

Auswirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes an praktischen Beispielen

Stand:
März 2005

Der Gesetzentwurf der bisherigen Bundesregierung zeichnet sich dadurch aus, dass er die unterschiedlichen Diskriminierungsstatistiken des Bundesrechts in 11000 Wort und von neue Tatbestände erweitert sind, dann auch hinsichtlich der Rechtsfolgen sowie Schadensersatzansprüche keine Unterschiede mehr macht. So verzerrt die Antidiskriminierungsgesetz des von der EU vorgegebenen Diskriminierungsschutz und erweitert ihn, auch was die Funktionen angeht, in ganz erheblichen Maße aus.

Die Regelungen des Antidiskriminierungsgesetzes erfassen einen Großteil der zivilrechtlichen Verträge, die gelten für Beschäftigungsverhältnisse, für die Bereiche Sozialrecht und Bildung sowie für die sogenannt

Der Antidiskriminierungsgesetz die Vertragsbeziehungen zwischen Vertragspartnern, die in der Vertragsbeziehung sind, zusätzlich von m...
gig macht. Ziel ist es letztlich durch das Gesetz die „political correctness“ auf alle Bereiche des wirtschaftlichen und rechtlichen Lebens bis tief in die Privatsphäre hinein, auszuweiten. Der Bürger wird hierdurch entmündigt, da man ihn grundsätzlich unterstellt, er habe bei seinen Verträgen, die er abschließt und Geschäften, die er tätigt, andere Menschen diskriminierende Motive. Dies kommt vor allem in der durch das Antidiskriminierungsgesetz vorgesehene „Berücksichtigung“ für die Diskriminierten

Inhalt

	Seite
1. Grundsätzliches zum Antidiskriminierungsgesetz	2-6
1.1. Auswirkungen auf die Rechtsordnung	2
1.2. Auswirkungen auf die Wirtschaft	5
2. Beispielsfälle für die Wirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes	6-10
2.1. Fallgestaltungen bei der Vermietung von Wohnraum	6
2.2. Beispiele für öffentliche Dienstleistungen („Massengeschäfte“)	8
2.3. Fallgestaltungen bei Arbeitsverträgen	8

Auswirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes an praktischen Beispielen

1. Grundsätzliches zum Antidiskriminierungsgesetz

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ heißt es in § 1 des Antidiskriminierungsgesetzes.

Das Antidiskriminierungsgesetz dient der Umsetzung von insgesamt vier EU-Richtlinien, die Schutzvorschriften für ganz unterschiedliche Arten der Diskriminierung enthalten, so z.B. für die Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt oder gegen eine Diskriminierung aus ethnischen Gründen im Rechtsverkehr.

Der Gesetzentwurf der rot-grünen Bundesregierung zeichnet sich dadurch aus, dass er die unterschiedlichen Diskriminierungstatbestände aller vier EU-Richtlinien in § 1 bündelt und um neue Tatbestände erweitert, und dann auch hinsichtlich der Rechtsfolgen, wie Schadensersatzansprüche, keine Unterschiede mehr macht. So verzerrt das Antidiskriminierungsgesetz den von der EU vorgegebenen Diskriminierungsschutz und weitet ihn, auch was die Sanktionen angeht, in ganz erheblichem Maße aus.

Die Regelungen des Antidiskriminierungsgesetzes erfassen einen Großteil der zivilrechtlichen Verträge, sie gelten für Beschäftigungsverhältnisse, für die Bereiche Sozialschutz und Bildung, sowie für die sogenann-

ten „Massengeschäfte“, d.h. für die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, wozu auch die Vermietung von Wohnraum zählt. „Öffentlich“ ist dabei bereits jedes Angebot, das – schriftlich oder nur mündlich – aus dem engsten privaten Umfeld hinausgelangt. Verstößt ein Anbieter bei dem Abschluss eines Vertrages gegen diese Regeln des Diskriminierungsschutzes, indem er von § 1 erfasste Personen benachteiligt, so haben die Diskriminierten nun ein Klage-recht. Sie können sich hierdurch nicht in einen Vertrag „hineinklagen“, aber den Diskriminierer zu Schadensersatzzahlungen zwingen – und zwar „in abschreckender Höhe“, wie das Antidiskriminierungsgesetz ausdrücklich bestimmt.

