

**"Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz" von Dr. Otto Hauck, erschienen in der Zeitschrift horus, 2006, Heft 5, Seite 227 bis 232.**

**Dr. Otto Hauck**

### I. Warum ist ein solches Gesetz überhaupt notwendig?

Niemand wird bezweifeln, dass verfestigte Anschauungen oder Vorurteile des Einzelnen oder von Teilen der Gesellschaft nicht durch Gesetz schlagartig beseitigt werden können. Ein allmählicher Bewusstseinswandel kann allenfalls durch beharrliche Überzeugungsarbeit gelingen. Ebenso wenig kann aber bezweifelt werden, dass es Missstände gibt, die mit rechtlichen Mitteln bekämpft werden müssen.

Es war ein langer und steiniger Weg, bis das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) endlich verabschiedet wurde und am 18. August 2006 in Kraft trat. Er musste jedoch gegangen werden, um Menschen, die wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, wegen ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer körperlichen oder geistigen Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung in den verschiedensten Lebenssituationen häufig diskriminiert werden, vor ungerechtfertigten Benachteiligungen zu schützen und ihnen so die Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu erleichtern.

Einige Beispiele aus dem Alltag behinderter Menschen mögen dies veranschaulichen:

Ein Betreiber von Ferienanlagen beschied einen Rollstuhlfahrer kurzer Hand: „An Rollstuhlfahrer vermieten wir nicht!“

Ein blinder Student, der weder durch sein Verhalten noch durch seine Kleidung Missfallen erregt hatte, wurde in einer Gaststätte nicht bedient und bekam zu hören: „Sie sind im falschen Lokal!“

Einer blinden Angestellten wurde von einem bekannten Versicherungsunternehmen ein Darlehen für den Kauf eines Eigenheimes gegen Bestellung einer Grundschuld gewährt. Die bei einem solchen Geschäft übliche Restschuldversicherung, damit im Falle eines vorzeitigen Todes die Erben nicht mit Verbindlichkeiten belastet werden, wurde ihr aber mit der Begründung verweigert, es könne ihr ja wegen ihrer Blindheit „so viel passieren“.

Der Antrag eines sehbehinderten Informatikers auf Abschluss einer Krankenversicherung wurde schriftlich mit dem lapidaren Hinweis auf „versicherungsmedizinische Gründe“ abgelehnt. Auf Rückfrage wurde dem Antragsteller erläuternd mitgeteilt, bei ihm bestehe in Folge seiner Netzhaut-Degeneration „eine erhöhte psychische Anfälligkeit“.

Diese Vorfälle zeigen, dass keineswegs alle Einschränkungen, unter denen behinderte Menschen leiden, die zwangsläufige Folge ihres persönlichen Schicksals sind. Vielmehr bilden oft Vorurteile und gesellschaftliche Ausschlussmechanismen die Ursache für vermeidbare Beeinträchtigungen. Dieses soll das AGG eindämmen.

Bevor auf die konkreten Regelungen dieses Gesetzes eingegangen wird, empfiehlt sich ein kurzer Blick auf die rechtlichen Grundlagen der darin enthaltenen Diskriminierungsverbote und die Entstehungsgeschichte des Gesetzes. Nur so lässt sich ermessen, welchen Fortschritt dieses Gesetz, das gegen härteste Widerstände durchgesetzt werden musste, darstellt.

## II. Diskriminierungsschutz als Bestandteil der Menschenrechte

Als „Menschenrechte“ bezeichnet man seit der Aufklärung die grundlegenden Freiheitsrechte, die jedem Menschen aufgrund seiner Würde in gleichem Maße zustehen. Dem gemäß heißt es in Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen von 1948: „Alle Menschen sind frei und an Würde und Rechten gleich geboren.“ In Artikel 2 folgt sodann ein allgemeines Diskriminierungsverbot. Im Anschluss daran wurden mehrere internationale Abkommen geschlossen und nationale Gesetze erlassen, die dem Schutz vor Diskriminierung dienen.

