



**Ausschuss für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend
A.-Drs. 15(12)435-(20)**

Stellungnahme

**des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes e.V.
(DEHOGA Bundesverband)**

zum Entwurf eines Gesetzes zur

**Umsetzung europäischer
Antidiskriminierungsrichtlinien**

(BT-Drs. 15/4538)

Vorbemerkung

„Gastfreundschaft für Alle!“, dieses Motto der aktuellen bundesweiten Seminarreihe des DEHOGA Bundesverbandes gemeinsam mit der Nationalen Koordinationsstelle Tourismus für Alle zum barrierefreien Tourismus gilt nicht nur für die hier speziell angesprochenen behinderten und älteren Gäste, sondern steht als Leitsatz für das gesamte Gastgewerbe.

In der Hotellerie und Gastronomie in Deutschland ist jeder willkommen: Jung und alt, Frau und Mann, mit und ohne Behinderung, Deutsche und Ausländer, schwarz und weiß, hetero- und homosexuell. Und im Übrigen auch Raucher und Nichtraucher, Kinder und Jugendliche, Vegetarier und Fleischesser – die Reihe könnte unbegrenzt fortgeführt werden.

Es gehört zum elementaren Selbstverständnis des Gastgewerbes, „Marktplatz“ und „Wohnzimmer“ für die gesamte Bevölkerung und für Besucher zu sein. Für die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 haben sich auch die gastgewerblichen Unternehmen unter dem WM-Motto „Die Welt zu Gast bei Freunden“ zusammengetan, und dies ist nicht nur ein Marketingschlagwort, sondern täglich gelebte Wirklichkeit.

Fast ein Drittel unserer Beschäftigten hat einen ausländischen Pass, wohl in keiner anderen Branche gibt es eine so hohe Zahl ausländischer Betriebsinhaber und bei den Aktivitäten zur Vermittlung von mehr ausländischen Jugendlichen in Ausbildung sind Hotellerie und Gastronomie ganz vorne mit dabei. Viele deutsche Beschäftigte verbringen Jahre ihrer Berufstätigkeit im Ausland, profitieren davon und genießen es. Ohne die sog. „Ethno-Küche“ ist Gastronomie nicht mehr vorstellbar, ihre Ideen haben längst Eingang auch in traditionelle deutsche Restaurants gefunden. Internationalität bei Betrieben, Beschäftigten und Gästen ist also zentrales Merkmal des Gastgewerbes.

Der Anteil älterer und behinderter Reisender und somit auch ihre wirtschaftliche Bedeutung im gesamten Tourismussektor steigt ständig und Hoteliers

und Gastronomen stellen sich auf diese Zielgruppe mit teils erheblichen Investitionen ein.

Diskriminierung hat in dieser Branche keinen Platz.

Wenn aber von Mitgliedern der einbringenden Fraktionen der Eindruck erweckt wird, Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sei gerade in Hotellerie und Gastronomie ein ernsthaftes praktisches Problem und durch ein Antidiskriminierungsgesetz werde sich die Situation der Betroffenen ändern, entspricht dies nicht der Branchenwirklichkeit. Solche Äußerungen sind kontraproduktiv, wecken bei Betroffenen falsche Erwartungen und führen bei Hoteliers und Gastronomen zu Verunsicherung und Abwehrhaltung. Der deutsche Hotel- und Gaststättenverband widerspricht mit Nachdruck vereinzelt Darstellungen, in denen gerade Beispiele aus Hotellerie und Gastronomie zur Illustrierung von Handlungsbedarf bei der Antidiskriminierung herangezogen werden.