1.1 Auswirkungen auf die Rechtsordnung

Das Antidiskriminierungsgesetz greift tief in die Vertragsfreiheit ein, indem es einen Vertragsschluss nicht mehr allein vom Willen der Vertragsschließenden sondern zusätzlich von moralischen Maßstäben abhängig macht. Ziel ist es letztlich, durch das Gesetz die „political correctness“ auf alle Bereiche des wirtschaftlichen und rechtlichen Lebens, bis tief in die Privatsphäre hinein, auszudehnen. Der Bürger wird hierdurch entmündigt, da man ihm grundsätzlich unterstellt, er hege bei seinen Verträgen, die er abschließt, und Geschäften, die er tätigt, andere Menschen diskriminierende Motive. Dies kommt vor allem in der durch das Antidiskriminierungsgesetz vorgesehene „Beweiserleichterung“ für die Diskriminierten

zum Ausdruck: Fühlt sich eine Person aus den in § 1 bezeichneten Gründen diskriminiert, weil ihr ein Vertragsschluss verweigert worden ist, so kann sie dagegen Klage erheben. Dafür reicht vor Gericht die bloße plausible Vermutung aus, der Klagegegner habe mit ihr als Angehöriger einer diskriminierten Minderheit keinen Vertrag schließen wollen. Hier greift nun die so genannte „Beweislastumkehr“, d.h. der angeblich Diskriminierte muss nicht den Nachweis führen, dass es diskriminiert worden ist, sondern das Antidiskriminierungsgesetz unterstellt, dass in solchen Fällen immer eine böswillige Diskriminierung vorliegt. Nun hat auf einmal die verklagte Gegenseite den Beweis zu erbringen, dass sie unschuldig ist und mit seiner Entscheidung, mit dem Kläger keinen Vertrag abschließen zu wollen, diesen nicht diskriminiert hat. Dieser Beweis wird in aller Regel schwer zu erbringen sein. Kann der Gegenbeweis nicht erbracht werden, ist der Klagegegner stets zur Zahlung von Schadensersatz zu verurteilen.

Durch diese Beweislastumkehr wird folglich dem Bürger unterstellt, er verhalte sich grundsätzlich diskriminierend im Rechtsverkehr, solange er seine „politisch korrekte“ Motivation bei allen Rechtsgeschäften nicht beweisen kann. Die Unschuldsvermutung im Strafprozess, nach der jeder Verdächtige solange als unschuldig zu gelten hat, wie ihm eine Straftat nicht lückenlos nachgewiesen werden kann, ist eine wesentlich rechtsstaatliche Errungenschaft, die durch solche Bestimmungen im Zivilrecht konterkariert wird.

Die Vertragsfreiheit, die Freiheit, einen Vertrag zu schließen und Geschäfte zu tätigen, mit wem man will, ist Grundlage und Garantie für ein selbstbestimmtes, freies Leben;

sie ist ein Pfeiler unserer Rechts-, Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Diese Vertragsfreiheit droht durch das Antidiskriminierungsgesetz eingeschränkt bzw. ausgehebelt zu werden. Es entsteht ein faktischer „Kontrahierungszwang“, der Bürger hat, wenn er Waren oder Dienstleistungen anbietet, oder eine Wohnung oder eine Arbeitsstelle öffentlich ausschreibt, keine freie Auswahl seiner Vertragspartner mehr, sondern muss grundsätzlich Angehörige der im Antidiskriminierungsgesetz definierten Personengruppen bevorzugen bzw. sich bei einer Ablehnung rechtlich absichern; er wird de facto gezwungen, mit Angehöriger solcher Personengruppen zu kontrahieren, d.h. einen Vertrag abzuschließen.

Eine solche „positive Diskriminierung“ ist hingegen vom Antidiskriminierungsgesetz ausdrücklich erlaubt bzw. vorgesehen, d.h. die Bevorzugung eines Angehörigen einer von Diskriminierung betroffenen Personengruppe ist grundsätzlich erwünscht, ohne dass hierfür sachliche Gründe vorliegen müssen. Dies bedeutet in der Konsequenz lediglich eine Verschiebung von Diskriminierung hin zu anderen Personengruppen, denen das Antidiskriminierungsgesetz unterstellt, nicht von Diskriminierung betroffen zu sein. Dies erscheint als unausgewogen, und gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und dementsprechend vieler Bewerber auf eine offene Arbeitsstelle als in keinem Falle sachgerecht.

