

Prof. Dr. Raasch
Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

25.2.2005

**Stellungnahme zum Entwurf eines
Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien
BT-Drs. 15/4538 vom 16.12.2004**

1. Gesamtwürdigung

Mit dem vorliegenden Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes (ADG-E) wird Deutschland im Kampf gegen Diskriminierung einen großen Schritt nach vorn tun. Denn damit wird deutlich gemacht, dass das Recht auf Seiten der Diskriminierten ist und sie ihr Recht selbst in die Hand nehmen können. Um in Deutschland eine Kultur der Antidiskriminierung zu fördern, bedarf es gesetzlicher Regelungen. Ohne sie wird sich der oft angemahnte Bewusstseinswandel nicht vollziehen.

Doch nur ein Antidiskriminierungsgesetz, das den bisher benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen bekannt wird und für nicht juristisch Vorgebildete verständlich bleibt, hat Aussicht auf gesellschaftliche Breitenwirkung. Positiv ist daher der im ADG-E gewählte Weg, alle in den vier EU-Richtlinien geschützten Anknüpfungspunkte für Diskriminierung in einem einzigen Antidiskriminierungsgesetz zusammenzufassen und dort sowohl die arbeitsrechtlichen als auch die allgemeinen zivilrechtlichen Fragen zu regeln anstatt sie im Bürgerlichen Gesetzbuch an verschiedenen Stellen bloß neu einzufügen. Das macht die Vielfalt diskriminierender Verhaltensweisen und insbesondere auch die Doppeldiskriminierungen augenfällig, gewährleistet Sichtbarkeit und Konsistenz und dürfte deshalb eine Signalwirkung haben, wie sie das bisherige Verbot der Geschlechtsdiskriminierung über die §§ 611a ff. BGB in den 25 Jahren seiner Existenz nie erreichen konnte.

Die geringe gesellschaftliche Breitenwirkung des heutigen Verbots von Geschlechtsdiskriminierung ist außerdem darauf zurückzuführen, dass die diskriminierten Frauen bei der allein möglichen Individualklage bisher auf sich allein gestellt blieben. Diskriminierungsschutz bedarf der institutionellen Unterstützung und eines Ansatzes mit Breitenwirkung. Der Entwurf tut hier einen Schritt in die richtige Richtung, wenn er zur Unterstützung diskriminierter Personen eine Antidiskriminierungsstelle einrichtet, de-

ren Aufgabenstellung alle EU-rechtlichen Diskriminierungsmerkmale einschließt. Das gilt auch für die neue Beteiligung der Antidiskriminierungsverbände und das künftige Recht des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, gegen Diskriminierungen des Arbeitgebers gerichtlich vorgehen zu können.

Die in der Öffentlichkeit laut gewordenen Warnungen vor einer Prozessflut sind hingegen nicht nachvollziehbar. Wo nicht diskriminiert wird, wird das Gesetz keine Veränderungen im Rechtsalltag bewirken. Wo aber diskriminiert wird, sind (einfach)gesetzliche Regelungen notwendig, denn die Drittwirkung der verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote auf privatrechtliche Beziehungen ist beschränkt und greift gerade bei einer Vertragsverweigerung nicht. Eine Überregulierung stellt das ADG keineswegs dar, vielmehr verpflichtet Art. 3 GG den Gesetzgeber zum Tätigwerden, wenn er Verstöße gegen das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot feststellt, wie sie in der Gesetzesbegründung eindrucksvoll dokumentiert werden. Zudem muss der Gesetzgeber zur Umsetzung schreiten, nachdem wegen Nichtumsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG durch die EU-Kommission bereits Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland eingeleitet worden sind.

Der Gesetzentwurf ist schließlich weder ein Anschlag auf die Grundfesten der Demokratie noch eine Abschaffung der Vertragsfreiheit, sondern ein Schritt zur Verwirklichung eines diskriminierungsfreien Zusammenlebens der Menschen als Grundlage der Zivilgesellschaft. Der Entwurf gestaltet die Vertragsfreiheit zum ersten Mal so aus, dass sie auch für diejenigen gewährleistet wird, die bisher durch Diskriminierungen von ihr ausgeschlossen blieben.