Durch den Amsterdam-Vertrag aus dem Jahre 1997 wurde ein neuer Artikel 13 in den EG-Vertrag aufgenommen. Er ermächtigt die Europäische Gemeinschaft, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

In den Jahren 2000 – 2004 hat die EU auf dieser Grundlage vier Richtlinien erlassen, die von den Mitgliedstaaten, also auch von Deutschland, in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Ihr Schwerpunkt liegt auf dem Schutz des genannten Personenkreises vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf. Darüber hinaus enthalten die Richtlinien für bestimmte Gebiete des Zivilrechts (d. h. die Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen) ein Verbot von Diskriminierungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts, nicht aber wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

## III. Die Entwicklung in Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland wurden schon 1949 Menschenwürde, Freiheit und Gleichheit in den Artikeln 1 – 3 des Grundgesetzes festgeschrieben. Auf Drängen der Behindertenverbände wurde dann das Grundgesetz 1994 um Artikel 3 Abs. 3 S. 2 ergänzt: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Die damit verbundenen Erwartungen bzw. Hoffnungen auf einen deutlichen Rückgang der Diskriminierungen im alltäglichen Leben erfüllten sich allerdings nicht. Deshalb forderten die Behindertenverbände mit zunehmendem Nachdruck ein Antidiskriminierungsgesetz. Damit taten sich die Bundesregierung, der Bundestag und der Bundesrat jedoch sehr schwer. Obwohl bereits positive Erfahrungen mit entsprechenden Regelungen aus den USA (Americans with Disabilities Act ADA) vorlagen.

1. Erst im Dezember 2001 veröffentlichte das Bundesjustizministerium (BMJ) einen Diskussionsentwurf für ein Zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz (ZAG). DBSV und DVBS, die im „Gemeinsamen Arbeitskreis Rechtspolitik“ (GAK) eng zusammenarbeiten, bewerteten ihn als zufriedenstellend und beschränkten sich auf wenige Änderungsvorschläge. Andere Verbände erhoben weitergehende Forderungen. Bevor der Entwurf überarbeitet worden war, kam die Bundestagswahl 2002, und der erste Anlauf verlief im Sande.

2. Es dauerte bis Mai 2004, ehe das BMJ einen neuen Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (jetzt ADG) vorlegte. Er blieb aber in wesentlichen Punkten hinter seinem Vorgänger zurück und wurde deshalb von Seiten der Behinderten heftig kritisiert.

3. Daraufhin wurde im November 2004 durch die Bundestagsfraktionen der SPD und der Grünen, die damals im Parlament noch über die Mehrheit verfügten, ein eigener, aus Sicht der Betroffenen wesentlich verbesserter ADG-Entwurf vorgelegt.

Hiergegen formierte sich allerdings rasch eine starke Ablehnungsfront, die in den Massenmedien viel Beachtung fand und in der Öffentlichkeit die Befürworter des Gesetzes in die Defensive drängte. Zu den Gegnern gehörten nicht nur CDU/CSU und FDP, sondern auch die führenden Wirtschaftsverbände einschl. der Versicherungen, die Hausbesitzer und Wohnungsgesellschaften, das Gaststättengewerbe, die Standesorganisationen der Richter und Rechtsanwälte sowie Vertreter der Rechtswissenschaft. Sie befürchteten eine Einschränkung der Privatautonomie und der Vertragsfreiheit, zuviel Bürokratie sowie eine Prozessflut. Sie verlangten daher, dass die EU-Richtlinien nur „1:1“ umgesetzt würden. Das bedeutete für behinderte Menschen im Klartext: Kein Diskriminierungsschutz für sie bei Geschäften des täglichen Lebens und gegenüber privaten Versicherungsunternehmen.

Dem hielten die Verbände der Betroffenen mit Unterstützung der Gewerkschaften entgegen, dass in einer humanen Gesellschaft Diskriminierungen keinen Platz haben dürften. Wer nicht diskriminiere, habe von dem neuen Gesetz auch nichts zu befürchten. Zwar seien Privatautonomie und Vertragsfreiheit prägende Elemente einer freiheitlichen Gesellschaftsordnung und sollten es auch bleiben. Es gebe aber auch schon jetzt zwingende Normen zum Schutz strukturell unterlegener Personengruppen, z. B. der Verbraucher, der Mieter und der Arbeitnehmer. Das Ziel des Gesetzesvorhabens bestehe darin, auch die diskriminierten Bevölkerungsgruppen gewissermaßen „auf gleiche Augenhöhe“ zu bringen, damit sie – ebenso wie alle anderen Bürger – von ihrer Privatautonomie und Vertragsfreiheit Gebrauch machen könnten. Eine Prozessflut hätten weder das Behindertengleichstellungsgesetz in Deutschland noch Antidiskriminierungsregelungen in anderen Staaten gebracht.

