

**Zwischen verbotener Diskriminierung und notwendiger Differenzierung**  
- *Symposiumsbericht zu der Veranstaltung „Das neue Anti-Diskriminierungsrecht“* -

Am 6. und 7. Oktober veranstaltete die Gesellschaft für Europäische Sozialpolitik e.V. (GES) gemeinsam mit dem Zentrum für Europäisches Wirtschaftsrecht ein Symposium zum Anti-Diskriminierungsrecht in Bonn.<sup>1</sup> Im Festsaal der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität standen an beiden Veranstaltungstagen das noch umzusetzende Antidiskriminierungsgesetz (ADG) und die hierzu ergangenen europarechtlichen Vorgaben im Mittelpunkt der Vorträge und der sich anschließenden Diskussionen.

Nach einer kurzen Begrüßung durch den Vorsitzenden der GES und Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit an der Universität Bonn, *Professor Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard)*, und den geschäftsführenden Direktor des Zentrums für Europäisches Wirtschaftsrecht, *Prof. Dr. Wulff-Henning Roth, LL.M.*, eröffnete Ministerialdirigent *Dr. Hubert Weis*, Unterabteilungsleiter im Bundesministerium für Justiz, das Symposium mit einem Beitrag zum Antidiskriminierungsrecht aus Sicht des Gesetzgebers. *Weis* fasste zu Beginn seines Vortrags kurz die Ziele des europäischen Gesetzgebers zusammen und stellte die Regelungsinhalte der - insgesamt vier - ergangenen Richtlinien<sup>2</sup> vor, wobei er auch auf die politischen und historischen Hintergründe der Richtlinien einging. Im Schwerpunkt handele es sich bei den Vorgaben zwar um bürgerlich-rechtliche Anforderungen an den Gesetzgeber, dennoch würden sich viele Fragen vor allem im Arbeitsrecht stellen. Mit Hinweis auf die zum Teil bereits jetzt verspätete Umsetzung und die drohenden Sanktionen betonte er die Notwendigkeit einer zügigen Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben in das deutsche Recht: Deutschland könne es sich weder politisch, noch finanziell leisten, die Richtlinien nicht alsbald umzusetzen. Sodann ging *Weis* auf die Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber und die hierbei bestehenden Problematiken ein. Er skizzierte den Gang des Umsetzungsverfahrens, einschließlich der Entscheidung zu einer einheitlichen Umsetzung im ADG, wobei er – auch mit Blick auf die vorgezogenen Neuwahlen – eine Umsetzung der Richtlinien im arbeitsrechtlichen Bereich wenigstens „Eins zu Eins“ annahmte. Die im Entwurf eines ADG formulierten, über die Richtlinien hinausgehenden Umsetzungspläne verteidigte *Weis* als „maßvoll“. Nach einem kurzen, aber eingehenden Hinweis auf das Transparenzgebot und dessen Beachtung bei der Umsetzung schloss *Weis* seine Ausführungen mit einem Vergleich zum Recht der USA und forderte eine „Entdramatisierung“ der europäischen Debatte. Wichtig sei es, die jeweils landesspezifische Ethik und das Empfinden des Volkes bei der Umsetzung europäischer Richtlinien in nationales Recht zu berücksichtigen.

Als zweiter Referent sprach *Professor Dr. Gregor Thüsing* über den Fortschritt des Antidiskriminierungsrechts in Deutschland und Europa. Zu Beginn seines Vortrags, in dem er zehn Thesen formulierte und erläuterte, definierte *Thüsing* den Begriff des Fortschritts im Sinne seines Vortragstitels als „Weiterentwicklung in den Bahnen, in denen sie angelegt war“. Mit Hinweis auf ein Urteil des EuGH vom 28. April diesen Jahres, in dem die Bundesrepublik Deutschland wegen versäumter Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/43/EG verurteilt wurde,<sup>3</sup> stellte *Thüsing* fest, dass das deutsche Recht den Anforderungen der Richtlinie(n) nicht genüge – andere in der Literatur teilweise vertretene Ansichten seien daher erwiesen falsch. *Thüsing* verwies in im Anschluss auf das ausländische Recht, insbesondere jenes der USA, welches bei der Lösung der Probleme hilfreich sein könnte. Er forderte vom deutschen Gesetzgeber eine möglichst klare und eindeutige Umsetzung der Richtlinien ohne viele Generalklauseln, um Vorlagen durch nationale Gerichte beim EuGH zu vermeiden: denn Verständnis für das deutsche Arbeitsrecht sei bei den nationalen Gerichten eher zu vermuten als beim EuGH. Im weiteren Verlauf seiner Ausführungen wies *Thüsing* auch auf die unterschiedliche Struktur und Bedeutung der Richtlinien hin. So suchen die Richtlinien seiner Ansicht nach einen Mittelweg zwischen Gleichbehandlung und Chancengleichheit durch Förderung. Auch sei der Diskriminierungsschutz oftmals nicht effektiv und häufig nicht effizient: die Gesetzgebung könne zur