Die Anzahl der Klagen dürfte im Übrigen weiterhin gering bleiben. Denn der Gesetzentwurf sieht keine Beweislastumkehr zugunsten Benachteiligter vor. Benachteiligte aller künftig geschützten Gruppen müssen daher weiterhin den Gerichten zuerst Tatsachen vortragen und glaubhaft machen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, bevor die Gegenseite ihr Verhalten überhaupt sachlich rechtfertigen muss – eine Hürde, die bisher in vielen Fällen der geschlechtsbezogenen Diskriminierung vor den Arbeitsgerichten nicht übersprungen werden konnte.

Im Detail zeigt der vorliegende Gesetzentwurf noch erheblichen Nachbesserungsbedarf, wobei auf kleinere Inkonsistenzen an dieser Stelle nicht eingegangen werden soll.

2. Allgemeiner Teil des Gesetzes

Der Entwurf definiert den EU-Vorgaben entsprechend in § 3 Abs. 1 ADG-E Benachteiligungen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft und in § 3 Abs. 4 ADG-E sexuelle Belästigungen als unmittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Er begrenzt diesen Schutz durch den Verweis auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 aber auf das Arbeitsrecht. Nach der EU-Richtlinie 2004/113/EG ist dieser Schutz auch auf das Zivilrecht zu erstrecken. Der Verweis auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 ist jeweils zu streichen.

Für den arbeitsrechtlichen Bereich untersagt § 7 Abs. 1 ADG-E Diskriminierungen auch dann, wenn der Diskriminierer ein Diskriminierungsmerkmal nur annimmt. Dasselbe sollte auch für den zivilrechtlichen Bereich gelten, da Gründe für eine Differenzierung nicht ersichtlich sind. § 7 Abs. 1 ADG-E sollte daher als § 3 Abs. 6 in den Allgemeinen Teil aufgenommen werden.

Auch ein Maßregelungsverbot sieht der Entwurf durch § 17 ADG-E bisher nur für das Arbeitsrecht vor. Es ist nach Art. 10 RL 2004/113/EG zumindest beim Merkmal Geschlecht auch auf das Zivilrecht zu erstrecken und sollte daher allgemeiner formuliert bezogen auf alle Merkmale in den Allgemeinen Teil aufgenommen werden.

3. Arbeitsrechtlicher Teil

Die Ausgestaltung der **Sanktionen** bei festgestellter Diskriminierung in § 15 ADG-E begegnet in mehrfacher Hinsicht Bedenken. Nach allen Richtlinien müssen die Sanktionen "**wirksam, verhältnismäßig und abschreckend**" sein. Von diesen Anforderungen greift § 15 Abs. 1 für eine Entschädigung nur die Angemessenheit auf, während nach dem nicht der Öffentlichkeit vorgestellten Entwurf vom 6.5.2004 noch gefordert wurde, dass die Entschädigung geeignet sein müsse, den Arbeitgeber von künftigen Diskriminierungen abzuhalten. Diese auf Prävention zielende Anforderung bei der Bemessung der Entschädigungshöhe ist nicht nur wegen einer richtlinienkonformen Umsetzung aufzunehmen, sondern auch in Hinblick auf die bisher zu § 611 a

BGB ergangenen Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Denn die gerichtliche Ermessensausübung hat bisher stets zu einer nur geringen Entschädigungszahlung geführt, die eine abschreckende Wirkung nicht entfalten konnte. Besser wäre es daher, zumindest bei der Einstellungs- und Aufstiegsdiskriminierung Mindesthöhen für eine Entschädigungsleistung in Höhe von drei Monatsverdiensten vorzusehen und nur die Entschädigungen bei den neuen Belästigungstatbeständen vollständig dem gerichtlichen Ermessen zu überlassen.