Das Instrument Beweislastumkehr ist geradezu eine Einladung zum Missbrauch. Es ist sicher davon auszugehen, dass das Antidiskriminierungsgesetz eine Klageflut auslösen wird, da es erlaubt, unbequeme Entscheidungen, z.B. über die Besetzung einer Arbeitsstelle, grundsätzlich erst einmal an-

zufechten, und dabei den Kläger sehr bequem von jeder Beweislast entbindet.

Anstatt diese Prozessvertretung auf Gewerkschaften oder Sozialverbände zu übertragen, sieht das Gesetz ferner vor, dass „Antidiskriminierungsverbände“ die Kläger vor Gericht vertreten und sich sogar deren eventuelle Schadensersatzansprüche abtreten lassen können. Die zwingende Folge davon wird sein, dass Geschäftemacher auf den Plan treten, die als Abmahnvereine gezielt Personen und Unternehmen, bei denen es sich finanziell lohnt, medien- und öffentlichkeitswirksam mit Klagen überziehen werden. Solche Vereine sind nicht gehindert, sich zu gründen, noch, gezielt die Abtretung solcher Schadensersatzansprüche einzuwerben.

Auch dies ist kein Zufall, sondern politisch gewollt: da eine Überwachung der Bürger durch den Staat, ob sie sich bei ihren Rechtsgeschäften auch an das Antidiskriminierungsgesetz halten, schwer möglich ist, soll diese Kontrollfunktion von privaten Verbänden wahrgenommen werden. Die materiellen Anreize durch lukrative Schadensersatzklagen dienen dabei als Anreizsystem für eine zu erwartende Gesinnungsschnüffelei durch diese Antidiskriminierungsverbände.

Außerdem sieht das Gesetz die Einrichtung einer „Antidiskriminierungsstelle“ vor, deren Aufgabe neben Beratung und Aufklärung auch explizit die Überprüfung von wegen Diskriminierung angezeigten Personen und Unternehmen sein soll; hierzu soll sie im Rahmen eines sogenannten „Testing-Verfahrens“ sogar regelrechte „Lockvögel“ einsetzen, die auskundschaften sollen, ob sich die angezeigten Personen oder Unter-

nehmen diskriminierend verhalten. Dies stellt eine förmliche Einladung zur Bespitzelung dar.

1.2 Auswirkungen auf die Wirtschaft

Im Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes heißt es unter Abschnitt E „Sonstige Kosten“ (S.4): „Für Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, können aus der Anwendung der Vorschriften zusätzliche Kosten nur entstehen, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornehmen.“

Das Risiko, zumal für Unternehmen mit vielen Mitarbeitern und dementsprechend hoher Personalfluktuationsrate, verklagt und darüber hinaus sogar zu Schadensersatzzahlungen verurteilt zu werden, wird deutlich zu nehmen.

Da die gesetzliche Verjährungsfrist für Schadensersatzansprüche aufgrund des Antidiskriminierungsgesetzes drei Jahre beträgt, sind Hausverwalter und Arbeitgeber künftig gezwungen, Bewerbungen um eine ausgeschriebene Arbeitsstelle oder Wohnung aufzubewahren. Dies reicht aber keineswegs aus: Um wirklich vor Gericht den Beweis antreten zu können, dass die Ablehnung eines Bewerbers keine Diskriminierung war, sondern auf sachlichen Erwägungen beruhte, muss der Vermieter oder Arbeitgeber jedes Bewerbungsgespräch umfassend dokumentieren.

Dies bedeutet einen immensen bürokratischen Aufwand, der natürlich ganz erheblich Arbeitszeit und Geld kostet. So hat z.B. der Betreiber des Frankfurter Flughafens, die Fraport AG, öffentlich erklärt, dass sie

angesichts des Antidiskriminierungsgesetzes nun alle pro Jahr eingehenden ca. 16.000 Bewerbungsmappen wird archivieren müssen, um auf eventuelle Schadensersatzklagen reagieren zu können (vgl. Die Welt v. 22.1.2005).