<sup>1</sup> Das Programm des Symposiums kann unter <http://www.jura.uni-bonn.de/index.php?id1155> abgerufen werden.

<sup>2</sup> Es handelt sich um die Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG.

<sup>3</sup> EuGH, Urteil vom 28. 4. 2005 - C-329/04 (Kommission/Deutschland).

Lüge verleiten und unter Umständen erhebliche tertiäre Kosten verursachen. Mit Blick auf die Kontrollfähigkeit einzelner Unternehmer- bzw. Arbeitgeberentscheidungen prophezeite *Thüsing*, dass die Umsetzung der Richtlinien das „Tor zu den Gerichten“ öffne – zahlreiche Arbeitgeberentscheidungen würden zwar nicht verboten, der Arbeitgeber müsse sie aber ggf. auch vor den Gerichten rechtfertigen. Nicht nur deshalb schaffe das Anti-Diskriminierungsrecht eine zweite arbeitsrechtliche Schutzschicht. So sei bei betriebsbedingten Kündigungen nach dem KSchG zur Zeit nur eine eingeschränkte Willkürkontrolle der Unternehmerentscheidung durch die Gerichte möglich; werde das ADG aber wie im Entwurf vorgesehen umgesetzt, könnten die Gerichte die Entscheidung des Arbeitgebers aufgrund von KSchG und ADG voll überprüfen. Den Schluss seiner Ausführungen einleitend verwies *Thüsing* abermals auf das Recht der USA, welches der europäischen Entwicklung im Bereich der Diskriminierung weit voraus sei: die Tendenz gehe inzwischen zu einer *anti-anti-discrimination-legislation*, denn der Schutz einer Personengruppe vor Diskriminierungen diskriminiert unter Umständen eine andere. Diese Entwicklung sei auch in Europa vorherzusehen, denn das Anti-Diskriminierungsrecht entwickle sich in Etappen, einzelnen Diskriminierungsmerkmalen werden weitere folgen. Bezogen auf das nationale Recht seien insofern insbesondere die Gerichte gefordert: der Richter werde der wahre Herr des Diskriminierungsrechts sein. Fragen der Rechtfertigung und der Beweislast seien die Instrumente zur Lockerung bzw. Straffung des Anti-Diskriminierungsrechts.

Der darauf folgende Vortrag von *Professor Dr. Hermann Reichold* beleuchtete verfassungsrechtliche Aspekte des Anti-Diskriminierungsrechts. Gleich zu Beginn seiner Ausführungen postulierte *Reichold* die These, dass die Verfassung zwar maßgebliche Werteordnung, nicht aber Ersatzordnung für das Privat- bzw. Arbeitsrecht sei. In Anlehnung an den französischen Wahlspruch *liberté, égalité, fraternité* formulierte er den Anspruch auch der deutschen Verfassung an die Anti-Diskriminierungsgesetzgebung: den Einklang von Privatautonomie, Gleichbehandlung, Förderung des Sozialstaats; dabei räumte er jedoch ein, dass die Gleichstellung europarechtlich stärker akzentuiert sei als die Vertragsfreiheit. Ziel könne es nur sein, eine Ächtung der Diskriminierung, nicht aber die tatsächliche Gleichheit zu erreichen. Das Grundgesetz kann – so *Reichold* – nur noch in Bezug auf gemeinschaftsrechtlich nicht determinierte Regelungsbereiche Anwendung finden. Dennoch entfalte auch das Grundgesetz Diskriminierungsschutz: so verpflichte Art. 3 II GG den Staat zur Förderung von Frauen und Behinderten auch in seiner Funktion als Gesetzgeber. Die Grenze für den erheblichen Gestaltungsspielraum bilde einerseits das Unterverbot, andererseits die Rechtfertigung des Eingriffs in das jeweils einschlägige Grundrecht. Eine Nichtbeachtung dieser Kernbereiche der von dem ADG-E 2004/2005 betroffenen Grundrechte könne den europäischen Richtlinien zumindest nicht vorgeworfen werden. Eine verfassungskonforme Umsetzung sei daher möglich, erfordere und bedürfe aber einer Rechtspolitik mit Augenmaß – eine Umsetzung „Eins zu Eins“ werfe zumindest keine Verfassungszweifel auf. Durch die Umsetzung dürfe jedoch keinesfalls der Eindruck erweckt werden, dass alles, was nicht ausdrücklich geregelt ist, verboten sein könnte.