I. Allgemeine Bewertung

Aus Sicht des Gastgewerbes ist ein gesonderter Diskriminierungsschutz sowohl im deutschen Arbeits-, als auch im deutschen Zivilrecht weitgehend überflüssig. Arbeitnehmerschutzgesetze und die zivilrechtlichen Generalklauseln, gemeinsam mit dem Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes und den Ausformungen durch die Rechtsprechung, bieten - anders als in den USA und in anderen europäischen Staaten - Arbeitnehmern wie Gästen wirksamen Schutz vor Diskriminierung. Soweit im Einzelfall ein besonderes Schutzbedürfnis besteht, könnten Regelungen (wie in der Vergangenheit z.B. durch §§ 611 a, b BGB) in den jeweils zugehörigen Rechtskreis wirksam implementiert werden. Eine „Kultur der Antidiskriminierung“ wird nicht durch die Verabschiedung eines „Antidiskriminierungsgesetzes“ geschaffen, sondern durch ein in sich stimmiges, verlässliches Rechtssystem und vor allem durch die Verbesserung von Rahmenbedingungen für benachteiligte Personen.

Der deutsche Gesetzgeber sollte sich daher aus Sicht des Gastgewerbes bei der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien allenfalls auf zwingende europäische Vorgaben beschränken. Die überschießende Umsetzung und die Aussage, ein „Signal“ setzen zu wollen, erwecken einen völlig falschen Eindruck. Sie unterstellen, dass Arbeitgeber und Anbieter von Waren und Dienstleistungen in Deutschland besonders häufig sachfremd und willkürlich diskriminieren – ein Beleg dafür, wie wenig Wertschätzung seitens der Initiatoren dieses Gesetzentwurfes den Unternehmern in diesem Land und ihren Motiven für unternehmerische Entscheidungen entgegengebracht wird.

II. Arbeitsrecht

Die Implementierung der Antidiskriminierung in das Arbeitsrecht in der durch den Gesetzentwurf vorgesehenen Form führt nicht zu mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen, ältere oder behinderte Arbeitnehmer oder ethnische Minderheiten, sondern zwingt Arbeitgeber lediglich zu Vorkehrungen, personalpolitische Entscheidungen, die vielfach kaum dokumentierbar sind, im Streitfall nachweisen zu können.

Für größere Unternehmen mit eigener Rechts- und Personalabteilung wird dies zu einigen Umstellungen beim Bewerbungsverfahren, in der Personalentwicklung und bei Erstellung von Sozialplänen führen, zu mehr Bürokratie und Kosten. Die Klein- und Kleinstunternehmen, die mehr als 80 % der gastgewerblichen Betriebe ausmachen, werden sich im Zweifel gegen Diskriminierungsvorwürfe kaum effektiv zur Wehr setzen können: Weil das Bewerbungsgespräch nicht unter Zeugen, sondern lediglich zwischen Betriebsinhaber und Bewerber geführt wurde, weil kein Jurist die Formulierung der Stellenanzeige unterstützt hat oder weil der Arbeitsvertrag aus einem – möglicher Weise veraltetem – Musterhandbuch entnommen wurde.

Auf die Ausführungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, insbesondere bzgl. der Sanktionen des § 15 ADG-E und der Rechtfertigungsgründe der §§ 8-10 ADG-E sei daher verwiesen.

Auf einen Punkt soll besonders hingewiesen werden: Die Haftung des Arbeitgebers für das Verhalten Dritter gemäß § 16 ADG-E bürdet diesem Verantwortung für Benachteiligungen durch andere auf, die er nur sehr bedingt selbst beeinflussen kann.

