

# FORUM

## Aktuelles aus der dbb frauenvertretung Hessen

Ausgabe Juli 2006

„Chancen  
erkennt man oft erst  
auf den zweiten Blick!“

T. Adolph

- Seminar „Kommunikation für Führungskräfte und Personen, die es werden wollen“
- dbb: „Elterngeld ist ein notwendiger Beitrag zur finanziellen Unterstützung von Familien in Deutschland!“
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz kommt

### Seminar „Rhetorik für Führungskräfte und Personen, die es werden“

**Nutzen Sie die einmalige Chance und melden Sie sich an** zur Inhouse-Schulung  
„Rhetorik für Führungskräfte und solche, die es werden wollen“ - K 207/06

Dieses Seminar findet in der Zeit vom **14. bis 15. September 2006**  
in den Räumen der Geschäftsstelle des dbb Hessen statt.  
Die Teilnahmegebühr beträgt nur 240 Euro.

**Dozent** ist Dr. Dieter Nowotny. **Dr. Nowotny** ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Dozent für Kommunikation und Führung sowie als Supervisor in der dbb akademie tätig.

Zu den **Seminarinhalten** werden gehören:

- Rhetorische Tiefe – Rhetorische Oberfläche
- Nonverbale Signale und ihre Wirkungen
- Fehler in der Kommunikation
- Giftküche der Kommunikation und Umgang mit aggressiver Kommunikation
- Manipulationen erkennen und begegnen
- Konflikte und schwierige Situationen
- Was erzeugt Konflikt im Gespräch?
- Konstruktive Gesprächsführung zur Bewältigung von Konflikten

**📞 Anmeldeschluss für dieses Seminar ist 31. Juli 2006!**

Das Anmeldeformular sowie der konkrete Seminarablauf können Sie anfordern bei Ute Wiegand-Fleischhacker, **Bildungsdienst dbb Hessen**, Helene-Stöcker-Str. 12, 64521 Groß-Gerau; Tel. 0 61 52/5 93 99; Fax: 0 61 52/9 41 91 20.  
E-Mail: bildungsdienst@dbbhessen.de

Die Anmeldungen können auch online über unsere Internetseite vorgenommen werden ([www.bildungsdienst.dbbhessen.de](http://www.bildungsdienst.dbbhessen.de))

## **dbb: „Elterngeld ist ein notwendiger Beitrag zur finanziellen Unterstützung von Familien in Deutschland!“**

Als „notwendigen Beitrag zur finanziellen Unterstützung von Familien in Deutschland“ hat der dbb die Pläne der Bundesregierung zum Elterngeld gewürdigt. Er stehe der Einführung eines Elterngeldes als Lohnersatzleistung grundsätzlich positiv gegenüber, heißt es in der dbb Stellungnahme, die bei einem Besprechungstermin im Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend am 31. Mai 2006 in Berlin vorgetragen wurde.

### **Problematisch sei aber der geplante Leistungszeitraum:**

Durch die Verkürzung der Zahlungsfrist auf 12 beziehungsweise 14 Monate – das bisherige Erziehungsgeld wird 24 Monate gezahlt – könnten einkommensschwächere Familien eine Schlechterstellung erfahren.

Wichtig ist für den dbb auch, dass Elternzeitregelungen mit Einführung des Elterngeldes nicht geschmälert werden. Darüber hinaus setze die enge zeitliche Befristung voraus, dass ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Nur unter diesen Bedingungen könnten Eltern nach dem Auslaufen des Elterngeldes ins Erwerbsleben zurückkehren.

Der Gesetzentwurf sieht vor, erwerbstätigen Eltern, die ihr Berufsleben unterbrechen oder ihre Erwerbstätigkeit auf höchstens 30 Stunden wöchentlich reduzieren, 12 bis maximal 14 Monate lang einen Einkommensersatz in Höhe von mindestens 67 Prozent des vorherigen Nettoeinkommens beziehungsweise der Nettolohndifferenz zu gewähren - bis höchstens 1.800 Euro.

### **Zur Zeitschiene:**

Dieser Gesetzentwurf wurde am 14. Juni 2006 vom Kabinett beschlossen. Die zweite und dritte Lesung im Bundestag ist für September, die Zustimmung des Bundesrates für Oktober vorgesehen. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2007 in Kraft treten.