Über die Formen und Rechtfertigung einer Benachteiligung sprach im Anschluss an den verfassungsrechtlichen Vortrag *Professor Dr. Wolfgang Däubler*. Zu Beginn seiner Ausführungen verwies er auf Art. 2 der diversen Richtlinien, die jeweils den Begriff der Diskriminierung definieren. Die Richtlinien ließen den Gesetzgebern der Mitgliedstaaten in dieser Hinsicht wenig Raum zur Gestaltung. Bei den Rechtfertigungsgründen sei ein Gestaltungsspielraum demgegenüber sehr wohl vorhanden. *Däubler* hob positiv hervor, dass durch die Richtlinien der Schutz der Arbeitnehmer vor unmittelbaren Diskriminierungen erweitert werde: der Vergleichsmaßstab des Art. 2 II lit. a) der jeweils einschlägigen Richtlinie erstreckte sich nunmehr auch auf „hypothetische Vergleichspersonen“, eine reale Ungleichbehandlung sei daher nicht mehr erforderlich, es genüge, wenn „eine Person [...] in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung [...] erfahren würde“.<sup>4</sup> Auch die Annahme eines „Pseudomerkmals“, also eines Merkmals das beim Diskriminierten tatsächlich nicht vorliegt, von dem Diskriminierenden aber angenommen wird, stelle in Zukunft einen Diskriminierungstatbestand dar. Im Rahmen der Rechtfertigung müssen die „wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen, die eine Durchbrechung des Verbots der unmittelbaren Diskriminierung erlauben, nach Ansicht von *Däubler* grundsätzlich in der Tätigkeit selbst liegen. Aber auch bei der mittelbaren Diskriminie-

---

<sup>4</sup> So z.B. der Richtlinien text der Richtlinien 2000/48/EG und 2000/78/EG.

rung werde das Schutzniveau angehoben: der statistische Beweis sei zwar weiterhin zulässig, aber nicht mehr vonnöten – entscheidend sei vielmehr die Plausibilität des Vorbringens. In Bezug auf eine Diskriminierung in Form der „Belästigung“, wie sie die Richtlinien vorsehen,<sup>5</sup> sagte *Däubler*, dass sich eine Belästigung auch ohne gesetzliche Fiktion als eine unmittelbare Diskriminierung – notfalls im Rückgriff auf die hypothetische Vergleichsperson – qualifizieren ließe, da eine deutliche Abweichung von allgemeinen Umgangsformen vorliege. Zum Schluss seiner Ausführungen ging *Däubler* kurz auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts ein, in welchem eine faktische Benachteiligung aufgrund von Schutznormen angenommen wurde.<sup>6</sup> Eine europarechtliche Entsprechung gebe es nicht, allerdings verwies *Däubler* auf die Ausführungen von *Thüsing* zum amerikanischen Recht: unter Umständen könne die Förderung einer Personengruppe durch Schutznormen eine Diskriminierung der nicht Geschützten darstellen.

Thema des Vortrags von *Professor Dr. Sudabeh Kamanabrou* waren die Rechtsfolgen einer unzulässigen Benachteiligung im Anti-Diskriminierungsrecht. Nachdem sie die europarechtlichen Vorgaben kurz skizziert hatte – benachteiligende Bestimmungen müssen für nichtig erklärt oder geändert werden können, bei Verstößen gegen nationale Umsetzungsnormen müssen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen verhängt werden –, unterbreitete *Kamanabrou* Vorschläge für die Umsetzung in das deutsche Recht. Da die Benachteiligung als solche kein Rechtsgeschäft iSd § 134 BGB ist, könne höchstens die Einstellung des anstelle des Diskriminierten eingestellten Arbeitnehmers für nichtig erklärt und so die Chancengleichheit wiederhergestellt werden – eine solche Lösung ginge aber zu Lasten eines Dritten und sei daher nicht praktikabel. Vielmehr müsse es eine finanzielle Wiedergutmachung in Form von Schadensersatz für den Benachteiligten geben, zu der ein Bußgeld nach Vorbild des OWiG für den Diskriminierenden treten sollte. Ein ähnliches Modell werde derzeit schon in Portugal praktiziert. Nach Ansicht von *Kamanabrou* sollte sich die Haftung des Arbeitgebers für unzulässige Benachteiligungen sowohl auf eigenes Verhalten des Arbeitgebers, als auch über § 278 BGB bzw. § 30 I OWiG auf Benachteiligungen durch Dritte erstrecken.<sup>7</sup> Daneben müsse auch der Dritte in einem solchen Fall benachteiligenden Verhaltens verschuldensunabhängig auf Schadensersatz haften und ein verschuldendabhängiges Bußgeld zahlen.