Das bewog die damalige Koalition, an ihrem Entwurf mit einigen Änderungen festzuhalten. Das umstrittene Gesetz wurde im Frühjahr 2005 vom Bundestag verabschiedet. Der Bundesrat erhob Einspruch und rief den Vermittlungsausschuss an. Bevor dieser tätig werden konnte, löste sich der Bundestag vorzeitig auf. Damit verfiel das Gesetz der „Diskontinuität“, d. h. ein Gesetzgebungsverfahren muss im neuen Bundestag von vorn beginnen.

4. Nach der Bundestagswahl von 2005 brachten die Grünen den bisherigen ADG-Entwurf erneut in den Bundestag ein. Sie fanden jedoch keine Mehrheit.

5. Neuen Schwung in die Sache brachte das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 23. Februar 2006 in welchem festgestellt wurde, dass die Bundesrepublik ihre Verpflichtung zur fristgerechten Umsetzung der EU-Richtlinien verletzt hat. Damit drohte die Verhängung erheblicher Geldzahlungen durch die EU.

Nun verständigte sich die große Koalition auf eine abgeänderte Fassung des Gesetzes unter der neuen Bezeichnung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG). Auch der Schutz vor Diskriminierungen im zivilrechtlichen Bereich wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung ist darin enthalten.

Das Gesetz wurde am 29. Juni 2006 vom Bundestag mit erfreulich großer Mehrheit verabschiedet, am 7. Juli 2006 stimmte der Bundesrat zu, und seit dem 18. August 2006 ist das Gesetz in Kraft, allerdings mit Übergangsbestimmungen (dazu näher unter IV 6).

#### IV. Was bringt nun das Gesetz den behinderten Menschen?

##### 1. Allgemeine Bestimmungen

Nach § 1 ist es Ziel des AGG, „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“. Es geht also nicht – wie manchmal behauptet wird – um Bevorzugung, auch nicht um bestimmte Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe, sondern um den Abbau ungerechtfertigter „Benachteiligungen“. Nachteilsausgleiche, die in anderen Rechtsvorschriften geregelt sind, bleiben unberührt. Diese bezwecken nicht die Beseitigung von Diskriminierungen. Bei ihnen geht es vielmehr um Teilhabe bzw. Abbau von Barrieren.

In § 2 werden die Lebensbereiche genannt, auf die das AGG Anwendung findet. Es sind, kurz gesagt, Arbeitsleben, Sozialschutz, Bildung sowie Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die auf dem allgemeinen Markt angeboten werden.

§ 3 definiert die verschiedenen Arten der Diskriminierung.

Danach liegt eine „unmittelbare Benachteiligung“ vor, „wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes“, also auch aufgrund ihrer Behinderung „eine ungünstigere Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation“. Siehe dazu die eingangs unter I genannten Beispiele (Schlagworte zur Erinnerung: Kein Urlaub in der Ferienanlage, „falsches“ Lokal, keine Restschuldversicherung bei Eigenheimfinanzierung, keine Krankenversicherung wegen „erhöhter psychischer Anfälligkeit“ bei Netzhaut-Degenation). In diesen Fällen liegt eindeutig eine „unmittelbare Benachteiligung“ gegenüber den nicht behinderten Kunden vor. Derjenige, mit dem der Behinderte zu tun hat, nimmt die Behinderung zum Anlass für eine Ungleichbehandlung.