Das Antidiskriminierungsgesetz ist ein weiterer Beitrag zur Bürokratisierung, indem er der Wirtschaft eine große Zahl von zu beachtenden Regelungen sowie – durch die Beweislastumkehr – umfassende Dokumentationspflichten auferlegt. Kleine und mittlere Unternehmen werden gezwungen sein, verstärkt Rechtsanwälte zu beauftragen, um ihre Bewerbungsverfahren und Arbeitsverträge gegen Klagen wegen Diskriminierung abzusichern. Ferner sieht das Antidiskriminierungsgesetz die Schaffung einer neuen Behörde vor, einer „Antidiskriminierungsstelle“, die beim Bundesfamilienministerium angesiedelt sein soll.

2. Beispielsfälle für die Wirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes:

2.1 Fallgestaltungen bei der Vermietung von Wohnraum:

Wird Wohnraum öffentlich angeboten – sei es in einem Zeitungsinserat oder nur durch Mundpropaganda – finden die Regelungen des Antidiskriminierungsgesetzes Anwendung. Im Unterschied zum ersten Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes soll jedoch die Vermietung von Wohnraum im privat genutzten Haus eine Ausnahme bilden, hierfür soll der Diskriminierungsschutz nicht gelten; doch ist diese Bestimmung unkonkret, und so ist nicht klar, ab wann die Vermietung im privat genutzten Haus als „gewerbsmäßig“ gilt und wiederum dem Diskriminierungsschutz unterfällt. Der Haus- und Grundeigentümergeverein hat darauf hingewiesen, dass nach der gegenwärtigen Rechtslage bereits bei mehr als drei Wohneinheiten stets „gewerbsmäßige“ Vermietung vorliegt.

Da Vermieter nun immer mit den Schadensersatzklagen abgewiesenen Mietinteressenten zu rechnen haben, müssen ihre Entscheidungen für einen Interessenten stets beweisbar und „wasserdicht“ sein. Das einzige noch legal verbleibende – „wasserdichte“ – Differenzierungskriterium ist die finanzielle Leistungsstärke der Bewerber: die Folge wird sein, dass in aller Regel der wohlhabendste Mietinteressent den Zuschlag erhalten wird, und finanziell schlechter gestellte Mieter – wie eben sehr oft Familien mit Kindern – werden auf dem Wohnungsmarkt künftig das Nachsehen haben.

Beispiele für häufige Fallgestaltungen:

Um eine Mietwohnung bewerben sich u.a. ein Ehepaar mit kleinen Kindern sowie ein alleinstehender Ausländer. Der Hauseigentümer weiß um die Probleme von Familien, überhaupt Wohnraum zu finden, und gibt dem Ehepaar mit Kindern den Vorzug. Der Ausländer fühlt sich vom Vermieter aus ethnischen Gründen diskriminiert und klagt auf Schadensersatz. Hierfür reicht es aus, dass er vor Gericht „glaubhaft macht“, d.h. die Vermutung ausspricht, der Vermieter sei ausländerfeindlich, was sich daran zeige, dass er schließlich keine seiner Wohnungen an Ausländer vermietet habe. Wegen der vom Antidiskriminierungsgesetz vorgeschriebenen Beweislastumkehr hat nun der Vermieter vor Gericht den Beweis zu erbringen, dass seine Entscheidung, die Familie zu bevorzugen, nicht aus ausländerfeindlichen Motiven geschah.

Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet eine Schlechterstellung aus Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft. Da tatsächlich in den verschiedenen Mietwohnungen des Vermieters keine Ausländer leben, kann er den Anschein, er habe dem ausländischen Interessenten aus ausländerfeindlichen Motiven heraus den Abschluss eines Mietvertrages verweigert, nicht widerlegen, und muss vom Gericht zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt werden.

Auf die Wohnung haben sich ein Ehepaar mit kleinen Kindern und ein alleinstehender vermöglicher Deutscher im Rentenalter beworben. Beide Bewerber empfinden die geforderte Miete als zu hoch und erklären, zu diesem Preis die Wohnung nicht mieten zu wollen. Der Vermieter ist sich der Schwie-

rigkeiten, die speziell Familien bei der Wohnungssuche haben, bewusst, und kommt daher allein dem Ehepaar mit Kindern schließlich mit der Mietforderung etwas entgegen. Das Ehepaar schließt daraufhin einen Mietvertrag mit ihm ab.

