arbeitsmarkt. Eine ähnliche Situation besteht für behinderte Jugendliche bei dem Zugang zu Ausbildungsplätzen. Besonders betroffen sind hier behinderte Frauen.

Der Gesetzentwurf bietet ein wirksames Instrumentarium zur Sanktion, Unterbindung und Abschreckung. Der Sozialverband VdK hält es für sachgerecht, dass das zentrale Verbot der Benachteiligung in Beschäftigung und Beruf nach § 7 sich neben dem Arbeitgeber auch gegen Arbeitskollegen und Dritte wie z.B. Kunden richtet. Positiv hervorzuheben ist auch, dass neben den Sanktionen Schadensersatz und Entschädigung dem Arbeitgeber nach § 12 die Pflicht auferlegt wird, Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligung zu treffen, wenn Beschäftigte oder Dritte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Hierzu werden beispielhaft einschneidende Personalmaßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung benannt. Diese Pflicht wird auf Seiten des benachteiligten Beschäftigten flankiert durch ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung ergreift.

Hinzu kommt die Regressmöglichkeit im Innenverhältnis gegenüber Beschäftigten, wenn der Arbeitgeber zu Entschädigung oder Schadensersatz verpflichtet wird.

Besondere Bedeutung kommt der Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 12 Abs. 1 zu, im Vorfeld erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung, insbesondere auch präventive Maßnahmen, zu treffen.

Als positiv hervorzuhebendes Beispiel ist insbesondere das Angebot von Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung zu bewerten. Aufgrund seiner umfangreichen Schulungserfahrung bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern kann der Sozialverband VdK die Wirksamkeit von Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Abbau von Vorurteilen und Fehlinformationen im Hinblick auf die Beschäftigungssituation behinderter Menschen nur bestätigen.

Für problematisch hält der Sozialverband VdK, dass nach dem Gesetzesentwurf für behinderte Menschen die Regelung in § 81 Abs. 2 SGB IX fortbestehen soll, obwohl diese Regelung mit den Regelungen im Antidiskriminierungsgesetz nicht konform ist. So enthält die Entschädigungsregelung in § 15 keine Höchstgrenze für eine angemessene Entschädigung auf drei Monatsverdienste wie im Anwendungsfall des § 81 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX. Eine deutliche Verbesserung liegt auch darin, dass nach § 15 Abs. 3 ein Schadensersatzanspruch innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten statt der engen Frist von zwei Monaten in § 81 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX geltend gemacht werden kann. **Soweit konkurrierende Regelungen bestehen bleiben, muss sichergestellt sein, dass für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen das höchste Schutzniveau besteht.**

Klargestellt werden sollte, dass auch die Schwerbehindertenvertretung nach § 18 Verstöße des Arbeitgebers gerichtlich geltend machen kann.

3. Zivilrecht

Zum Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes gehört nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum. **Der eigentliche Geltungsbereich des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots ist aber wesentlich enger** und beschränkt sich nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 auf sogenannte Massengeschäfte oder Rechtsverhältnisse, bei denen das Ansehen der Person eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen.

Aufgrund dieser Einschränkung erscheint die geäußerte Befürchtung, dass die Vertragsfreiheit, d. h. die Freiheit des Einzelnen wie der Wirtschaft zum Abschluss von Rechtsgeschäften, beeinträchtigt wird, als unbegründet.

Für nicht sachgerecht hält der Sozialverband VdK die Rechtfertigung ei-

ner unterschiedlichen Behandlung nach § 21 Nr. 1, wenn diese zur Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen vergleichbaren Zwecken dient. Hier muss klargestellt werden, dass nur erhebliche konkrete Gefahren für die Gesundheit der Person oder Dritter sowie die Verhütung von konkreten erheblichen Schäden oder gesetzliche Unfallverhütungsvorschriften eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Zu begrüßen ist, dass das **zivilrechtliche Benachteiligungsverbot generell für privatrechtliche Versicherungen** gilt. Aufgrund der Rechtsfertigungsregelung nach § 21 Nr. 5 **beschränkt sich der Anwendungsbereich** des allgemeinen privatrechtlichen Benachteiligungsverbot nach der Gesetzesbegründung auf einen sehr zu begrüßenden **Schutz vor Willkür** bei dem Vertragsabschluss. Eine Differenzierung nach dem individuellen Versicherungsrisiko ist weiterhin möglich und gehört nach der in der Gesetzesbegründung vertretenen Auffassung zu den Grundprinzipien der privatrechtlichen Versicherung. Hierdurch wird das Problem vieler behinderter Menschen, dass sie aufgrund einer Risikoprüfung keine Möglichkeit haben, Lebensversicherungen, Berufsunfähigkeitszusatzversicherungen, private Krankenvoll- oder Krankenzusatzversicherungen abzuschließen, nicht gelöst.

Der Sozialverband VdK hält es hier für notwendig, dass **die Versicherungswirtschaft Tarife ohne bzw. mit eingeschränkter Risikoprüfung entwickelt**. Des weiteren sollten **durch gesetzliche Vorschriften Altersgrenzen** für den Abschluss von Haftpflicht-, Unfall- oder Krankenversicherungen **ausgeschlossen werden**. So ist es z. B. für viele in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte nicht nachvollziehbar, dass sie mit Alter 65 zum Teil keine Möglichkeit mehr haben, eine private Zusatzversicherung abzuschließen, um z.B. Leistungseinschränkungen durch das Gesundheitsmodernisierungsgesetz durch private Initiative zu kompensieren.

4. **Antidiskriminierungsverbände und Antidiskriminierungsstelle**

Die Befugnis von Antidiskriminierungsverbänden, außergerichtlich und gerichtlich die Interessen von Benachteiligten oder Personengruppen wahrzunehmen, sollte im Zusammenhang mit dem noch im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Rechtsdienstleistungsgesetz geregelt werden. Es besteht aus Sicht der Betroffenen als Verbraucher ein großes Interesse an Rechtsberatungs- und Rechtsvertretungsangeboten außerhalb der Rechtsanwaltschaft. Der Sozialverband VdK weist aber darauf hin, dass im Hinblick auf den notwendigen Verbraucherschutz bei Rechtsberatung und Rechtsvertretung die Regelung in § 24 nicht unproblematisch ist.

Es ist zu begrüßen, dass die vorgesehene Antidiskriminierungsstelle alle die in den EU-Richtlinien vorgesehenen Funktionen wie Ombudsstelle, Forschung und Politikberatung besitzt. Problematisch ist die Regelung, wonach eine Weiterleitung erfolgen soll, soweit andere Stellen des Bundes, insbesondere die Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung oder Stellen der Länder oder Kommunen entsprechend tätig sind. Eine solche Wei-

terleitung darf nicht ohne das Einverständnis des Betroffenen erfolgen. Problematisch ist aber vor allen Dingen, dass diese Stellen hinsichtlich ihrer Ausstattung und Aufgabenstellung nicht mit der Antidiskriminierungsstelle vergleichbar sind und hierdurch unterschiedliche Schutzniveaus bestehen.

Hinsichtlich der Besetzung des Beirats fordert der Sozialverband VdK, dass Vertreter der Verbände behinderter und älterer Menschen vertreten sind.