### **Wie sieht das Elterngeld im Gesetzentwurf aus?**

- Das Elterngeld wird im Kernzeitraum zwölf Monate gezahlt. Zwei zusätzliche Partnermonate kommen hinzu, wenn sich der jeweils andere Partner Zeit für das Kind nimmt und im Beruf kürzer tritt. Die insgesamt 14 Monate können somit frei zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden, mindestens zwei Monate sind allein für den Vater oder die Mutter reserviert.
- Elterngeld gibt es für Erwerbstätige, Beamte, Selbstständige und erwerbslose Elternteile, Studierende und Auszubildende.
- 67 Prozent des wegfallenden Einkommens, mindestens 300 Euro maximal 1800 Euro werden ersetzt, wenn die Arbeitszeit auf maximal 30 Stunden pro Woche reduziert wird.
- Nimmt der Vater oder die Mutter die zwei Partnermonate nicht in Anspruch, so wird für diese zwei Monate kein Elterngeld, auch kein Mindestelterngeld, gezahlt.

- Das Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro wird im Kernzeitraum von zwölf Monaten immer gezahlt, wenn ein Elternteil das Kind betreut, unabhängig davon, ob der Elternteil vorher erwerbstätig war. Das betrifft Transferempfänger ebenso wie Einverdienerfamilien.
- Das Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro wird während der Kernzeit von zwölf Monaten nicht als Einkommen auf andere Sozialleistungen oder Wohngeld angerechnet.
- Alleinerziehende, die vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, erhalten das Elterngeld 14 Monate, da sie Vater- und Muttermonate erfüllen.
- Bei der Geburt eines weiteren Kindes innerhalb von 24 Monaten wird zusätzlich zum neuen Elterngeld ein Geschwisterbonus gezahlt. Er errechnet sich aus der Hälfte der Differenz der höchstmöglichen Elterngelder für beide Kinder.
- Für Geringverdiener gibt es ein erhöhtes Elterngeld. Ist das zugrunde liegende Nettoeinkommen geringer als 1000 Euro monatlich, wächst der Einkommensersatz bis zu 100 Prozent. Je 20 Euro geringerem Einkommen erhöht sich die Ersatzrate um jeweils ein Prozent.
- Maßgeblich für die Berechnung des Elterngeldes ist der Durchschnittsbetrag aus dem Einkommen der vergangenen zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes bzw. vor der in Anspruch genommenen Mutterschutzfrist.

So wird sichergestellt, dass auch befristet Beschäftigte und Selbstständige mit unregelmäßiger Auftragslage angemessen berücksichtigt werden.

- Das Elterngeld kann bei gleichem Gesamtbudget auch auf den doppelten Zeitraum (auf bis zu 28 Monate) gestreckt werden, dann werden die halben Monatsbeträge gezahlt.
- Das Gesetz zum Elterngeld soll zum 1. Januar 2007 in Kraft treten.
- Es gilt die Stichtagsregelung. Für Kinder, die ab dem 1. Januar 2007 geboren werden, gibt es das Elterngeld. Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2007 zur Welt kommen, gilt das bisherige Bundeserziehungsgeldgesetz.
- Das Elterngeld ist steuerfinanziert. Es ist für die Einkommenssteuer progressionsrelevant: Es wird zum Einkommen hinzugerechnet und bestimmt die Höhe des Steuersatzes. Selbst wird es nicht versteuert und ist abgabenfrei.

- **Finanzierung und Kosten**

Das Elterngeld kostet ab dem Jahr 2009, wenn es das Bundeserziehungsgeld nicht mehr gibt, rund 3,9 Mrd. Euro für den Bund.

Im **Übergangszeitraum**, in dem es das Bundeserziehungsgeldgesetz noch für Kinder gilt, die vor dem 1. Januar 2007 geboren werden, fallen voraussichtlich folgende Kosten an

**2007:** 3,5 Mrd. Euro;

**2008:** 4,4 Mrd. Euro.

**Grundlage der Berechnungen:**

Die Angaben basieren darauf, dass 27 Prozent der Väter die Partnermonate in Anspruch nehmen. Derzeit sind es etwa fünf Prozent.

In Deutschland wurden im vergangenen Jahr 676.000 Kinder geboren. Das Familienministerium geht davon aus, dass etwa 40.000 Familien das Elterngeld nicht beantragen werden, da die Eltern voll-erwerbstätig bleiben und somit mit dem Überschreiten der 30 Wochenarbeitsstunden keinen Anspruch auf das Elterngeld haben.