Der Rentner fühlt sich vom Vermieter aufgrund seines Alters diskriminiert und klagt auf Schadensersatz. Hierfür genügt seine Behauptung vor Gericht, der Vermieter wäre seniorenfeindlich.

Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet Diskriminierung wegen Alters, außer in sachlich gerechtfertigten Ausnahmefällen. Einer Familie mit Kindern den Vorzug zu geben, ist in diesem Fall nach dem Antidiskriminierungsgesetz sachlich nicht gerechtfertigt; der Vermieter kann den Anschein, er sei seniorenfeindlich, nicht widerlegen und wird daher zur Schadensersatzzahlung verurteilt.

Auf die Wohnung bewerben sich zwei Männer in vergleichbarer sozialer Stellung. Beim Besichtigungstermin des Vermieters mit den beiden Interessenten stellt sich heraus, dass der eine Interessent Moslem und der andere Interessent ebenso wie der Vermieter Atheist und engagierter Humanist ist, worauf der Vermieter dem atheistischen Bewerber den Vorzug gibt. Der andere Bewerber fühlt sich durch diese Entscheidung des Vermieters aufgrund seiner moslemischen Religionszugehörigkeit diskriminiert und erhebt Klage.

Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet die Diskriminierung aus Gründen der Religion, außer in sachlich gerechtfertigten Ausnahmefällen. Die Bevorzugung des atheistischen Bewerbers durch den Vermieter

ist hiernach sachlich nicht gerechtfertigt, der Vermieter wird zur Schadensersatzzahlung verurteilt.

Auf die Wohnung bewirbt sich ein Mitglied der als autoritäre Sekte bekannt gewordenen „Scientology“-Kirche. Der Vermieter lehnt das Mietgesuch ab und erklärt, er wolle keine Extremisten welcher Art auch immer in seinem Haus haben. Das Scientology-Mitglied verwahrt sich gegen diesen Vorwurf, und erklärt, er fühle sich aufgrund seiner legalen Weltanschauung diskriminiert. Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet die Benachteiligung auch aus Gründen der Religion und Weltanschauung, außer die Ungleichbehandlung ist sachlich gerechtfertigt. Dass der Vermieter keine Scientologen in seinem Haus haben will, ist aber kein sachlicher Grund nach § 21 des Antidiskriminierungsgesetzes. Die Scientology-Kirche ist als religiöse Vereinigung nicht verboten und genießt damit das den Schutz des Gesetzes, ihre Mitglieder können sich auf die Religionsfreiheit gemäß Art. 4 Grundgesetz berufen und dürfen nicht diskriminiert werden.

Der Vermieter hätte vor Gericht keine Möglichkeit, sich zu rechtfertigen, da es ja gerade sein Motiv war, den Scientologen zu diskriminieren und ihm aufgrund seiner Weltanschauung den Vertragsschluss zu verweigern.

Eine große Wohnungsgesellschaft besitzt in einer Großstadt mehrere große Miethäuser in einem Viertel, das als sozialer Brennpunkt gilt. Um der voranschreitenden Ghettoisierung des Stadtviertels entgegenzuwirken, vermietet die Gesellschaft ihre Wohnungen nicht mehr an Immigranten sondern gezielt an Einheimische in gefe-

stiger sozialer Stellung. Dieses – in der Praxis wirksame – Vorgehen der Wohnungsgesellschaft stellt eine Diskriminierung von Immigranten aus ethnischen Gründen dar, die Gesellschaft ist schadensersatzpflichtig.

2.2. Beispiele für öffentliche Dienstleistungen („Massengeschäfte“):

Ein kroatisches Bürgerkriegsopfer möchte in der von ihm betriebenen Gaststätte keine serbischen Gäste bedienen; er ist daher wegen Diskriminierung aus ethnischen Gründen schadensersatzpflichtig.

Ein Ladenbesitzer, der strenggläubiger Moslem ist, weigert sich, weibliche Kunden, die nicht gemäß der islamischen Sitten gekleidet sind und kein Kopftuch tragen, zu bedienen. Dies stellt eine Diskriminierung der Kundinnen aus Gründen des Geschlechts dar, der Ladenbesitzer ist schadensersatzpflichtig.