Notwendig ist die Unterscheidung zwischen der durch das AGG verbotenen Diskriminierung einerseits und der in anderen Gesetzen geregelten Teilhabe andererseits, auch wenn die Abgrenzung im Einzelfall schwierig sein mag. Zwei Beispiele sollen dies verdeutlichen:

Ein blindes Paar wurde auf einer Nordseefähre nicht mitgenommen mit der Begründung, man habe kein Personal, das sich am Buffet um sie kümmern könne. Es half nichts, dass das Paar erklärte, man wolle auf die Insel, eine Sonderbehandlung erwarte man nicht. Es stellt eine „unmittelbare Benachteiligung“ - somit einen Fall von Diskriminierung - dar, dass das blinde Paar von der Beförderung ausgeschlossen und damit schlechter „behandelt“ wird als die große Zahl der nicht behinderten Passagiere. Dagegen geht es um Teilhabe und nicht um eine speziell gegen das blinde Paar gerichtete Handlung, wenn das Beförderungsunternehmen generell nicht genügend Personal bereitstellt, um für Behinderte eine Sonderleistung erbringen zu können.

Kürzlich wurde die Frage gestellt, ob das AGG Anwendung findet, wenn ein handelsübliches Buch oder eine Zeitschrift so klein oder so kontrastarm gedruckt sind, dass sie von Sehbehinderten nicht gelesen werden können. Das ist zu verneinen. Der Verlag trifft seine Entscheidung über den Druck aus wirtschaftlichen, gestalterischen oder sonstigen sachlichen Erwägungen. Er ist nicht verpflichtet, dabei den Interessen Sehbehinderter Rechnung zu tragen. Es geht hier nicht um eine gegen Sehbehinderte gerichtete ungleiche „Behandlung“, sondern um die Barrierefreiheit von Informationen. Diese hat der Gesetzgeber aber nur für Teilbereiche vorgeschrieben, z. B. in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und einiger Bundesländer für Behörden und öffentlich rechtliche Körperschaften.

Eine „mittelbare Beeinträchtigung“ ist gegeben, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können“, sofern dies nicht „durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind“. Diese Fälle werden in der Praxis seltener vorkommen. Man denke aber beispielsweise daran, dass in einer Stellenausschreibung ein Führerschein verlangt wird, obwohl er für diesen Arbeitsplatz überhaupt nicht gebraucht wird. Dadurch würden Blinde und Sehbehinderte ohne sachlichen Grund von vornherein ausgegrenzt.

Unter einer „Belästigung“ versteht das Gesetz „eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. Hierunter fallen Veröffentlichungen etwa des Inhalts: „Behinderte sind zu nichts nütze; sie kosten die Gesellschaft nur viel Geld!“

## 2. Arbeitsrecht

Breiten Raum nimmt im AGG wegen der Umsetzung der EU-Richtlinien der Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen ein. Auf eine Darstellung kann hier verzichtet werden; denn für Blinde und Sehbehinderte bringt dieser Abschnitt nicht viel Neues. Ihr Schutz ist bereits im SGB IX angemessen geregelt worden.

### 3. Schutz im Zivilrechtsverkehr

Die wichtigsten Neuerungen für Blinde und Sehbehinderte finden sich in den §§ 19 und 20 AGG. Hier geht es um die so genannten Massengeschäfte des täglichen Lebens und um privatrechtliche Versicherungen. Auf diesem Gebiet ist eine Benachteiligung der geschützten Personen bei Begründung, Durchführung oder Beendigung von Verträgen grundsätzlich unzulässig.

a. Massengeschäfte sind Schuldverhältnisse, die „typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zu Stande kommen“ oder bei denen die Person nur eine nachrangige Rolle spielt. Man denke beispielsweise an Einkäufe im Warenhaus oder beim Einzelhändler, an Lokalbesuche, Hotelübernachtungen, Buchung von Ferienreisen, Konzertbesuche, Handwerkerleistungen oder Personenbeförderung.

Nicht dazu gehören Kreditgeschäfte, weil bei diesen die persönlichen Verhältnisse durchaus von Bedeutung sein können (z. B. Eintragung in der Schuldnerkartei, Erwerbstätigkeit, Einkommens- und Vermögensverhältnisse).