Nachdem Inhalt der vorangegangenen Beiträgen primär individualarbeitsrechtliche Problematiken waren, bezog *Professor Dr. Volker Rieble* in seinem Vortrag zu kollektivrechtlichen Fragen, insbesondere im Bereich der Altersdiskriminierung, Stellung. Gleich zu Beginn seiner Ausführungen verwies er auf einen tags zuvor erschienenen Zeitungsartikel von *Thüsing*, in welchem dieser bereits ausführlich zu diesem Themenbereich Stellung bezogen hatte.<sup>8</sup> Die durch die Richtlinie 2000/78/EG aufgeworfene Problematik im Bereich der Altersdiskriminierung schilderte *Rieble* wie folgt: in Tarifverträgen finden sich häufig Regelungen, die an das Merkmal des Alters anknüpfen, bspw. Lohnerhöhungen oder ein weiter reichender Kündigungsschutz. Fraglich sei, inwiefern Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters gerechtfertigt werden könnten, und welcher Maßstab (national oder europäisch) bei einer Verhältnismäßigkeitsprüfung anzulegen sei. *Rieble* führte aus, dass sich die meisten Diskriminierungen aufgrund des Merkmals „Alter“ in Tarifverträgen nach Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG rechtfertigen ließen. Aus Gründen der Rechtssicherheit müsse der Gesetzgeber die Rechtfertigungsgründe aus Art. 6 der Richtlinie allerdings auch übernehmen, um eine Übererfüllung und Rechtsunsicherheit zu vermeiden. In Bezug auf einzelne Regelungen wurde *Rieble* konkreter: Seiner Ansicht nach soll insbesondere eine Staffelung der Löhne nach dem Lebensalter nicht gerechtfertigt sein, sie könne aber durch eine Staffelung nach Berufserfahrung ersetzt werden. Umgekehrt sei es den Tarifvertragsparteien nicht verwehrt, Schutzvorschriften zu Gunsten älterer Arbeitnehmer zu streichen, um „durch eine Angleichung von Leistung und Gegenleistung im Beschäftigungsverhältnis die Beschäftigungschancen älterer Menschen zu verbessern“. Inwiefern die Gewerkschaften allerdings bereit seien, Privilegien älterer Arbeitnehmer aufzugeben, sei fraglich. In diesem Zusammenhang äußerte *Rieble* – mit Hinweis auf die Ausführungen von *Kamanabrou* – den Gedanken, dass unter Umständen auch Sanktionen für

<sup>5</sup> Vgl. Art. 2 III der jeweiligen Richtlinie.

<sup>6</sup> BVerfG vom 18.11.2003 – 1 BvR 302/96 = AP Nr. 23 zu § 14 MuSchG = DB 2003, 2788 = NZA 2004, 33.

<sup>7</sup> Vgl. hierzu BAG vom 5.2.2004 – 8 AZR 112/03 = AP BGB §611a Nr. 23 = NZA 2004, 540.

<sup>8</sup> *Thüsing*, Wirtschaftsteil der FAZ vom 5. Oktober 2005.

Tarifvertragsparteien, die eine Diskriminierung nicht verhindern oder mittelbar verursachen, in Erwägung zu ziehen seien. Grundsätzlich plädierte *Rieble* für einen wirkungsbezogenen, nicht ausschließlich regelungsbezogenen Diskriminierungsschutz. Die Grundentscheidung zwischen Gleichbehandlung und Förderung müsse allerdings der Gesetzgeber treffen.