Im Gastgewerbe ergibt sich durch die Vielzahl an Kontakten zwischen Mitarbeitern und Gästen ein besonderes Konfliktpotenzial. Soweit Konflikte erkannt werden, wird der Hotelier oder Gastronom sich sicherlich schützend vor seine Mitarbeiter stellen, im Extremfall wird er einem Gast ein Hausverbot erteilen oder andere rechtliche Schritte einleiten. Er muss als Gastgeber aber auch deeskalierend wirken und kann den Gästen nicht besserwisserisch oder als „Moralapostel“ gegenüberreten, was viel Fingerspitzengefühl verlangt. Die Grenzen zwischen bloßen Witzeleien und (sexuellen) Belästigungen oder echten diskriminierenden Äußerungen sind hier sicherlich fließend und situationsabhängig. Man muss sich nur für Gastronomie und Hotellerie typische Situationen (den Karnevalsabend im Rheinland, die Bierrunde nach dem Fußballspiel, den Betriebsausflug zu später Stunde, den Kegelclub unterwegs auf der Reeperbahn, die bierselige Touristengruppe auf der „Wies’n“ ...) vorstellen, um zu wissen, wie schnell Anzüglichkeit in Belästigung oder Frotzelei in Diskriminierung umschlägt – und wie unterschiedlich diese Grenze von verschiedenen Personen beurteilt wird. Die Beispiele zeigen auch, dass die Gleichsetzung von Benachteiligung und Belästigung nicht sachgerecht ist. In den meisten Fällen wird der Hotelier oder Gastronom als diskriminierend empfundene Vorfälle nicht selbst mitbekommen. Wo beginnt hier seine Fahrlässigkeit? Welche vorbeugenden Maßnahmen muss er treffen und wie rigide muss er gegen seinen Gast vorgehen? Wie weit muss er den Sachverhalt erforschen?

Der Arbeitgeber kann in dieser Form keine Verantwortung für das Verhalten Dritter tragen, es ist für ihn nicht kontrollier- und steuerbar. Die Haftung für Dritte ist europarechtlich nicht geboten, führt aber insbesondere in Kombination mit dem sehr weiten Begriff der Belästigung in § 3 ADG-E und der Entschädigungsregelung des § 15 ADG-E zu enormen Haftungsrisiken. Sie sollte daher aus dem Gesetzentwurf gestrichen werden.

III. Zivilrecht

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des Antidiskriminierungsgesetzes bei sog. Massengeschäften des täglichen Lebens über Rasse und ethnische Herkunft sowie Geschlecht hinaus, insbesondere in Kombination mit dem Entschädigungsanspruch des § 22 Abs. 3 ADG-E, der Beweiserleichterung des § 23 ADG-E und der Möglichkeit der Abtretung an Antidiskriminierungsverbände gemäß § 24 Abs. 4 ADG-E schafft erhebliche Rechtsunsicherheit unter Hoteliers und Gastronomen, ist bürokratisch, überflüssig, europarechtlich nicht geboten und lässt erheblichen Missbrauch befürchten.

1. **Ausweitung des Anwendungsbereichs auf alle Diskriminierungsgründe § 20 Abs. 1 ADG-E und Ausgestaltung der Rechtfertigungsgründe § 21 ADG-E**

Die EU-Richtlinien beschränken das Antidiskriminierungsrecht im Zivilrecht lediglich auf die Diskriminierungsmerkmale Rasse und ethnische Herkunft sowie Geschlecht. Dies ist nach Auffassung des DEHOGA auch sachgerecht. Nicht weil – wie in einigen Äußerungen polemisch behauptet – gegenüber Behinderten und Alten, Homosexuellen und Frauen, Juden und Muslimen „das Recht auf Diskriminierung gewollt“ ist (so ein Zwischenruf von Volker Beck in der 1. Lesung des Gesetzentwurfes, S. 14260), sondern weil auf diese Weise Vertragsfreiheit und Hausrecht auf der einen und Gleichbehandlungsgrundsatz auf der anderen Seite nicht in einen vernünftigen Ausgleich gebracht werden können.

Durch die Einbeziehung aller Diskriminierungsmerkmale des § 1 ADG-E in das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot des § 20 ADG-E entsteht mit § 21 ADG-E ein wenig trennscharfes und extrem rechtsunsicheres Regel-Ausnahme-System. Eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes soll nicht gegeben sein, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt, wofür Regelbeispiele angeführt werden. Die Befürworter dieser Regelung berufen sich darauf, jeder „anständige“ Mensch wisse schon von selbst, welche Differenzierungen er nach Recht und Billigkeit vornehmen dürfe und welche nicht. Man muss sich nur die umfangreiche Rechtsprechung zu Art.