Eine Sonderregelung gilt bei der Vermietung von Wohnraum zum ständigen Gebrauch: Das Gesetz findet keine Anwendung, wenn der Vermieter nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet oder wenn eine unterschiedliche Behandlung der Mietbewerber zur Schaffung oder Erhaltung sozial stabiler und ausgewogener Bewohnerstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse erfolgt (Vermeidung von Ghettobildung). Das bedeutet, dass die Vermietung von Wohnraum nur noch theoretisch unter den Schutz des AGG fällt.

Das Gesetz bestimmt ausdrücklich, dass keine Verletzung des Benachteiligungsverbots gegeben ist, wenn im konkreten Fall für eine unterschiedliche Behandlung ein sachlicher Grund vorliegt, insbesondere wenn sie „der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art“ dient. Wie groß müssen die Gefahren sein und wie hoch die drohenden Schäden? Welche Zwecke sind vergleichbar? Wer beurteilt dies? DBSV und DVBS haben sich gemeinsam für eine engere und präzisere Fassung dieser Ausnahmeregelung eingesetzt, allerdings vergeblich. Die Gesetzesbegründung ist in dieser Hinsicht für Behinderte günstiger als der Gesetzeswortlaut. Es bleibt abzuwarten, ob im Streitfall die Rechtsprechung die Gesetzesbegründung zur Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe heranzieht.

b. Beim Abschluss von Versicherungsverträgen stoßen Blinde und Sehbehinderte oft auf erhebliche Schwierigkeiten. Eine von DBSV und DVBS im Jahre 2005 durchgeführte Erhebung hat ergeben, dass die Versicherungsunternehmen recht unterschiedliche und zum Teil willkürlich erscheinende Entscheidungen treffen: Manche Anträge werden ohne Einschränkungen akzeptiert, andere komplett abgelehnt, wieder andere mit Risikoausschlüssen oder mit Prämienzuschlägen versehen. Beliebte ist dabei die Formulierung „aus versicherungsmedizinischen Gründen“, ohne dass nachvollziehbare Tatsachen genannt werden. Damit ist bald Schluss. Ab 22. Dezember 2007 ist eine unterschiedliche Behandlung von Antragstellern nur noch dann zulässig, wenn sie auf

„anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Bewertungen“. Hiermit werden sich die Versicherungsunternehmen, die diese Regelung bis zuletzt heftig bekämpft haben, sicherlich schwer tun, weil sie nach eigenen Angaben bisher nicht über das notwendige Datenmaterial verfügen. Sie hätten es aber längst erstellen können.

Welche Rechte hat der Betroffene bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots?

Gemäß § 21 AGG kann er von dem anderen die Beseitigung der Beeinträchtigung, bei Wiederholungsgefahr die Unterlassung, bei Verschulden des Beeinträchtigenden den Ersatz des entstandenen Schadens und im Falle eines ideellen Schadens eine angemessene Entschädigung verlangen.

Diese Ansprüche muss der Betroffene grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten seit Kenntnis der Benachteiligung geltend machen.

#### 4. Rechtsschutz

§ 22 AGG sieht zu Gunsten des Klägers eine Beweiserleichterung vor. Im Streitfall muss er lediglich Indizien vortragen und gegebenenfalls beweisen, die eine Benachteiligung gerade wegen eines Diskriminierungsmerkmals vermuten lassen. Die andere Partei trägt dann die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Benachteiligung nichts mit den Diskriminierungsmerkmalen zu tun hat oder dass die unterschiedliche Behandlung im konkreten Fall gerechtfertigt ist. Beispiel: Ein Behinderter bewirbt sich um einen Arbeitsplatz und wird abgelehnt. Wenn er geltend macht und notfalls beweist, dass der Arbeitgeber des Öfteren abfällige Bemerkungen über Behinderte macht, lassen diese Indizien vermuten, dass die Behinderung des Bewerbers den wahren Ablehnungsgrund bildet. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, darzulegen und zu beweisen, dass ein wesentlich qualifizierterer Bewerber ausgewählt worden ist.

