

Vorschlag für ein Bundesantidiskriminierungsgesetz (BADG)

von Doris Liebscher und Alexander Klose

im Auftrag des **Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)**

Stand: März 2014

In Zusammenarbeit mit dem Gunda Werner Institutes in der Heinrich Böll Stiftung.

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel und Grundsatz des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist, Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder ethnischer Zuschreibung, aus Gründen der Herkunft, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Behinderung, chronischer Krankheit oder genetischer Disposition, des Lebensalters, des sozialen Status sowie mehrdimensionale Diskriminierungen zu verhindern oder zu beseitigen.

(2) Im Geltungsbereich dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung wegen eines oder mehrerer in Absatz 1 genannten Gründen durch hoheitliches Handeln verboten.

(3) Darüber hinaus wirkt der Staat auf die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in Absatz 1 genannten Gründe hin und fördert die tatsächliche Durchsetzung von Chancengleichheit.

(4) Die Geltung sonstiger Diskriminierungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Bundesverwaltung, für öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, für die Gerichte des Bundes, für den Präsidenten oder die Präsidentin des Deutschen Bundestags, den Bundesrechnungshof und die Bundesbeauftragte oder den Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

(2) Soweit der Bund unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Einzelheiten sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage zu regeln.

(3) Soweit der Bund keine Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften angewendet werden.

(4) Wandelt der Bund Teile der Bundesverwaltung, eine Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts oder eine andere Einrichtung, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fällt, oder einen Teil davon in eine juristische Person des privaten Rechts oder eine Personengesellschaft um oder errichtet es juristische Personen des

privaten Rechts oder Personengesellschaften, so ist in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden.

(5) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind die Erwerbenden zu verpflichten, die entsprechende Anwendung der Regelungen dieses Gesetzes zu gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.

Abschnitt 2: Verbot der Diskriminierung

§ 3 Formen der Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer in § 1 Abs. 1 genannten Gründen eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines oder mehrerer in § 1 Abs. 1 genannter Gründe bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer in § 1 Abs. 1 genannten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren in § 1 Abs. 1 genannten Gründen in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus einem oder mehreren in § 1 Abs. 1 genannten Gründen gilt als Diskriminierung.

(6) Werden im konkreten Fall angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen verweigert, gilt dies als Diskriminierung. Angemessene Vorkehrungen sind notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Grundrechte genießen oder ausüben können.

(7) Die Benachteiligung von Personen aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person, die durch § 1 Abs. 1 geschützt ist, gilt als Diskriminierung.

(8) Als Diskriminierung gilt auch, wenn eine Person wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz oder wegen der Weigerung, eine gegen dieses Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligt wird. Gleiches gilt für Personen, die die in Satz 1 genannten Personen unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

§ 4 Zulässige Ungleichbehandlung

(1) Eine Ungleichbehandlung wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe ist zulässig, wenn damit ein überragend wichtiges Gemeinwohlinteresse verfolgt wird und das zur Erreichung dieses Ziels eingesetzte Mittel geeignet, erforderlich und angemessen ist. Ein überragend wichtiges Gemeinwohl ist insbesondere die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe.

(2) Ungleichbehandlungen wegen des Lebensalters und des sozialen Status sind zulässig, wenn damit ein sachlicher Grund verfolgt wird und das zur Erreichung dieses Ziels eingesetzte Mittel geeignet, erforderlich und angemessen ist.

(3) Mehrdimensionale Diskriminierungen sind Diskriminierungen bei denen mehrere Diskriminierungsgründe additiv oder intersektional zusammenwirken. Eine mehrdimensionale unterschiedliche Behandlung kann nach den Absätzen 1 und 2 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe oder das spezifische Zusammenwirken der Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Maßregelungsverbot

(1) Benachteiligungen wegen der Inanspruchnahme von Rechten dieses Gesetzes oder wegen der Weigerung, eine gegen das Gesetz verstoßende Anweisung auszuführen, sind verboten. Gleiches gilt für Personen, die andere Personen hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder als Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung diskriminierender Verhaltensweisen durch betroffene Personen darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 10 gilt entsprechend.