3 GG ansehen, um zu erkennen, dass eine solche „richtige“ Bewertung eben nicht das Ergebnis einer selbstverständlichen, allgemeingültigen Moral ist, sondern dass durchaus unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, welche Ungleichbehandlungen gerechtfertigt sind, und welche nicht.

Insbesondere unter das Regelbeispiel des § 21 Nr. 3 ADG-E lässt sich alles und nichts subsumieren, denn wann ein „Interesse an der Gleichbehandlung fehlt“, ist höchst subjektiv. Genannt werden von der Gesetzesbegründung und in verschiedenen Äußerungen der Koalitionsfraktionen Beispiele wie Seniorenteller und Schüler- und Studentenrabatte, die „sozial erwünscht“ seien. Man denke aber nur an im Gastgewerbe absolut übliche Gestaltungen wie sog. „Ü-30-Parties“, freien Eintritt oder Freigetränke für Frauen in bestimmten Discotheken oder Clubs, Männerstriptease „nur für Frauen“ oder Frauenstriptease „nur für Männer“. Sind solche - eindeutigen - Ungleichbehandlungen wegen des Alters oder des Geschlechts sozial erwünscht? Sachlich gerechtfertigt? Oder verpflichten sie den Betreiber zu Schadensersatz und Entschädigung? Wo ist die Grenze? Bis hier durch die Rechtsprechung auch nur annähernd Klarheit geschaffen ist, haben Gastronomen keine Planungssicherheit.

Dazu kommt der prinzipielle Einwand, dass insbesondere viele Discotheken und Trend- und Szenelokale, aber auch gehobene Gastronomie häufig nicht nur von einer bestimmten Einrichtung, Technik oder Küche, sondern von der Zusammensetzung ihres Publikums „leben“. Die sog. „Türpolitik“ ist Unternehmenspositionierung par excellence. Ohne gezielte Zielgruppenansprache und das Gefühl der Exklusivität sind Gastronomie und Hotellerie heute vielfach nicht mehr überlebensfähig. Es muss dem Betreiber grundsätzlich überlassen bleiben, welche Gäste bei ihm verkehren.

Natürlich darf diese Positionierung am Markt nicht dazu führen, dass bestimmte Gruppen der Gesellschaft systematisch ausgegrenzt und diskriminiert werden. Dies ist aber auch nicht der Fall.

Beispiel „Türpolitik“:

So gibt es z.B. seit langem eine gefestigte Rechtsprechung, dass die Zurückweisung von ausländischen Gästen, weil sie Ausländer sind, rechtswidrig ist, und zwar auch dann, wenn andere sachliche Gründe als Vorwand angeführt werden. Dass aber Türsteher an Diskotheken oder Doormen in der gehobenen Gastronomie sorgfältig und (zulässiger Weise) häufig höchst subjektiv nach Kriterien wie Kleiderordnung, äußerer Erscheinung, Alter auswählen, wen sie einlassen und wen nicht, dass sie für eine Abweisung häufig nicht einmal einen Grund nennen, entspricht gängiger Praxis und betrieblicher Notwendigkeit aufgrund bekannter Erfahrungswerte.

Beispiel behinderte Reisende:

Soweit die juristische Fachliteratur sich dazu geäußert hat, ist es ebenfalls einhellige Meinung, dass die willkürliche Zurückweisung von behinderten Gästen in Hotellerie und Gastronomie aus Grund der Behinderung nicht vom Hausrecht gedeckt ist.