Bei der **Anwendung von Kollektivverträgen** macht § 15 Abs. 2 ADG-E einen Entschädigungsanspruch von einem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhalten des Arbeitgebers abhängig. Nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH darf ein Mitgliedstaat, der sich für eine Sanktion in Form der Entschädigungszahlung entschieden hat, diese nicht von einem Verschulden des Arbeitgebers abhängig machen. Die Erteilung eines solchen „Freibriefs“ für Tarifverträge ist auch nicht richtlinienkonform, solange der Gesetzgeber nicht auf andere Weise zugleich eine Überprüfung der Tarifwerke auf diskriminierende Regelungen sicherstellt, sondern Diskriminierungsfreiheit nur mit der angeblichen, empirisch nicht belegbaren Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen begründet. Insbesondere besteht kein Anlass, die Anwendung diskriminierender Regelungen aus Tarifverträgen in dieser Weise zu privilegieren, wenn der Arbeitgeber einen für sein Unternehmen abgeschlossenen Haustarifvertrag oder eine für seinen Betrieb abgeschlossene Betriebsvereinbarung anwendet. Denn hier war der Arbeitgeber selbst als Vertragspartei bei der Vereinbarung dieser Regelungswerke beteiligt.

Der Gesetzgeber will auch künftig im Arbeitsrecht **keinen Einstellungsanspruch** geben, sondern die Sanktionen für Diskriminierungen auf Schadensersatz und Entschädigung beschränken. Aus Sicht der von Diskriminierung Betroffenen wird sich deshalb weiterhin eine Klage nur selten persönlich lohnen. Die vollständige Ablehnung eines Einstellungsanspruchs für die/den Bestqualifizierte/n ist darüber hinaus im Hinblick auf § 22 Abs. 2 ADG-E unsystematisch, da der Anspruch auf Abschluss eines Vertrages im Zivilrecht Dauerschuldverhältnisse nicht ausnimmt.

Unsystematisch und unbegründbar erscheint auch, dass der Gesetzgeber die **Ausschlussfristen** im Arbeitsrecht mit § 15 Abs. 3 ADG-E und dem neu gefassten § 61

b ArbGG kürzer und komplizierter regelt als im Zivilrecht, wo die auch ansonsten üblichen mehrjährigen Verjährungsfristen gelten.

4. Zivilrechtlicher Teil

Es ist zu begrüßen, dass der Gesetzgeber im Zivilrecht beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nicht nur die RL 2000/43/EG für die Merkmale zugeschriebene Rasse und ethnische Herkunft umsetzt, sondern auch schon die neuste RL 2004/113/EG zum Merkmal Geschlecht einbeziehen will. Eine gleichzeitige Ausweitung auch auf die Merkmale der RL 2000/78/EG ist zwar nicht EU-rechtlich geboten, aber sinnvoll und sozial gerecht. Problematisch ist jedoch, dass das Merkmal **Geschlecht schlechter vor Diskriminierung geschützt wird als die Merkmale zugeschriebene Rasse und ethnische Herkunft**. Denn der Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung bleibt im Zivilrecht nach § 20 Abs. 1 ADG-E auf Massengeschäfte u.ä. sowie privatrechtliche Versicherungen begrenzt, während bei zugeschriebener Rasse und Ethnie nach § 20 Abs. 2 ADG-E auch sonstige Schuldverhältnisse erfasst werden. Er ist damit letztlich selbst geschlechtsdiskriminierend konzipiert und verstößt gegen völker- und verfassungsrechtliche Regelungen.