Die etwa 10.000 Mehrlingsgeburten berücksichtigt, ergibt dies 620.000 Elternhaushalte als Berechnungsgrundlage.

Diese Zahlen wurden vom Fraunhofer Institut im Auftrag des Bundesministeriums ermittelt.

Weitere Informationen sowie den Gesetzentwurf Elterngeld vom 14. Juni 2006 (PDF) erhalten Sie im Internet unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Quellen:** dbb aktuell Nr. 23/2006; Pressemeldung BMFSFJ vom 14. Juni 2006

## **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz kommt**

Der Deutsche Bundestag hat am 29. Juni 2006 das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** beschlossen. Mit diesem Gesetz kommt Deutschland seiner Verpflichtung nach, vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinien betreffen verschiedene Bereiche unserer Rechtsordnung - der Schwerpunkt liegt im Bereich von Beschäftigung und Beruf, die Bestimmungen gelten gleichermaßen etwa für Arbeitnehmer, Auszubildende oder für den öffentlichen Dienst. Betroffen ist aber auch das Zivilrecht, also Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen - insbesondere Verträge mit Lieferanten, Dienstleistern oder Vermietern.

Hintergrund der europäischen Gesetzgebung ist der Gedanke, dass die Europäische Union nicht nur eine Wirtschafts-, sondern auch eine Wertegemeinschaft ist. Der Schutz vor Diskriminierung gehört zum Kernbestand der Menschenrechtspolitik. Nicht zuletzt ist es auch wirtschaftlich effektiver, Minderheiten und benachteiligte Gruppen so weit als möglich zu integrieren.

Der Bundesrat wird sich mit dem Gesetz voraussichtlich in seiner Sitzung am 7. Juli 2006 befassen, so dass das Gesetzgebungsverfahren noch vor der Sommerpause abgeschlossen werden könnte.

### **Zum neuen Antidiskriminierungsschutz im Einzelnen:**

#### **Wie erfolgt die Umsetzung in Deutschland?**

Richtlinien sind europäische Rahmengesetze, sie müssen durch nationales Recht umgesetzt werden. Das wird in Deutschland mit einem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschehen. Es wird also ein einheitliches Gesetz zur Umsetzung der Rechtsbereiche Arbeitsrecht, Zivilrecht, Beamtenrecht und Sozialrecht geben. Nur der Benachteiligungsschutz für Soldaten ist einem gesonderten Gesetz vorbehalten.

#### **Welche Lebensbereiche regeln die Richtlinien?**

Die Regelungen der europäischen Richtlinien sind kompliziert.

#### **Vereinfacht lassen sich die Brüsseler Vorgaben wie folgt darstellen:**

<b>Richtlinie</b>	<b>Umsetzungsfrist</b>	<b>Geschütztes Merkmal</b>	<b>Anwendungsbereich</b>
Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000	19. 07. 2003	Rasse/ ethnische HerKunft	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht) Bildung, Gesundheit- und Sozialleistungen (Schwerpunkt im öffentlichen Recht) Zugang zu öffentlichen angebotenen Gütern und Dienstleistungen (vor allem Zivilrecht)

Rahmen-Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000	2. Dezember 2003 (wegen Alter 2. Dezember 2006)	Religion/ Weltan- schauung Behinde- rung Alter sexuelle Identität	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
Revidierte Gleich- behandl.-Richtlinie 2002/73/EG v. 23. September 2002 (=Überarbeitung der Richtlinie 76/207/EWG)	5. Okto- ber 2002	Geschlecht	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
Vierte Gleichstel- lungs-Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Er- werbslebens 2004/ 113/EG vom 13. Dezember 2004	21. De- zem- ber 2007	Geschlecht	Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäf- ten; privatrechtliche Versicherungen (vor allem Zivilrecht, insbesondere Privat- versicherungsrecht)

## I. Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf

1. Hier liegt der Schwerpunkt der Richtlinien und damit auch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Um Benachteiligungen in **Beschäftigung und Beruf** wirksam begegnen zu können, wird ein Benachteiligungsverbot normiert, das alle Diskriminierungsmerkmale aus Art. 13 EG-Vertrag (Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität) berücksichtigt. An diesen Katalog der Diskriminierungsmerkmale ist der deutsche Gesetzgeber gebunden. Die bisherigen Vorschriften über die Gleichbehandlung wegen des Geschlechts, die das Arbeitsrecht im BGB betreffen, werden in das AGG übernommen.

