

## **Antrag**

**der Abgeordneten Mechthild Dyckmans, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Birgit Homburger, Jörg van Essen, Dr. Max Stadler, Sibylle Laurischk, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Ulrike Flach, Otto Fricke, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Elke Hoff, Hellmut Königshaus, Dr. Heinrich L. Kolb, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Harald Leibrecht, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Marina Schuster, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP**

### **Bürokratie schützt nicht vor Diskriminierung – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist der falsche Weg**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Deutsche Bundestag tritt mit aller Entschiedenheit für den Abbau von Diskriminierung und Intoleranz ein. Benachteiligungen müssen beseitigt und die Rechte von Minderheiten gestärkt und geschützt werden. Gleiche Rechte und gleiche Chancen für alle Bürger, und das unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität müssen garantiert werden. Jeder muss seine individuelle Lebensform frei von gesellschaftlichen und staatlichen Zwängen leben können. Diesem Ziel fühlt sich der Deutsche Bundestag seit jeher in besonderer Weise verpflichtet.

Der Abbau von Diskriminierungen lässt sich aber nicht nur per Gesetz verordnen. Er ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Was wir brauchen ist eine Veränderung des Bewusstseins. Wir müssen eine Kultur des Miteinanders entwickeln, in der Diskriminierung und Vorurteile geächtet und Vielfalt und Unterschiedlichkeit nicht nur akzeptiert und toleriert, sondern als Bereicherung empfunden werden.

Der Deutsche Bundestag steht für EU-Vertragstreue. Daraus folgt, dass die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht umzusetzen sind. Dabei muss sichergestellt werden, dass die mit den Richtlinien verbundenen Zielsetzungen auch tatsächlich erreicht werden.

Der Deutsche Bundestag fordert eine 1:1-Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht, d. h., das Gesetz soll sich eng an dem Regelungsgehalt der Richtlinien orientieren. Das von der Bundesregierung vor-

gelegte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geht über den Regelungsgehalt der EU-Richtlinien hinaus. Die Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel hat in ihrer Regierungserklärung vom 30. November 2005 erklärt: „Wir haben uns vorgenommen, die EU-Richtlinien im Grundsatz nur noch 1:1 umzusetzen. Wenn wir uns zusätzlich zu dem, was wir in Europa vereinbaren – das ist oft schon bürokratisch genug; das muss ich leider sagen –, Lasten aufbürden, dann haben wir gegenüber unseren europäischen Mitbewerbern keine fairen Chancen.“ Es ist bedauerlich, wie schnell die Bundesregierung ihre eigenen Versprechen gebrochen hat. Die Bundesregierung will an der Überregulierung in vielen Bereichen des Lebens festhalten. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz belastet insbesondere die Wirtschaft mit zusätzlicher Bürokratie, gefährdet Arbeitsplätze und bringt für die Bürgerinnen und Bürger große Rechtsunsicherheit.

- Der Gesetzentwurf fordert von den Arbeitgebern neben Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung auch ausdrücklich vorbeugende Maßnahmen. Dies bedeutet für Arbeitgeber zusätzliche Kosten und weitere Bürokratie. Die Aufforderung an den Arbeitgeber, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Antidiskriminierung durchzuführen steht im eklatanten Widerspruch zu den in der Einleitung des Gesetzentwurfs beschriebenen Folgekosten des Gesetzes für Unternehmen. Dort heißt es, dass Unternehmen aus der Anwendung des Gesetzes zusätzliche Kosten nur dann entstehen, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornehmen. Kosten entstehen den Unternehmen aber auch ohne Verstoß gegen das Gesetz.
- Arbeitgeber werden künftig jeden einzelnen Vorgang sorgfältig dokumentieren müssen im Hinblick auf mögliche juristische Auseinandersetzungen. Nur so können sie später belegen, dass sie die vom Gesetz als Pflichtverletzung begriffene Benachteiligung nicht zu vertreten haben. Dies gilt von der ersten Stellenausschreibung über die Ablehnung einer Bewerbung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus. Der hierdurch entstehende bürokratische Aufwand ist für die Arbeitgeber groß, da sich die durch den präventiven Schutz ergebenden Dokumentationsobligationen durch das gesamte Arbeitsleben ziehen. Einem vertrauensvollen Miteinander von Arbeitnehmern und Arbeitgebern dienen solche Maßnahmen nicht.
- Künftig soll bei fehlendem Betriebsrat einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft erlaubt sein, gegen den Arbeitgeber gerichtlich vorgehen zu können und das sogar gegen den Willen des Betroffenen. Diese falsch verstandene Fürsorgepflicht ist in Wirklichkeit eine Bevormundung der Interessen des Arbeitnehmers. Es bedeutet für Arbeitgeber ein unkalkulierbares Prozessrisiko. Schon heute kann der Betriebsrat gegen den Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten vorgehen.
- Das ohnehin überregulierte Kündigungsschutzrecht wird durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz weiter verkompliziert. Künftig soll neben den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz auch noch der spezielle Kündigungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes treten. Die wechselseitige Überlagerung der beiden Regelungsbereiche wird schwerwiegende Abgrenzungs- und Überschneidungsprobleme zur Folge haben. Es besteht daher die Gefahr, dass Arbeitnehmer bei einer Kündigung neben der Kündigungsschutzklage nach dem Kündigungsschutzgesetz auch noch eine vermeintliche Diskriminierung geltend machen. Es wird daher jede Kündigung zusätzlich auf Diskriminierungsfreiheit zu prüfen sein. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt dann auch für kleinere Unternehmen, die der Gesetzgeber extra vom Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ausgenommen hat.
- Die Regelungen über die Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände gehen zu weit. Die Richtlinien verlangen nur, dass sich die Verbände an der