Die Differenzierung des Entwurfs entspricht zwar den unterschiedlichen Vorgaben aus der RL 2000/43/EG im Vergleich zur RL 2004/113/EG. Völkerrechtlich ist Deutschland jedoch verpflichtet rassistische Diskriminierung und Geschlechtsdiskriminierung in gleichem Maße auch im Zivilrecht zu beseitigen. Hinzu kommt, dass das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland mit Art. 3 Abs. 2 GG einen ausdrücklichen Gleichstellungsauftrag in Bezug auf das Geschlecht enthält und Geschlecht dadurch vorrangig vor allen anderen Anknüpfungsmerkmalen vor Diskriminierung geschützt sehen will. Der vorliegende Gesetzesentwurf aber schützt Frauen in so wichtigen Bereichen wie der Kreditvergabe, der Versorgung mit Geschäfts- und Wohnräumen oder dem Zugang zu und den Preisen von geschäftlichen Dienstleistungen nicht. Zwar verlangt der grundgesetzliche Gleichstellungsauftrag einen solchen Schutz nicht zwingend. Art. 3 Abs. 2 GG stellt aber ein Rangverhältnis zwischen der Geschlechtergleichheit auf der einen Seite und den übrigen Diskriminierungsverboten des Grundgesetzes auf der anderen Seite zugunsten der Geschlechtergleichheit her. Selbst wenn der Gesetzgeber dieses Rangverhältnis politisch nicht billigt, so ist er dennoch daran gebunden. Das schließt es aus, Frauendiskriminierung in weit größte-

rem Umfang für legal zu erklären als die Diskriminierung aufgrund der zugeschriebenen Rasse und ethnischen Herkunft. Die Bindung an die RL 2000/43/EG und RL 2004/113/EG legalisiert keinen Verstoß gegen Verfassungsgebote.

§ 20 Abs. 5 ADG-E, wonach das Verbot der Diskriminierung im Vertragsrecht generell nicht gilt, soweit ein **Nähe- oder Vertrauensverhältnis** durch Schuldverhältnis begründet wird, ist als Ausnahmeregelung von der RL 2000/43/EG nicht gedeckt. Wer z.B. eine Wohnung durch eine Zeitungsanzeige und damit der interessierten Öffentlichkeit anbietet, muss sich auch an die Diskriminierungsverbote halten. § 20 Abs. 5 darf daher EU-rechtlich gesehen nicht für die rassistische Diskriminierung gelten. Aus den o.g. verfassungsrechtlichen Erwägungen folgt in diesem Zusammenhang, dass die Vorschrift auch nicht für die Diskriminierung wegen des Geschlechts gelten darf.

Sehr problematisch sind auch die **Ausnahmen vom zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot** in § 21 ADG-E. Hier wird das Diskriminierungsverbot für das Merkmal Geschlecht, aber auch die Merkmale der RL 2000/78/EG zu einem bloßen Begründungsgebot abgeschwächt. Das ist mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum sog. absoluten Differenzierungsverbot bei den Merkmalen des Art. 3 Abs. 3 GG unvereinbar und wird der verfassungsrechtlich herausgehobenen Position des Merkmals Geschlecht im Vergleich zu zugeschriebener Rasse und Ethnie, für die solche Ausnahmen nicht gelten, erneut nicht gerecht. Auch die beispielhaft aufgeführten Begründungen für Ausnahmen sind teilweise nicht so zwingend und unerlässlich, wie es die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verlangt:

§ 21 Nr. 1 ADG-E bietet mit **Vermeidung von Gefahren und Verhütung von Schäden** ein Einfallstor für die nahezu beliebige Ausgrenzung von Behinderten, aber auch Frauen, wenn sie in bestimmten Situationen wie z.B. Schwangerschaft, Dunkelheit oder Abwesenheit von Orten besonderen Schutz benötigen. Denn irgendeine Gefahr oder denkbarer Schaden lässt sich leicht finden. Diese Vorschrift sollte gestrichen oder dahingehend konkretisiert werden, dass nur erhebliche und durch zumutbare Vorkehrungen nicht zu verhindernde Gefahren oder Schäden eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können.