Bei der Durchsetzung seiner Rechte kann sich der Benachteiligte durch so genannte Antidiskriminierungsverbände vertreten lassen, es sei denn, dass im gerichtlichen Verfahren eine Vertretung durch Rechtsanwälte vorgeschrieben ist. DBSV und DVBS erfüllen die Voraussetzungen, die § 23 AGG an Antidiskriminierungsverbände stellt.

Ein Verbandsklagerecht kennt das AGG nicht.

#### 5. Antidiskriminierungsstelle

Eine solche wird beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtet. Ihr wird ein Beirat zur Seite gestellt, in den Experten und Vertreter gesellschaftlicher Organisationen berufen werden sollen. An die Antidiskriminierungsstelle kann sich wenden, wer der Ansicht ist, benachteiligt worden zu sein. Sie berät ihn, vermittelt auch die Beratung durch andere Stellen oder strebt eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten an. Zu ihren Aufgaben gehören ferner die Öffentlichkeitsarbeit, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen, die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen

sowie Berichte über Benachteiligungen und Empfehlungen zu deren Verhinderung an den Bundestag.

## 6. Übergangsbestimmungen

Wie schon erwähnt, gelten die Schutzvorschriften bei den privatrechtlichen Versicherungsgeschäften erst ab dem 22. Dezember 2007. Für andere Schuldverhältnisse gelten sie schon ab dem 1. Dezember 2006, wenn diese Schuldverhältnisse entweder neu begründet oder wenn und soweit sie verändert werden.

## V. Vorläufige Bewertung und Ausblick

Es ist erfreulich, dass endlich auch in Deutschland ein Gesetz zu Stande gekommen ist, das Diskriminierungen verbietet. Es ist ein großer Erfolg, dass über die europarechtlichen Vorgaben hinaus auch behinderte Menschen durch das AGG im Zivilrechtsverkehr vor ungerechtfertigten Benachteiligungen geschützt werden. Ihre Einbeziehung musste gegen lautstarke und erbitterte Widerstände errungen werden. Deshalb sei allen gedankt, die dazu beigetragen haben.

Zwar wurden nicht sämtliche Vorschläge im AGG berücksichtigt, die die Blinden- und Sehbehindertenverbände im Gesetzgebungsverfahren unterbreitet haben. So hielten wir eine präzisere und restriktivere Fassung der Tatbestände, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen, für notwendig, und wir hätten uns auch eine stärkere Stellung der Antidiskriminierungsstelle bei der Streitschlichtung gewünscht. Aber das Positive überwiegt bei weitem. Das gilt vor allem für den Bereich der privatrechtlichen Versicherungen; denn die private Daseinsvorsorge wird für den Einzelnen immer wichtiger. Künftig sind die Entscheidungen der Versicherungsunternehmen nicht mehr in deren Belieben gestellt, sondern müssen aufgrund nachprüfbarer Kriterien ergehen. DBSV und DVBS beabsichtigen, die begonnenen Gespräche mit der Versicherungswirtschaft auf der neuen Rechtsgrundlage fortzusetzen, um diskriminierungsfreie und praktikable Lösungen für Blinde und Sehbehinderte zu erreichen.

Es kommt nun darauf an, dass die geschützten Menschen von den Möglichkeiten, die ihnen das neue Gesetz gibt, mit Augenmaß Gebrauch machen. Schwerwiegende Diskriminierungen sollten nicht mehr hingenommen, sondern konsequent bekämpft werden. Es gilt aber zu bedenken: Nicht immer, wo sich jemand diskriminiert fühlt, liegt wirklich eine ungerechtfertigte Benachteiligung vor, z. B. wenn ein Bewerber nicht die notwendige Qualifikation besitzt oder wenn das eigene Verhalten zu beanstanden ist. Überzogene Anforderungen an den Diskriminierungsschutz könnten das AGG leicht in Misskredit bringen, zumal weite Kreise der Bevölkerung dem Gesetz noch kritisch gegenüberstehen. Ein angemessener Umgang mit den Diskriminierungsverboten, unterstützt durch geeignete Aufklärungsmaßnahmen, könnte dazu beitragen, in der Gesellschaft allmählich ein Klima zu schaffen, das Diskriminierungen zu einer seltenen, allgemein missbilligten Ausnahme werden lässt.