Den Schlussvortrag am ersten Veranstaltungstag hielt *Professor Dr. Markus Stoffels* über die Auswirkungen des Anti-Diskriminierungsrechts auf den Kündigungsschutz. Nach Ansicht von *Stoffels* zwingen die europäischen Vorgaben den deutschen Gesetzgeber, das Konzept des Bestandsschutzes mit speziellem Anti-Diskriminierungsrecht zu kombinieren – auch wenn dies der Transparenz des Kündigungsrecht eher abträglich sei. So böten die zivilrechtlichen Generalklauseln in §§ 138, 242 BGB sowie das Maßregelungsverbot in § 612a BGB außerhalb des KSchG bereits einen ausreichenden Schutz vor diskriminierenden Kündigungen aufgrund der in Art. 3 III GG genannten Merkmale – ein Schutzdefizit ergebe sich insofern nur bzgl. der sexuellen Identität und des Alters, weshalb hinsichtlich dieser Merkmale noch ein Regelungsbedarf bestünde. Im Anwendungsbereich des KSchG sei aufgrund des Erfordernisses der sozialen Rechtfertigung hingegen ein den europarechtlichen Vorgaben entsprechender Schutzstandard garantiert. Sodann ging *Stoffels* auf einzelne Problemfelder ein, wobei er jedoch sowohl der Berücksichtigung des Lebensalters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit, als auch den gesetzlich verlängerten Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB Richtlinienkonformität bescheinigte. Entsprechend wertete er bei der Frage nach der Höhe von Abfindungszahlungen gemäß § 10 KSchG und in Sozialplänen. Abschließend ging *Stoffels* noch kurz auf tarifvertragliche Verbesserungen des Kündigungsschutzes sowie Schadensersatz bei diskriminierenden Kündigungen ein, konnte jedoch auf die Ausführungen seiner Kollegen *Kamanabrou* und *Rieble* verweisen.

Den zweiten Veranstaltungstag eröffnete *Professor Dr. Raimund Waltermann* mit einem Vortrag zur Altersdiskriminierung. Unter Bezugnahme auf die Rechtsgrundlage der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 13 EG, ging *Waltermann* in der gebotenen Kürze auf den wesentlichen Gehalt der Richtlinie ein. Er stellte fest, dass der sachliche Anwendungsbereich alle Stadien des Arbeitsverhältnisses erfasse, und dass – trotz redaktioneller Unklarheiten – die Rechtfertigung einer Diskriminierung gemäß Art. 6 der Richtlinie bei Verfolgung eines legitimen Zwecks und bei Einsatz verhältnismäßiger Mittel möglich ist. *Waltermann* stellte fest, dass der nationale Gesetzgeber für eine umfassende Umsetzung der Richtlinie zu sorgen hat, warnte jedoch – ebenso wie zuvor schon *Thüsing* – vor einer „generalklauselartigen“ Umsetzung der Richtlinie, die zu erheblichen Rechtsunsicherheiten führen könne. Sodann ging er auf die einzelnen Phasen des Arbeitsverhältnisses und die jeweiligen Anforderungen an den Gesetzgeber im Rahmen der Umsetzung ein: in Bezug auf die Begründung von Arbeitsverhältnissen könne nicht zweifelhaft sein, dass Ältere und Jüngere bei der Einstellung die gleichen Chancen hätten, insofern bestehe im Einzelnen Handlungsbedarf; mit Blick auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses seien Gehaltsstufungen nach dem Alter (entgegen der überwiegenden Ansicht in der Literatur) wohl zulässig, sofern der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt bleibe – an das Alter anknüpfende Regelungen über Zusatzurlaub, kürzere Arbeitszeiten oder Erholungszeiten könnten sogar zulässig und sinnvoll sein; bzgl. der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei die bestehende Fassung des § 1 III KSchG unbedenklich, *Waltermann* plädierte darüber hinaus für eine Regelung in § 112 V BetrVG, die eine Möglichkeit schaffe, Sozialplanleistungen nach Alter oder Betriebszugehörigkeit zu staffeln. Zu guter Letzt schlug *Waltermann* vor, dass für einen zufrieden stellenden und kalkulierbaren Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand Rahmenregelungen zu schaffen seien, die als Regelaltersgrenze das 65. Lebensjahr vorsähen, den Arbeitnehmern aber die Möglichkeit eröffneten bei rechtzeitiger Anzeige auch über das 65. Lebensjahr hinaus erwerbstätig zu sein.