Durchsetzung von Ansprüchen beteiligen können. Der Gesetzentwurf räumt den Verbänden darüber hinaus die Möglichkeit ein, in gerichtlichen Verfahren als Bevollmächtigte aufzutreten. Antidiskriminierungsverbände werden von dem Verbot der außergerichtlichen und gerichtlichen Rechtsberatung freigestellt. Hier ergeben sich große Probleme hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Qualifikation solcher Verbände. Zudem ist die Missbrauchsfahr durch diese Regelung sehr hoch. Die Verbände werden ein Eigeninteresse daran haben, möglichst viele Diskriminierungsprozesse zu führen, um Einnahmen zu erwirtschaften und damit ihre Existenz zu sichern.

- Große Rechtsunsicherheit bringt der Gesetzentwurf im Zivilrecht. Der Gesetzentwurf beschränkt sich im Zivilrecht zwar weitgehend auf sog. Massengeschäfte. Er definiert jedoch nicht, was darunter konkret zu verstehen ist. Insbesondere für Vermieter, die mehrere Wohnungen anbieten, ist derzeit nicht absehbar, ob das Gesetz für sie anwendbar ist oder nicht. Ausgehend von der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs könnte es sich bereits bei der Vermietung von drei Wohnungen um ein Massengeschäft handeln. Hier wird den Gerichten die Aufgabe zukommen, klare Kriterien zu benennen und die Gesetzeslücken auszufüllen. Der Gesetzgeber gibt damit seine ureigenste Aufgabe aus der Hand, klare und bestimmbare Gesetze zu schaffen.
- Die geplante Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird weitaus größer als die Richtlinien dies vorsehen. Insgesamt wird der Aufwand für Berichte, Fortbildungen u. Ä. mindestens doppelt so hoch, wie von den Richtlinien gefordert. Die Bundesbehörden sind künftig verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu unterstützen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dadurch wird neue Bürokratie geschaffen. Für die neue Behörde schätzt der Gesetzentwurf die jährlichen Kosten auf ca. 5,6 Mio. Euro. Statt eine neue Behörde zu schaffen, wäre die inhaltliche Stärkung der bisher schon vorhandenen Beauftragten der Bundesregierung ausreichend gewesen.
- Zusätzlich zur Errichtung einer Antidiskriminierungsstelle sieht der Gesetzentwurf die Berufung eines Beirats vor. Dem Beirat sollen 16 Mitglieder und 16 stellvertretende Mitglieder angehören. Die Mitglieder des Beirats sollen Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder haben. Hierdurch kommen auf den Bund beträchtliche Kosten zu.

All diese Maßnahmen bilden eine zusätzliche bürokratische und unproduktive Belastung. In der jetzigen wirtschaftlich schwierigen Lage entsteht für die Unternehmen, und gerade für kleinere und mittlere Unternehmen, eine Bürokratielast, die sie Zeit, Geld und Arbeitskraft kosten wird. Bundespräsident Horst Köhler hat dazu am 7. Juni 2006 ausgeführt: „Jetzt kann sich die Republik nicht erlauben, neue bürokratische Hemmnisse aufzubauen.“ Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze werden dadurch weiter abgebaut und Neueinstellungen verhindert und das Betriebsklima eines jeden Betriebes unnötig belastet. Sehr problematisch ist der Schutz vor Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht. Das Arbeitsrecht sichert bereits heute den Schutz älterer Mitarbeiter durch lange Kündigungsfristen, tarifliche Unkündbarkeit und besondere Gewichtung des Lebensalters beim Kündigungsschutz. Diese rechtliche Privilegierung von Älteren schlägt in faktische Diskriminierung um, wenn Arbeitgeber ältere Arbeitslose nicht mehr zum Vorstellungsgespräch einladen, um die Gefahr eines Diskriminierungsvorwurfs von vornherein auszuschließen.