Diskotheekenbetreiber, die sich gegen jugendliche Randalierer wehren, indem sie Cliquen von Angehörigen verfeindeter ethnischer Gruppen den Zutritt verweigern, werden vor die Schwierigkeit gestellt, den Vorwurf einer Diskriminierung aus ethnischen Gründen in allen Einzelfällen entkräften zu müssen, andernfalls droht eine Schadensersatzforderung.

2.3 Fallgestaltungen bei Arbeitsverträgen:

Die gravierendsten Eingriffe finden sich im arbeitsrechtlichen Teil des Antidiskriminierungsgesetzes.

Das Antidiskriminierungsgesetz begründet eine Schadensersatzpflicht des Arbeitsge-

bers für alle Arten von Diskriminierung seiner Arbeitnehmer aus den in § 1 genannten Gründen. Der Arbeitgeber haftet nun aber nicht nur für Diskriminierungen, die er selbst bei der Auswahl, Vergütung und Beförderung von Arbeitnehmern verübt, sondern er hat darüber hinaus für jegliche Diskriminierungen, die seinen Arbeitnehmern widerfahren, voll zu haften, also etwa bei Diskriminierungen durch Kollegen und selbst durch Kunden!

Damit wird eine umfassende und – wo sie sich auf Diskriminierung durch Dritte bezieht – verschuldensunabhängige Haftung begründet, die es so im deutschen Recht bisher nicht gibt; vergleichbar ist diese Gefährdungshaftung des Arbeitgebers allenfalls mit der Haftung eines Tierhalters, der auch ohne direktes Verschulden für alle Schäden aufzukommen hat, die das von ihm gehaltene Tier verursacht.

Außerdem weitete das Antidiskriminierungsgesetz den Schadensersatz weit über das bisher vom deutschen Recht vorgesehene Maß aus, wenn es neben Ersatz des materiellen Schadens immer auch Ersatz des immateriellen Schadens gewährt, d.h. eine Art Schmerzensgeld für den seelischen Schaden, den eine Diskriminierung aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals hinterlässt. Auch dies ist nicht sachgerecht; wenn z.B. ein Arbeitgeber seine Teilzeitarbeitskräfte vertraglich schlechter stellt als seine Vollzeitkräfte, liegt objektiv keine Diskriminierung aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals und damit kein immaterieller Schaden vor.

Dieser weitestreichende Diskriminierungsschutz lässt letztlich keinerlei Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mehr zu. Dies

erschwert dem Arbeitgeber nicht nur die Auswahl von Bewerbern, sondern auch die Beförderung von Arbeitnehmern und die Einrichtung von Bonussystemen für die Mitarbeiter nach Leistungsgrad.

Beispiele für häufige Fallgestaltungen:

Ein Arbeitgeber schreibt eine Stelle in seinem Betrieb aus. Es bewerben sich ein Türke sowie zwei Deutsche, von denen einer vor längerer Zeit eine Jugendstrafe verbüßt hat. Alle Bewerber sind gleichermaßen qualifiziert und zuverlässig.

Der Arbeitgeber entscheidet sich schließlich für den nichtvorbestraften deutschen Bewerber; als einzigen Grund für diese Entscheidung erklärt er offen, er dulde keine „Knackis“ in seinem Betrieb.

Der als Jugendliche vorbestrafte Deutsche fühlt sich – als „Knacki“ – gebrandmarkt und diskriminiert; da erfolgreich resozialisierte Häftlinge aber nicht vom Antidiskriminierungsgesetz erfasst werden und auch weiterhin mit ihrer Vergangenheit konfrontiert werden dürfen, hat er keine Chancen, gegen die ungerechte Behandlung durch den Arbeitgeber vorzugehen.

Der türkische Bewerber fühlt sich aus ethnischen Gründen diskriminiert und klagt, wobei er vorbringen kann, der Arbeitgeber hätte überhaupt keine Ausländer beschäftigt. Der Arbeitgeber kann diese Vermutung nicht widerlegen und wird zur Schadensersatzzahlung verurteilt.