2. **Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen** sollen daran mitwirken, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.

3. Der Entwurf entspricht den Vorgaben der Richtlinien. Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist hiernach eine verbotene Benachteiligung. So erlauben die Richtlinien z.B. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand. **Spezifische Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile (z.B. Frauenförderung, Maßnahmen für Behinderte) bleiben ebenfalls zulässig.**

4. **Beschäftigte**, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben folgende **Rechte**:

a) Sie können sich bei den zuständigen Stellen (z.B. beim **Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung**) beschweren. Benachteiligte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen und immateriellen Schadens. Das gibt die Richtlinie vor. Wer seine Rechte in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden.

b) Diese Rechte sind als **individuelle Ansprüche** der Beschäftigten ausgestaltet, die notfalls vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden können. Im Interesse der Rechtsicherheit soll der Beschäftigte etwaige Ansprüche innerhalb von **zwei Monaten** seit Kenntnis von der Diskriminierung geltend machen müssen.

c) Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich in Betrieben mit mehr als fünf Mitarbeitern aber auch an den **Betriebsrat** wenden. Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch ohne Zustimmung des Betroffenen gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung oder Vornahme einer Handlung klagen, um die Diskriminierung zu beseitigen. Dies **bedeutet allerdings nicht**, dass der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft Ansprüche des Benachteiligten im Wege einer **Prozessstandschaft** geltend machen kann. Dies wird im Gesetzestext ausdrücklich klargestellt.

5. Die "**Kirchenklausel**" wird so ausgestaltet, dass dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen (z.B. Caritas, Diakonie) Rechnung getragen wird. Kirchen und Religionsgemeinschaften sollen ihre Beschäftigten weiterhin mit Rücksicht auf deren Religion oder Weltanschauung auswählen dürfen, soweit dies im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit gerechtfertigt ist.

6. Die **arbeitsrechtlichen Vorschriften** gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung **entsprechend für alle Beamtinnen und Beamten sowie Richter/innen** des Bundes und der Länder.

## II. Diskriminierungsschutz im Bereich des allgemeinen Zivilrechts

1. Die Vorgaben der Antirassismus-Richtlinie zum Schutz vor ethnischer Benachteiligung werden umgesetzt. Hinsichtlich des Merkmals Rasse bzw. ethnische Herkunft ist ein umfassender Diskriminierungsschutz europarechtlich vorgegeben. Eine **Ausnahme** vom Diskriminierungsverbot ist nach der Richtlinie für den **persönlichen Nähebereich** vorgesehen. Diese Ausnahme soll übernommen werden. Das **Gesetz gilt also beispielsweise nicht**, wenn Vermieter und Mieter auf einem Grundstück wohnen. Auch wird klargestellt, dass bei der **Vermietung von Wohnraum eine sozial ausgewogene Zusammenstellung der Mietergemeinschaft** zulässig bleibt, wie dies auch § 6 Wohnraumförderungsgesetz vorsieht. Dies trägt zur Schaffung und Erhaltung stabiler Wohnquartiere bei. Eine aktive Wohnungspolitik gerade in den innerstädtischen Ballungsräumen ist damit gesichert.

2. Ein geschlechtsspezifischer Schutz im Privatrecht ist europarechtlich mit der vierten Gleichstellungs-Richtlinie vorgegeben, jedoch weniger tiefgehend als bei der Richtlinie zum Schutz vor ethnischer Benachteiligung. Dieser **Diskriminierungsschutz** wird sachgerecht - über die derzeit geltenden europarechtlichen Vorgaben hinaus - auch auf die **Merkmale Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Religion erstreckt**. Um aber unnötige Bürokratie zu vermeiden, wurde der **Anwendungsbereich** zugleich auf so genannte Massengeschäfte (z.B. Verträge mit Hotels, Gaststätten, Kaufhäusern) des täglichen Lebens und privatrechtliche Versicherungen **beschränkt**. **Massengeschäfte** sind Geschäfte, bei denen das Ansehen der Person keine oder nur eine nachrangige Rolle spielt - also solche Geschäfte, bei denen es dem Vertragspartner gar nicht darauf ankommt, mit wem er den Vertrag schließt (z.B. Shampookauf in der Drogerie).