Abschnitt 3: Positive Maßnahmen

§ 6 Diversity Mainstreaming

(1) Die Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe und die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit ist durchgängiges Leitprinzip und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesverwaltung zu berücksichtigen (Diversity-Folgenabschätzung).

(2) Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(3) Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz sind für alle Beschäftigten durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sicher zu stellen. Die Diversity-Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten berücksichtigt werden.

(4) Absätze 1 bis 3 gelten für die in § 2 Abs. 2 bis 4 genannten juristischen Personen und Personengesellschaften entsprechend.

§ 7 Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Bei Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25.000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200.000 Euro sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmer festzuschreiben, bei der Ausführung das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten und diese Verpflichtung auch gegenüber Dritten durchzusetzen, die an der Erfüllung des Auftrags mitwirken.

(2) Wer einen Auftrag annimmt, hat konkrete Maßnahmen nachzuweisen, die der Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe und der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit dienen sollen, und über die gesamte Laufzeit des Vertrages umgesetzt werden.

(3) Absätze 1 und 2 gelten nicht für Auftragnehmer, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmende, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung insbesondere den Inhalt der Maßnahmen nach Absatz 2, die Kontrolle der Durchführung, die Folgen der Nichterfüllung von Verpflichtungen sowie den Kreis der betroffenen Unternehmen zu regeln.

§ 8 Gewährung staatlicher Leistungen

(1) Die Gewährung von Leistungen aus Bundesmitteln, auf die kein Anspruch besteht, ist ab einem Betrag von 25.000 Euro von der Verpflichtung des Leistungsempfängenden zur Durchführung von Maßnahmen, die der Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe und der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit dienen, abhängig zu machen.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmende, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(3) Der Bewilligungsbescheid ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen.

(4) § 7 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 9 Diversityplan

(1) Der Diversityplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und ergänzt den Gleichstellungsplan. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Diversityplan muss die Situation der Beschäftigten im Hinblick auf die in § 1 Abs. 1 genannten Kriterien beschreiben und die bisherigen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe und zur tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit auswerten. Insbesondere sind zur Beseitigung bestehender Nachteile Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln.

(3) Der Diversityplan wird von der Dienststelle für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Diversityplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(4) Der Diversityplan sowie die Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Diversityplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(5) Wenn die Zielvorgaben des Diversityplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Diversityplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mitzuteilen.

(6) Solange ein Diversityplan nicht erstellt, angepasst oder fortgeschrieben oder ein bestehender nicht umgesetzt wird, bedarf jede Einstellung oder Beförderung in einem Bereich, in dem Nachteile wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe bestehen, der Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle. Die Gründe für die Erteilung der Zustimmung sind der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bekanntzugeben.

Abschnitt 4: Rechtsschutz

§ 10 Sanktionen

(1) Bei einem Verstoß gegen § 1 Abs. 2 und § 5 Abs. 1 und 2 ist die Körperschaft, in deren Dienst die Person steht, die die Diskriminierung begangen hat, verpflichtet, der diskriminierten Person den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Hat die diskriminierende Person für die Behörde einer anderen Körperschaft gehandelt, so ist die andere Körperschaft ausgleichspflichtig.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die diskriminierte Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Der Anspruch ist so zu bemessen, dass die Diskriminierung wirksam, abschreckend und verhältnismäßig sanktioniert wird. Dabei sind insbesondere die Schwere des Verstoßes und die Folgen für die diskriminierte Person zu berücksichtigen.

(3) Auf eine Vereinbarung, die von dem Diskriminierungsverbot abweicht, kann sich der Diskriminierende nicht berufen.

(4) Die Ansprüche nach Absatz 1 und 2 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in welchem die diskriminierte Person von dem Schaden und dem zum Ausgleich Verpflichteten Kenntnis erlangt, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in dreißig Jahren von dem Eintritt des diskriminierenden Ereignisses an.

(5) Ansprüche, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, bleiben unberührt.

(6) Für Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung ist der ordentliche Rechtsweg gegeben.

§ 11 Beweislast

Ist streitig, ob eine Person wegen der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe diskriminiert worden ist, so trifft die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes vorgelegen hat.