Bei **privatrechtlichen Versicherungsverträgen** legalisiert § 21 Nr. 5 ADG-E die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern aufgrund statistischer Durchschnittswerte ausdrücklich. Der Sinn des grundgesetzlichen Gleichstellungsgebotes ist es jedoch gerade, Frauen ebenso wie Männern eine Behandlung als Individuen zuzugestehen. Damit ist die personale Ebene des Diskriminierungsverbotes angesprochen: Es gewährleistet das Recht, als Mensch und Individuum beurteilt zu werden und nicht nach der individuell nicht beeinflussbaren Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die habituell diskriminiert wird. Die Tatsache, dass Frauen in einer sozial anderen Situation leben als Männer und deswegen im Durchschnitt bisher noch älter werden als diese, darf nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nur dann ein Grund für individuelle Ungleichbehandlung sein, wenn eben dies zur Überwindung von Benachteiligung erforderlich ist. Gerade darum geht es bei der „Versicherungsdiskriminierung“ aber nicht, sondern um leichte Erhebbarkeit und wirtschaftliche Vorteile für die Versicherungswirtschaft.

5. **Verbandsbeteiligung**

Das deutsche Antidiskriminierungsrecht krankt bisher daran, dass es aus der Bindung an Einzelpersonen und Einzelfälle nicht herausführt. Damit werden die sowieso schon schwächern Gesellschaftsmitglieder mit der Aufgabe allein gelassen, einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel einzuleiten und durchzusetzen. Die EU-Richtlinien 2000/43/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG schreiben sämtlich vor, dass Antidiskriminierungsverbände sich künftig im Namen benachteiligter Personen oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an Gerichts- und Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung der Ansprüche aus diesen Richtlinien beteiligen können. Für eine Umsetzung sind nach deutschem Recht zwar verschiedene Wege denkbar. Effizient erscheint aber nur eine Klagebefugnis der Verbände, also eine **Verbandsklage**, um systematischer gegen Diskriminierungen vorgehen zu können und insbesondere durch die Angst der Diskriminierten vor zeitlichen Belastungen, Kosten oder Repressalien nicht immer wieder ausgebremst zu werden.

Der unveröffentlichte Entwurf eines ADG vom 6.5.2005 sah zumindest noch eine **gesetzliche Prozessstandschaft** der Verbände vor, die nicht auf bestimmte Rechtswege, Gerichte oder Instanzen beschränkt war. Demgegenüber enthält der heutige Entwurf in § 24 Abs. 2 Satz 1 ADG-E nur noch eine Prozessvertretung und zwar nur

in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte nicht geboten ist. Strafverfahren sind ausdrücklich von der Prozessvertretung ausgeschlossen, obwohl gerade dort schwerwiegendere Fälle von diskriminierender Belästigung zu verhandeln sind. Antidiskriminierungsverbände können daher nicht unabhängig von den Betroffenen vor Gericht agieren und sind auf die jeweils unterste Gerichtsinstanz beschränkt. In der Arbeitsgerichtsbarkeit bleiben ihre Beteiligungsmöglichkeiten noch unter denjenigen von Gewerkschaften, die nach § 11 Abs. 2 ArbGG immerhin noch in der 2. Instanz auftreten dürfen. Damit werden die Verbände gehindert, Prozesse durch den gesamten Instanzenzug zu begleiten. Gerade Diskriminierungsfälle mit höheren Streitwerten oder von grundlegender Bedeutung bleiben den Antidiskriminierungsverbänden dadurch entzogen oder werden ihnen ab der zweiten Instanz sofort wieder abgenommen. Für die Verbände wäre es angesichts knapper Ressourcen jedoch wichtig, gerade die größeren Fälle und solche von grundlegender Bedeutung durch alle Instanzen begleiten zu können.

§ 24 Abs. 4 ADG-E mit seiner **Abtretungsmöglichkeit** kompensiert das nicht, da nur Geldansprüche abgetreten werden können, nicht aber Unterlassungsansprüche. Das setzt Verbände sogar noch zusätzlich dem in der ersten Lesung im Bundestag bereits geäußerten Verdacht aus, sie könnten sich durch Diskriminierungsklagen bereichern wollen.