Ein Handwerker betreibt seine Werkstatt mit zwei Mitarbeitern, beide griechischer Nationalität. Er schreibt eine weitere Stelle aus, auf die sich ein Türke bewirbt, der strenggläubiger Muslim ist.

Stellt der Handwerker den türkischen Bewerber nicht ein, weil er um seinen Betriebsfrieden fürchtet, kann dieser ihn we-

gen Diskriminierung aus ethnischen Gründen bei der Bewerberauswahl verklagen. Stellt der Handwerker den Türken ein, und wird er nun von den griechischen Kollegen gehänselt, kann der Türke den Handwerker wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz auf Schadensersatz verklagen.

Der Handwerker hätte in einem solchen, nicht untypischen Fall keine Chance, einer Schadensersatzpflicht zu entgehen.

Auf eine Stelle als Verkäuferin in einem Kaufhaus bewirbt sich eine Türkin; da sie zum Vorstellungsgespräch ungepflegt und schmutzig erscheint, wird sie nicht eingestellt.

Sie verklagt den Arbeitgeber, wobei sie die unterstellte Diskriminierung damit begründet, das Kaufhaus beschäftige zwar Ausländer aber keinen einzigen Türken.

Der Arbeitgeber könnte in diesem Falle den Entlastungsbeweis nicht erbringen, außer er hätte beim Vorstellungsgespräch ein Foto der Bewerberin gemacht, wo das ungepflegte Äußere zum Zeitpunkt der Bewerbung dokumentiert ist.

Ein Arbeitgeber schreibt eine Stelle in seinem Betrieb aus. Es bewirbt sich eine hohe Zahl von Arbeitssuchenden, darunter ein türkischer Staatsbürger, ein Immigrant aus Afrika, eine schwangere Deutsche, ein Deutscher im Alter von 60 Jahren sowie ein homosexueller Deutscher.

Der Arbeitgeber lädt jeden Bewerber zum Vorstellungsgespräch, in den Einzelgesprächen der genannten fünf Bewerber kommen jeweils die genannten persönlichen Tatsachen wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter und sexuelle Orientierung zur Sprache, wobei der Arbeitgeber jedes Mal seinem Unwillen deutlich Ausdruck verleiht. Der Arbeitgeber entscheidet sich schließlich

für einen Bewerber, der alle genannten Eigenschaften nicht aufweist. Die fünf abgewiesenen Bewerber klagen nun jeder für sich auf Schadensersatz, wobei sie jeweils die Ablehnung aus den genannten Gründen vor Gericht glaubhaft machen. Der Arbeitgeber kann in keinem Fall den Entlastungsbeweis führen, und wird daher – obwohl es sich um die Besetzung nur einer einzigen Arbeitsstelle handelt – fünf mal zur Zahlung des vollen Schadensersatzes verurteilt.

In einer Bank arbeitet eine junge Frau türkischer Herkunft am Schalter.

Ein strenggläubiger muslimischer Bankkunde weigert sich, sich von einer Frau bedienen zu lassen. Ein deutscher Kunde weigert sich, sich von einer Ausländerin in Gelddingen beraten zu lassen.

Beide Kunden diskriminieren die Arbeitnehmerin, das eine mal aufgrund ihres Geschlechts, das andere mal aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Das Antidiskriminierungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, wirksame Maßnahmen gegen solche Diskriminierungen zu treffen, so z.B. die Arbeitnehmerin an anderer Stelle im Betrieb einzusetzen. Ist dies nicht möglich oder möchte die Arbeitnehmerin dies nicht, und kommt es erneut zu einer Diskriminierung, ist der Arbeitgeber nach dem Antidiskriminierungsgesetz zu Schadensersatz gegenüber der Arbeitnehmerin verpflichtet.

Eine Arbeitnehmerin in einer Fabrik fühlt sich durch die von einigen männlichen Kollegen in der Fabrikation aufgehängten Pin-ups und Poster belästigt. Nach § 3 Absatz 4 Antidiskriminierungsgesetz stellt das sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen dann eine sexuelle Belästigung dar, soweit die Klägerin dies als „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten“ emp-

findet. Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass die fraglichen Poster abgenommen werden; für den Fall, dass einige Mitarbeiter erneut solche Pin-ups im Fabrikgebäude aufhängen, ist der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig.