Gerne wird in diesem Zusammenhang das Beispiel einer Behindertengruppe angeführt, die im Ferienhotel abgewiesen wird. Dazu ist anzumerken: Viel Staub aufgewirbelt hat ein Urteil des AG Schleswig aus dem Jahre 1992, mit dem Tenor, dass der Anblick von Behinderten, der durch Reisende als störend empfunden wird, als Reisemangel iSd § 651 a ff. BGB zu bewerten sei. Das bedeutet, zu Schadensersatz verurteilt wurde der Reiseveranstalter gegenüber einem anderen Gast. In einem Urteil aus dem Jahre 2003 hat das AG Eutin zwei Urlauberinnen Recht gegeben, die sich getäuscht fühlten, weil im Urlaubshotel auch Urlaub für behinderte Menschen angeboten wurde. Der Beherbergungsvertrag wurde annulliert, der Hotelier hatte den Schaden. Der DEHOGA Schleswig-Holstein dazu in der Allgemeinen Hotel- und Gaststättenzeitung vom 24. Mai 2003: „Wenn ein deutsches Gericht behinderte Menschen derart ausgrenzt, weil man es gesunden Menschen nicht zumuten kann, mit ihnen den Urlaub zu verbringen, so kann hierauf nur mit Empörung reagiert werden.“

Deutsche Gerichte sind an das Gleichbehandlungsgebot des Art 3 GG gebunden, dennoch sind diese Urteile ergangen. Es gibt im übrigen auch eine genau gegenteilige Rechtsprechung des AG Kleve aus dem Jahr 1999, wonach die Anwesenheit behinderter Reisender in einem Urlaubshotel keinen Reisemangel darstellt. Solche Beispiele zeigen, dass es nicht gesetzliche Antidiskriminierungsvorschriften sind, die behinderten Menschen die selbstbestimmte Teilhabe ermöglichen, sondern ein Bewusstseinswandel in der Gesellschaft und im Bereich Tourismus die freiwillige und von eigenen Erkenntnissen getragene Einstellung auf diese Gästegruppe sowie Schaffung barrierefreier Angebote. Nicht zielführend ist es dagegen, für jede Ungerechtigkeit, die geschieht, gleich ein Gesetz zu schaffen.

Zwischenfazit:

Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot des § 20 ADG-E sollte sich daher allenfalls im Rahmen der Vorgaben der EU-Richtlinie bewegen und auf eine Ungleichbehandlung wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft oder des Geschlechts beschränkt werden.

Die vorliegende Ausgestaltung der Rechtfertigungsgründe berücksichtigt die Vertragsfreiheit der Hoteliers und Gastronomen nicht. Die Regelbeispiele beziehen sich lediglich auf geradezu zwingende (Gefahrvermeidung, Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit) oder eben „sozial erwünschte“ Ungleichbehandlung durch Vorteilsgewährung. Ob die vielen aus betrieblichen Gründen sinnvollen Differenzierungen diesen Regelbeispielen vergleichbar sind, daran bestehen erhebliche Zweifel.

§ 21 ADG-E muss daher weiter gefasst werden.

2. Sanktionen § 22 ADG-E

§ 22 ADG-E sieht neben einem Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch und unter bestimmten Voraussetzungen einem Kontrahierungszwang einen verschuldensabhängigen Schadensersatzanspruch für materielle Schäden sowie einen verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch für immaterielle Schäden vor.

terielle Schäden vor. Damit schießt der Gesetzentwurf über die Vorgaben der Richtlinie hinaus. Durch die geschilderte Rechtsunsicherheit bei der Frage der sachlichen Rechtfertigung von Ungleichbehandlung kommt dadurch ein unkalkulierbares Kostenrisiko auf den gastgewerblichen Unternehmer zu. Dies ist wirtschaftsfeindlich.