Der Verweis in der Gesetzesbegründung, Antidiskriminierungsverbände könnten bereits heute nach dem Unterlassungsklagengesetz dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb auf Unterlassung klagen, eine eigene Verbandsklage sei also nicht nötig, ist unzutreffend. Es ist für heutige Antidiskriminierungsverbände weder sinnvoll noch zumutbar, ihre Satzungen dahingehend zu ändern, dass Aufgaben des Verbraucherschutzes bezogen auf ihre jeweilige Klientel stärker in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit gerückt werden. Denn diese Verbände sind keine Verbraucherschutzorganisationen, die bloß auch Ziele im politischen Raum verfolgen, wie der in der Gesetzesbegründung beispielhaft erwähnte ADAC. Sie sind vielmehr vorrangig auf eine politisch-gesellschaftliche Einflussnahme und Gestaltung hin ausgerichtet. Den Antidiskriminierungsverbänden hilft deshalb keine Befugnis zur Unterlassungsklage durch die juristische Hintertür des Verbraucherschutzes. Sie benötigen eine eigene explizit gesetzlich geregelte Klagebefugnis.

6. Antidiskriminierungsstelle

Es ist zu begrüßen, dass der Gesetzgeber eine zentrale Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene schaffen will und dass diese Stelle prinzipiell für alle in § 1 ADG-E genannten Anknüpfungspunkte für Diskriminierung zuständig sein soll. Denn nur durch eine zentral angesiedelte Stelle für alle Anknüpfungspunkte von Diskriminierung kann eine Auseinanderentwicklung des Diskriminierungsschutzes bei einzelnen Merkmalen vermieden und das Problem der Mehrfachdiskriminierung effektiv angegangen werden. Im Detail erscheint der Abschnitt 6 jedoch noch unsystematisch und undurchdacht.

Die EU-Richtlinien verlangen, dass die Antidiskriminierungsstelle unabhängig arbeiten kann. Für diese Unabhängigkeit kommt der Art und Weise, wie die **Leitung der Antidiskriminierungsstelle ausgewählt und ernannt** wird, große Bedeutung zu. Eine Ernennung durch den Bundespräsidenten, wie in § 27 Abs. 1 Satz 1 ADG-E vorgesehen, wird dem gerecht. Zum Vorschlagsrecht der Bundesregierung sollte genau wie bei dem Bundesbeauftragten für Datenschutz (§ 22 BDSG) jedoch eine vorherige Wahl durch den Deutschen Bundestag hinzu treten, um das Amt durch seine direkte demokratische Legitimation in seiner Unabhängigkeit gegenüber der Bundesregierung zu stärken.

Auch eine an die Legislaturperiode gekoppelte **Amtszeit der Leitung** der Antidiskriminierungsstelle ist zu kurz, um eine unabhängige und effektive Arbeit zu gewährleisten. Der nach § 28 Abs. 4 ADG-E alle vier Jahre fällige Tätigkeitsbericht an den Deutschen Bundestag müsste dann von einer neuen Leitung konzipiert und verantwortet werden. Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle sollte deshalb für zwei Legislaturperioden zu bestellt werden.

Der **Bericht zum Entwicklungsstand des Antidiskriminierungsrechts** hingegen sollte alle zwei Jahre erstellt werden. Denn er stellt die Hauptverbindung der Stelle zum Parlament dar und dürfte das einzige Mittel sein, Verbesserungsvorschlägen politischen Nachdruck zu verleihen. Nur bei einer Berichtspflicht alle zwei Jahre kann das Parlament während seiner Legislaturperiode auf Anliegen der Antidiskriminierungsstelle auch noch reagieren.