3. Im Hinblick auf die **Vermietung von Wohnraum** zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist ausdrücklich bestimmt, dass diese in der Regel **kein Massengeschäft** ist, wenn der Vermieter insgesamt **nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet**. Damit fällt also der typische private Vermieter von Wohnraum in der Regel nicht in den Geltungsbereich des Verbots der Benachteiligung wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

4. Diese Lösung gewährleistet den gebotenen Ausgleich mit dem Prinzip der Vertragsfreiheit: Mit der Beschränkung auf Schuldverhältnisse über Güter oder Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit ohne oder mit jedenfalls nur nachrangigem Ansehen der Person zur Verfügung stehen, ist zum einen der gesamte private Lebensbereich (z.B. Verkauf des gebrauchten Pkw) ausgenommen. **Erfasst werden nur Geschäfte, die generell mit jedermann abgeschlossen werden.** Denn bei diesen Geschäften ist die Zurückweisung wegen eines der genannten Gründe besonders demütigend. Zum anderen bleiben aber auch hier sachlich gerechtfertigte Unterscheidungen zulässig. Versicherungen können die Risiken sachlich kalkulieren. Bei Unterscheidungen wegen des Geschlechts ist - europarechtlich vorgegeben - eine auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhende Risikobewertung erforderlich. **Es gibt aber keinen Zwang zu „Unisex-Tarifen“.** Bei Unterscheidungen wegen der Merkmale Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Religion wird verlangt, dass diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruhen.

5. **Wer** gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot **verstößt**, hat den hierdurch entstandenen **Schaden zu ersetzen** (z.B. Mehrkosten für eine Ersatzbeschaffung, unter Umständen Entschädigung für die Würdeverletzung nach den Umständen des Einzelfalls). Das entspricht den allgemeinen Grundsätzen des Schadensrechts. Klarstellend sei erwähnt, dass ein "Strafschadensersatz" weder durch die Richtlinien gefordert noch im Gesetz vorgesehen ist.

### III. Rechtsschutz

1. Die im **Arbeits- und allgemeinen Zivilrecht** geregelten Rechte sind weithin **Individualansprüche**: Der Benachteiligte entscheidet selbst, ob und wie er seine Rechte verfolgt. Im Interesse der Rechtsicherheit soll er etwaige **Ansprüche innerhalb von zwei Monaten seit Kenntnis** von der Diskriminierung **geltend machen müssen**. Entsprechend den Vorgaben der Richtlinien erleichtert das Gesetz die Rechtsverfolgung in zweierlei Weise:

a) Wie schon im geltenden **Arbeitsrecht in § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB**, ist eine **Be-weiserleichterung** vorgesehen: Wenn Indizien bewiesen sind, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmales vermuten lassen, kehrt sich die **Beweislast um**: Dann muss die andere Seite (also z.B. der Arbeitgeber oder ein Lieferant bei Massengeschäften) **beweisen**, dass die **unterschiedliche Behandlung erlaubt** war. Es reicht also z.B. nicht die einfache Behauptung aus, ein Mitbewerber um einen Arbeitsplatz sei eingestellt worden, weil er männlich / jünger / älter / katholisch / nicht behindert / heterosexuell / deutscher Abstammung sei, sondern es müssen zunächst Indizien dargelegt und ggfls. bewiesen werden, dass die eigene Abweisung darauf beruht, Frau / zu jung / zu alt / Muslima / farbig / behindert / homosexuell oder lesbisch etc. zu sein.

**Von einer automatischen "Beweislastumkehr"** kann also **keine Rede** sein. Indizien sind sog. Hilfstatsachen, die den Schluss auf das Vorliegen einer Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals rechtfertigen. Abfällige Äußerungen während eines Bewerbungsgesprächs bzw. bei der Ablehnung eines Bewerbungsgesprächs können entsprechende Anhaltspunkte geben. Dies gilt auch für Stellenanzeigen, die an in die im Gesetz erwähnten Merkmale anknüpfen, ohne dass dies sachlich begründet ist. Über diese Fragen hat im Streitfall das zuständige Gericht zu entscheiden: Es prüft, ob die vorgebrachten Behauptungen überzeugend sind. Erst dann muss sich die Gegenseite rechtfertigen.