Verschuldensunabhängige Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüche kennt das deutsche Recht nur in den absoluten Ausnahmefällen der Gefährdungshaftung, wenn der Anspruchsgegner durch sein Verhalten eine besondere Gefahr gesetzt hat (z.B. Tierhalter- oder Produkthaftung, Haftung des Kfz-Halters, oder solche nach dem Gentechnik-, Atom- oder Arzneimittelgesetz). Solche Konstellationen, in denen jemand ein Risiko mit besonders hohem Gefährdungspotenzial, dessen Auswirkungen er u.U. nicht mehr steuern kann, in die Welt entlässt, sind mit dem bloßen massenhaften Angebot von harmlosen Waren oder Dienstleistungen, wie Beherbergungs- oder Gastronomieleistungen, wohl kaum vergleichbar. Der Ersatz für immaterielle Schäden sollte daher als verschuldensabhängige Haftung ausgestaltet werden.

Weiter ist es erforderlich, eine Exkulpationsmöglichkeit vergleichbar der Deliktshaftung für Verrichtungsgehilfen gemäß § 831 BGB zu installieren. Gerade bei Massengeschäften des täglichen Lebens handelt es sich um eine unüberschaubare Vielzahl von Mitarbeitern für den Unternehmer. Es kann nicht sein, dass deren Handeln ihm in jedem Fall zugerechnet wird, auch wenn er eindringlich und nachweisbar darauf hingewiesen hat, dass Diskriminierungen in seinem Betrieb nicht geduldet werden. Hat z.B. der Discothekenbetreiber seine Türsteher in der Einarbeitungsphase und auch in zusätzlichen Personalbesprechungen darauf hingewiesen, dass Ausländer nicht aus dem Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit abgewiesen dürfen, gibt es keine Anzeichen etwa für eine ausländerfeindliche Gesinnung des Türstehers, so hat der Betreiber alles in seinen Kräften Stehende getan, um Diskriminierung zu vermeiden. Der Hotelier oder Gastronom kann nicht für jedes Fehlverhalten seiner Mitarbeiter im sozialen Verhalten haftbar gemacht werden.

3. Beweislast § 23 ADG-E

§ 23 ADG-E normiert eine teilweise Beweislastumkehr zugunsten wahrer oder vermeintlicher Diskriminierungsopfer. Der sich benachteiligt Fühlende muss lediglich beweisen, dass er benachteiligt wurde. Dafür, dass die Benachteiligung auf einem verbotenen Diskriminierungsmerkmal beruht, muss er nur noch Vermutungstatsachen darlegen. Der Unternehmer muss dann den vollen Beweis dafür führen, dass ethnische Herkunft oder Rasse, Geschlecht oder Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung nicht der Grund für die Ungleichbehandlung waren, oder dass es für die Ungleichbehandlung einen billigen sachlichen Grund gab.

Mag ein solcher Beweis im Arbeitsrecht auf der Grundlage von Bewerbungsunterlagen oder Personalakten noch zu führen sein, wird dem Unternehmer damit bei den Massengeschäften des täglichen Lebens eine unerfüllbare Beweislast auferlegt. Solche Geschäfte zeichnen sich gerade dadurch aus, dass in der Regel keine Aufzeichnungen geführt werden. Ist es der Betriebsinhaber selbst, der der Diskriminierung bezichtigt wird (dies würde der Struktur der Klein- und Kleinstbetrieben des Gastgewerbes entsprechen), kann er in der Regel auch keinen Zeugen benennen. Hotel- oder Restaurantmitarbeiter, die jeden Tag eine Vielzahl von Gastkontakten haben, werden sich naturgemäß nicht mehr an die Sachlage erinnern können. Diese teilweise Beweislastumkehr stellt eine völlige Überforderung der Inhaber und Mitarbeiter dar.

