

# Deutscher Führungskräfte Verband

## kurz und bündig

Ausgabe 1 / 2005 vom 5. Januar 2005

Seite 2 / 4

RECHT / Antidiskriminierung

### Entwurf für Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt – mögliche Auswirkungen für Arbeitnehmer und Führungskräfte

Im Dezember 2004 hat die Bundesregierung einen ersten Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt. Dieses dient der Umsetzung mehrerer europäischer Antidiskriminierungs-Richtlinien, deren Umsetzungsfrist schon seit mehr als einem Jahr abgelaufen ist.

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen durch das Gesetz insbesondere im Bereich des Privatrechts **Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen ethnischer Herkunft, wegen des Alters oder der sexuellen Identität** möglichst umfassend verhindert oder beseitigt werden.

Schon in der Vergangenheit kamen Anstöße für einen besseren Schutz benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen häufig von der Ebene der Europäischen Gemeinschaft. Prominentestes Beispiel hierfür ist die Regelung des § 611a BGB. Diese Vorschrift hat zum Ziel, eine geschlechtsspezifische Benachteiligung im Arbeitsverhältnis, insbesondere bei der Einstellung zu verhindern. Geschlechtsneutrale Stellenanzeigen – als nur ein Beispiel – sind seit Inkrafttreten dieser Regelungen die Regel geworden.

Der jetzt vorgelegte Entwurf geht weit über die bestehenden Regelungen hinaus.

Im Bereich des **Arbeitsrechts** ist der Arbeitgeber verpflichtet, aktive Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Betroffen sind alle Bereiche der betrieblichen Personalpolitik, angefangen vom Einstellungsverfahren, über Arbeitsabläufe und die Aufgabenverteilung, die Personalplanung und die Beendigung der Beschäftigung. Eine sachlich begründete **unterschiedliche Behandlung wegen des Alters** soll aber weiterhin möglich bleiben. Dies dürfte insbesondere mit Blick auf vertragliche Altersgrenzen oder altersbezogene Regelungen in der Entlohnung, bei der betrieblichen Altersversorgung oder bei sonstigen unternehmerischen Sozialleistungen von Bedeutung sein.

Auch im sonstigen **privaten Rechtsverkehr** findet der Grundsatz der Antidiskriminierung weitgehende Anwendung. Der Anwendungsbereich beschränkt sich ausdrücklich auf **Massengeschäfte**. Betroffen sind also vor allem berufsmäßige Anbieter von Produkten und Dienstleistungen. Im "persönlichen Nähe- und Vertrauensbereich" soll das Gesetz keine Anwendung finden. Als Anwendungsbereich nennt das Gesetz die Vermietung privater Wohnungen. Hier ist die Befürchtung, ein Vermieter könne zur Annahme eines Mieters de facto gezwungen werden, wohl unbegründet.

In den Anwendungsbereich eingeschlossen ist jedoch laut Gesetzesbegründung ausdrücklich ein Verbot von **geschlechtsspezifischen Tarifen bei privaten Versicherungen**, zum Beispiel Renten-

und Krankenversicherungen. Interessanterweise beruft sich dabei der Gesetzgeber auf einen Entwurf einer europäischen Richtlinie, die von Oktober 2004 datiert. kurz und bündig 01|05

Seite 3 / 4

Zwischenzeitlich wurde aber genau dieser Passus auf EU-Ebene zurückgezogen. Sollten Unisex-Tarife in Deutschland Pflicht werden, läge ein nationaler Alleingang vor. Die Berufung auf die EU-Vorgaben wäre vorgeschoben. Unisex-Tarife würden insbesondere im Bereich der **privaten Rentenversicherungen** zu einer Beitragserhöhung (oder zu niedrigen Leistungen) für Männer sorgen. Bei Männern wirkt sich bisher die kürzere Lebenserwartung dahingehend aus, dass bei gleichen Beiträgen höhere monatliche Renten (allerdings bei im Schnitt kürzerer Bezugszeit) gezahlt werden.

Ähnliches gilt für private Krankenversicherungen. Kritiker befürchten, dass in der Folge Männer in großer Zahl auf normale Kapitalanlage-Produkte ausweichen könnten. In diesem Fall würden sich die Renditen letztlich für alle Versicherten verschlechtern, die beabsichtigte Gleichbehandlung würde also zu einer Angleichung nach unten führen.

Die wohl größte Bedeutung haben aber wohl die **prozessrechtlichen Regelungen** des Gesetzentwurfs:

Vorgesehen ist unter anderem eine **Umkehr der Beweislast**. Dadurch könnten beispielsweise bei einer unterstellten Diskriminierung im Zuge einer Personalauswahl oder eines Personalabbaus Arbeitgeber gezwungen sein, den Nachweis zu führen, dass ihre Entscheidung **nicht** auf sachfremden (diskriminierenden) Kriterien beruht. Derzeit ist nicht absehbar, welche Änderungen an dem Gesetz noch vorgenommen werden. Klar ist aber, dass der deutsche Gesetzentwurf gegenüber den Vorgaben durch die Richtlinie "Speck" angesetzt hat.

### **Wichtige Fakten zur Europäischen Gesetzgebung**

- Für Verordnungen und Richtlinien existieren vier Entscheidungsverfahren mit, je nach Politikfeld, abgestuften Mitwirkungsrechten des EU-Parlaments: das Verfahren der Anhörung, der Zusammenarbeit von Rat und Parlament, der Mitentscheidung und der Zustimmung.
- Die endgültige Entscheidung wird stets (allein oder zusammen mit dem Parlament) im Europäischen (Minister-) Rat getroffen.
- Verordnungen gelten unmittelbar nach Veröffentlichung in allen Mitgliedsstaaten.
- Richtlinien verpflichten die Mitgliedsstaaten zu einer Umsetzung auf nationaler Ebene innerhalb bestimmter, durch die Richtlinie geregelter Fristen. Bei Nichtumsetzung drohen Sanktionen und Schadensersatzansprüche von durch die Nichtumsetzung Betroffenen.