Als vorletzter Referent sprach *Professor Dr. Heerma van Voss* zum Anti-Diskriminierungsrecht in den Niederlanden. Zu Beginn seiner Ausführungen schilderte *van Voss* kurz die aktuelle Rechtslage im Nachbarstaat: bereits 1994 sei in den Niederlanden ein Gesetz zur Gleichbehandlung erlassen worden, welches alle Diskriminierungsgründe abgesehen von Alter und Behinderung erfasse. Die europäischen Richtlinien hierzu seien fristgerecht in den Jahren 2000 und 2003 umgesetzt und in das Gesetz aufgenommen worden. Zudem gebe es bereits seit geraumer Zeit eine Gleichbehandlungsstelle, die sich – noch vor den Gerichten – mit Diskriminierungsstreitigkeiten befasse; komme es dennoch zu

gerichtlichen Auseinandersetzungen, diene die Einschätzung seitens der Gleichbehandlungsstelle den Gerichten als starkes Indiz bei der Urteilsfindung. Ebenso wie in Deutschland sei das Gleichbehandlungsgesetz nicht auf das Arbeitsrecht beschränkt, das Arbeitsrecht stelle jedoch den wichtigsten Anwendungsbereich dar. Unterschiede weise das Gesetz in anderer Hinsicht auf: so werde in den Niederlanden jung und alt vor Diskriminierungen geschützt, anders als es wohl die Intention des europäischen Gesetzgebers gewesen sei, der lediglich die Älteren habe schützen wollen. Ähnlich wie zuvor *Waltermann* ging *van Voss* kurz auf die unterschiedlichen Phasen der Beschäftigung ein und zeigte die niederländische Rechtslage auf: Ähnlichkeiten bestünden demnach vor allem im Bereich der Altersdiskriminierung bei der Einstellung, Unterschiede ergäben sich in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung, bei der eine Staffelung nach dem Alter zulässig sein soll. Wie sein Vorredner befürwortete auch *van Voss* flexible Regelungen hinsichtlich kürzerer Arbeitszeiten und Zusatz- bzw. Erholungsurlaub für ältere Arbeitnehmer (*merge out*).

Zum Abschluss der Veranstaltung gab *Professor Dr. Robert Rebhahn*, Herausgeber und Autor des bisher einzigen Kommentars zum österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), einen Überblick über das Anti-Diskriminierungsrecht in Österreich. In Österreich wurden die Anti-Diskriminierungsrichtlinien Eins zu Eins umgesetzt, eine Ausweitung der Verbote gegenüber den europäischen Vorgabe habe nicht stattgefunden. Dementsprechend sei die Stimmung in Österreich in Bezug auf das Anti-Diskriminierungsrecht „unaufgeregt“. Ähnlich wie in den Niederlanden existieren auch in Österreich öffentliche Stellen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung – insgesamt drei Gleichbehandlungsanwaltschaften und drei Gleichbehandlungskommissionen –, allerdings jeweils ohne Kompetenz zu verbindlichen Anordnungen. *Rebhahn* schilderte kurz den Gang der Gesetzgebung und die aufgrund der seinerzeit schwierigen politischen Konstellation unübersichtliche Regelung der Materie mit zum Teil „verdoppelten“ Regelungen. Die Umschreibung der Diskriminierungsverbote sei hingegen konventionell und biete keine Besonderheiten. Bedenken äußerte er bzgl. der Beweislastregelung im österreichischen GIBG: die Regelung könne hinter den europäischen Anforderungen zurückbleiben. Hinsichtlich der Rechtfertigung einer Diskriminierung übernehme das GIBG weitgehend die Formulierungen der Richtlinien, ohne diese jedoch zu konkretisieren. Die Systematik sei unklar, die Regelungen daher wenig hilfreich. In Bezug auf die Rechtsfolgen einer unzulässigen Benachteiligung führte *Rebhahn* aus, dass idR Ersatz des Differenzschadens und Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung zu leisten sei – im Rahmen von Diskriminierungen bei Einstellung und Aufstieg stehe dem Benachteiligten bei Nachweis fehlender Kausalität ein Anspruch auf höchstens € 500 zu, sonst mindestens ein Monatsgehalt; der Benachteiligte hat keinen Anspruch auf Einstellung oder Beförderung.

Insgesamt – hierin waren sich alle Teilnehmer einig – bereicherte das Symposium die wissenschaftliche Auseinandersetzung, konnte aber auch der Praxis sachdienliche Hinweise für den Umgang mit dem neuen Anti-Diskriminierungsrecht geben. Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber die europäischen Richtlinien zeitnah und mit dem gebotenen Augenmaß umsetzt, damit der wissenschaftliche Diskurs zu guter Letzt auf festem Fundament erfolgen und die Praxis sich auf die anzuwendenden Normen einstellen kann.