Der Gesetzentwurf greift schwerwiegend in die Abschluss- und Gestaltungsaspekte der Vertragsfreiheit ein. Im Zivilrecht gilt grundsätzlich Vertragsfreiheit und damit das Recht, keine Gründe dafür benennen zu müssen, einen Vertrag abzuschließen oder zu verweigern. Es ist der Vertragsfreiheit fremd, dem Einzelnen vorzuschreiben, welche Gesichtspunkte für den Abschluss oder die Gestaltung eines Vertrages maßgeblich sein dürfen. Die Bundesministerin

der Justiz, Brigitte Zypries, erklärte in einer Rede am 24. Juni 2004: „Im Privatrecht aber können wir gerade nicht davon ausgehen, dass bereits die Unterscheidung als solche auf einen Missbrauch hinweist. Die Freiheit der Bürgerinnen und Bürger in einem liberalen Staat besteht auch und gerade darin, Unterschiede zu machen und ungleich behandeln zu dürfen. (...) Gelegentlich sollten wir uns an den Satz von Montesquieu erinnern, der gesagt hat: ‚Wenn es nicht notwendig ist, ein Gesetz zu machen, ist es notwendig, kein Gesetz zu machen.‘ Und das hat im Privatrecht besondere Geltung, denn hier entfaltet sich bürgerliche Freiheit unmittelbar. Ganz abgesehen davon, dass wir auf diese Weise auch einen Beitrag dazu leisten können, die Bürokratie in Grenzen zu halten. (...) Ließe sich ein umfassendes zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz überhaupt vernünftig regeln – jedenfalls so, dass es rechtlich einen fassbaren Mehrwert bringt: ich meine, nein“.

Der Gesetzentwurf ist insgesamt nicht geeignet, die Freiheit des Einzelnen mit berechtigten Anliegen von Wirtschaft und Gesellschaft zu einem vernünftigen Ausgleich zu bringen. Es wäre bedauerlich, wenn das Ziel Gerechtigkeit durch Gleichbehandlung zu schaffen und Diskriminierung auch im Privatrecht zu vermeiden, wegen mangelnder Akzeptanz eines ausufernden Gesetzes verfehlt würde.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. bei der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht über deren Regelungsgehalt nicht hinauszugehen;
2. bei der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien jede zusätzliche Belastung, die sich wettbewerbsschädigend auf die deutsche Wirtschaft auswirkt, insbesondere in Bezug auf die Erhaltung von Arbeitsplätzen, zu unterlassen.

Berlin, den 19. Juni 2006

**Mechthild Dyckmans**  
**Sabine Leutheusser-Schnarrenberger**  
**Birgit Homburger**  
**Jörg van Essen**  
**Dr. Max Stadler**  
**Sibylle Laurischk**  
**Jens Ackermann**  
**Dr. Karl Addicks**  
**Daniel Bahr (Münster)**  
**Uwe Barth**  
**Rainer Brüderle**  
**Angelika Brunkhorst**  
**Ernst Burgbacher**  
**Ulrike Flach**  
**Otto Fricke**  
**Paul K. Friedhoff**  
**Horst Friedrich (Bayreuth)**  
**Dr. Edmund Peter Geisen**  
**Joachim Günther (Plauen)**  
**Dr. Christel Happach-Kasan**  
**Elke Hoff**  
**Hellmut Königshaus**  
**Dr. Heinrich L. Kolb**

**Gudrun Kopp**  
**Jürgen Koppelin**  
**Heinz Lanfermann**  
**Harald Leibrecht**  
**Michael Link (Heilbronn)**  
**Horst Meierhofer**  
**Patrick Meinhardt**  
**Jan Mücke**  
**Hans-Joachim Otto (Frankfurt)**  
**Detlef Parr**  
**Cornelia Pieper**  
**Gisela Piltz**  
**Jörg Rohde**  
**Frank Schäffler**  
**Marina Schuster**  
**Dr. Hermann Otto Solms**  
**Dr. Rainer Stinner**  
**Carl-Ludwig Thiele**  
**Christoph Waitz**  
**Dr. Claudia Winterstein**  
**Dr. Volker Wissing**  
**Martin Zeil**  
**Dr. Guido Westerwelle und Fraktion**