Nicht nur die Leitung der Stelle, sondern auch die Stelle selber **in ihrer konkreten Arbeit** muss nach den EU-Vorgaben **unabhängig** sein. § 28 Abs. 2 Satz 1 ADG-E hingegen legt die Antidiskriminierungsstelle, was die Einzelfallbetreuung angeht, vor-schnell und einseitig auf eine informierende, vermittelnde und bereits auf gütliche Streitbeilegung hin ausgerichtete Unterstützungsstrategie fest. Es müsste der Stelle jedoch auch möglich sein, in entsprechend gelagerten Fällen zur Durchführung eines Musterprozesses zu raten. In der Einzelfallbetreuung darf die Kompromissfindung nicht vom Gesetzgeber vorgeschrieben werden, die Stelle muss selbst entscheiden können. Nur so dürfte die Antidiskriminierungsstelle bei den betroffenen Bevölkerungsgruppen, für die sie ja eingerichtet worden ist, überhaupt auf Akzeptanz stoßen.

Nach § 28 Abs. 2 Satz 2 ADG-E soll die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen derjenigen, die sich an sie gewandt haben, **unverzüglich an andere Stellen weiterleiten**, soweit solche auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene entsprechend tätig sind. Das vermeidet zwar Kollisionen der neuen Stelle mit bereits bestehenden, ist aber datenschutzrechtlich problematisch, soweit vorher kein Einverständnis mit der Weiterleitung eingeholt worden ist. Ohne ein solches Einverständnis muss die Stelle selber tätig werden, wenn sich an sie gewandt wird. Solche Grenzen der Weiterleitung können auch ganz praktischen Bedürfnissen der Betroffenen entsprechen. Wer sich beispielsweise in einer kleineren Gemeinde diskriminiert fühlt, kann ein Interesse daran haben, dass sein Fall nicht in der Gleichstellungsstelle der Kommune verhandelt wird, wo er oder sie oder andere Beteiligte möglicher Weise persönlich bekannt sind. Auch wäre eine Weiterleitung an andere Stellen nur dann richtlinienkonform, wenn die angesprochene Stelle selbst über eine gesetzlich garantierte Unabhängigkeit in ihrer Arbeitsweise verfügt. Schließlich besteht in der vorliegenden Form die Gefahr, dass die Antidiskriminierungsstelle zu einer reinen Fall-Durchreiche mutiert und schon dadurch weder öffentliche Reputation noch Durchsetzungskraft erlangt.

Nach § 29 Abs. 2 ADG-E hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bisher ein **Auskunfts- und Akteneinsichtsrecht** nur bei anderen Bundesstellen. Ansonsten kann sie nach Abs. 1 Beteiligte nur um Stellungnahmen „ersuchen“. Die Antidiskriminierungsstelle braucht zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Einzelfallbetreu-

ung jedoch unbedingt einen **Auskunftsanspruch** z.B. gegenüber Arbeitgebern oder Vermietern. Denn das Hauptproblem bei einem angeblich diskriminierend verweiger-ten Vertragsschluss ist in der Regel, dass die Abgelehnten über ihre Ablehnung hin-aus keinerlei verlässliche Hintergrundinformationen zum Auswahlprozess haben.

Die Arbeit der neuen Antidiskriminierungsstelle soll durch einen **Beirat** unterstützt werden, um entsprechend § 31 Abs. 1 Satz 1 ADG-E den Dialog mit Antidiskriminie-rungsorganisationen und –gruppen zu fördern. Die Besetzungsvorgaben in § 31 Abs. 2 ADG-E zeigen jedoch, dass der Gesetzgeber die Funktion des Beirats zwischen Expertengremium der Antidiskriminierungsstelle einerseits und Gremium für den Gruppendialog andererseits noch nicht hinreichend durchdacht hat. Die Auswahlkri-terien sind intransparent und unentschieden geregelt. Auch die Amtszeit des Beirats sowie die Abberufung einzelner Mitglieder sollten gesetzlich geregelt werden.