Man ziehe das beliebte Beispiel des Türstehers einer Diskothek heran, der einem ausländischen Jugendlichen den Eintritt verwehrt hat – Hunderte oder gar Tausenden von Gästen an einem Abend wie auch an mehreren anderen Abenden der gleichen Woche, oft alle im gleichen Alter, mit ähnlicher Kleidung und sonstigem Outfit, meist im Dunkeln, viele davon sind aus unterschiedlichsten Gründen (Jugendschutz, Überfüllung, Kleidung, Alkoholisierung, aggressives Verhalten...) abgewiesen worden, viele haben sich gegen die Abweisung gewehrt. Welcher Türsteher, der im Prozess als Zeuge auftritt, soll sich Wochen oder Monate nach dem Vorkommnis noch daran erin-

nern können, ob der Kläger wegen seiner ethnischen Herkunft oder der nicht in die Kleiderordnung passenden Turnschuhe abgewiesen wurde?

Auch im Antidiskriminierungsrecht müssen daher die allgemeinen Beweislastregeln eingreifen.

4. Rolle der Antidiskriminierungsverbände § 24 ADG-E

§ 24 ADG-E normiert die Rolle von Antidiskriminierungsverbänden und legt in seinem Abs. 4 insbesondere fest, dass Benachteiligte ihre Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche an die Antidiskriminierungsverbände abtreten können.

Das Abtretungsrecht ist europarechtlich nicht geboten, zur wirksamen Unterstützung von Benachteiligten durch deren Interessensvertreter nicht erforderlich und führt zu einer erheblichen Missbrauchsanfälligkeit des gesamten Antidiskriminierungsrechts.

Um Benachteiligte effektiv bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen zu können, reicht es aus, wenn die Antidiskriminierungsverbände gerichtlich als deren Bevollmächtigte und Beistände auftreten können. Der Verantwortung für die Verteidigung seiner höchstpersönlichen Rechte muss der Benachteiligte aber selbst haben. Macht er Aussagen, muss er dies als Partei tun, es kann nicht sein, dass er auf diese Weise als Zeuge in seinem eigenen Fall auftritt.

Wer seine eigenen Rechte abtritt, gibt sie damit aus der Hand, er kann – auch für den Fall, dass außergerichtlich längst eine beide Seiten zufriedenstellende Einigung erzielt wurde – nicht mehr darüber verfügen, ein Prozess kann sogar gegen seinen Willen (weiter-)geführt werden.

Vor allem aber birgt die Abtretungsmöglichkeit ein erhebliches Missbrauchspotenzial. Es ist zu befürchten, dass unseriöse, u.U. einzig zu diesem Zweck gegründete Verbände, Unternehmen mit angeblichen Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüchen systematisch unter Druck setzen (vgl. Abmahn-

vereine im Wettbewerbsrecht). Solchen Klagen oder auch nur Klagedrohungen hätte ein gastgewerbliches Unternehmen, das auf seinen „guten Ruf“ bei den Gästen und in der Öffentlichkeit angewiesen ist, wenig entgegenzusetzen. Welche Diskothek, welches Restaurant oder Hotel könnte es sich schon leisten, in der Öffentlichkeit oder gar der Presse als ausländerfeindlich, antisemitisch oder behindertenverachtend zu gelten? Der Druck, Klageverfahren durch Zahlungen im Vergleichswege o.ä. zu beenden oder abzuwehren, wäre sehr groß.

Das Abtretungsrecht muss daher aus dem Gesetzentwurf gestrichen werden.

IV. Antidiskriminierungsstelle

Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband geht selbstverständlich davon aus, dass die europarechtlich geforderte Antidiskriminierungsstelle mit größter Effizienz und Sparsamkeit personell und sachlich ausgestattet wird. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass bereits auf allen staatlichen Ebene Instanzen bestehen, die auch die Antidiskriminierung verschiedener Gruppen zur Aufgabe haben. Das Bemühen darum ist im Gesetzentwurf erkennbar. Es darf allerdings bezweifelt werden, dass die Installation eines eigenen 16-köpfigen Beirates neben der Einbeziehung der Nichtregierungsorganisationen, die gemäß § 30 ADG-E ohnehin erfolgt, erforderlich ist. Aus Kostengründen sollte die Notwendigkeit dieses Gremiums nochmals kritisch überprüft werden.

Berlin, 27. Februar 2005