b) In der sonstigen **Privatwirtschaft führen die Regelungen nicht zu unnötiger Bürokratie**. Denn Geschäfte, bei denen es für den Vertragspartner von Bedeutung ist, mit wem er abschließt (so in der Regel die Vermietung von Wohnraum oder der Vergabe von Bankkrediten etc.) sind keine "Massengeschäfte" und unterfallen damit gar nicht dem vom über die europarechtlichen Vorgaben hinausgehenden zivilrechtlichen Benachteiligungsschutz. **Im Bereich der Wohnraumvermietung regelt das Gesetz ausdrücklich, dass es sich regelmäßig nicht um ein Massengeschäft handelt, wenn der Vermieter nicht mehr als 50 Wohnungen in seinem Bestand hat (siehe oben).**

Auch darüber hinaus handelt es sich nur dann um Massengeschäfte, wenn es dem Vermieter nicht oder nur nachrangig darauf ankommt, an wen er vermietet. Hier ist also regelmäßig keine Dokumentation der Gründe für die Vertragsentscheidung erforderlich. Und bei Massengeschäften, die „ohne oder mit nur nachrangigem Ansehen der Person“ grundsätzlich mit jedem Interessenten abgeschlossen werden, ist es zumutbar und sachgerecht, bei einer Vertragsverweigerung im Einzelfall zu belegen, dass dies nicht auf den Diskriminierungsgründen beruhte.

2. Die Richtlinien schreiben außerdem vor, dass Verbänden, die sich für die Interessen Benachteiligter (Antidiskriminierungsverbände) einsetzen, Beteiligungsrechte einzuräumen sind. Ihnen werden deshalb die Rechtsberatung und die Vertretung vor Gericht als Beistände Benachteiligter in Verfahren ohne Anwaltszwang gestattet. Antidiskriminierungsverbände müssen mindestens fünfundsiebzig Mitglieder haben; bei Dachverbänden genügen sieben Mitgliedsverbände.

3. Die **Bundesländer** sollen für **Diskriminierungsklagen ein obligatorisches außergerichtliches Schlichtungsverfahren einführen** können. Das entlastet die Gerichte. Solche obligatorischen Schlichtungen nach § 15a EGZPO sind bereits heute in vielen Bundesländern, z.B. für Ehrverletzungsklagen, vorgesehen.

#### **IV. Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

1. **Europarechtlich ist vorgegeben**, dass Deutschland eine **Antidiskriminierungsstelle** schaffen muss. Sie wird für alle Diskriminierungsmerkmale zuständig sein. Das geht zwar über die Vorgaben der EU-Richtlinien hinaus, ist jedoch unbürokratischer. Soweit andere Beauftragte der Bundesregierung und des Bundestages zuständig sind (z.B. die Migrationsbeauftragte oder der Behindertenbeauftragte), gibt sie die Eingaben mit Zustimmung der Betroffenen dorthin ab.

2. Eingerichtet wird die **Stelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**. Sie wird folgende durch die Richtlinien vorgegebene **Aufgaben** wahrnehmen: Unterstützung von Benachteiligten bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch Information, Beratung, Vermittlung und Mediation, Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen, regelmäßige Vorlage von Berichten an den Bundestag, Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen und Öffentlichkeitsarbeit sowie Sensibilisierungsmaßnahmen.

Die Antidiskriminierungsstelle arbeitet mit den Bundesländern und Nichtregierungsorganisationen sowie den örtlichen Beratungsstellen zusammen. Sie kann sich an Beteiligte (etwa an einen Arbeitgeber oder den zuständigen Betriebsrat) wenden, wenn die betroffene Person damit einverstanden ist. Bundesbehörden sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu unterstützen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

**Quelle:** Pressemeldung des Bundesjustizministeriums vom 29. Juni 2006

<b>dbb Frauenvertretung Hessen</b> Tel.: 0 61 52 / 5 93 99	<b>Impressum</b> Helene-Stöcker-Str. 12 64 521 Groß-Gerau Fax: 0 61 52 / 9 41 91 20 Internet: <a href="http://www.dbb-frauen-hessen.de">www.dbb-frauen-hessen.de</a> Verantwortlich (V.i.S.d.P.): Ute Wiegand-Fleischhacker E-Mail: <a href="mailto:vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de">vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de</a>
---	---