



Schadenersatz und Schmerzensgeld wegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Das Oberlandesgericht Köln hat am 19.01.2010 in seinem Urteil (Aktenzeichen: 24 U 51/09) einem schwarzafrikanischen Paar einen Schadenersatzanspruch von über € 5.000,00 wegen Diskriminierung zugesprochen.

Der Immobilienverwalter wurde zu diesem Schadenersatz verurteilt, weil die in seinem Auftrag tätige Hausmeisterin anlässlich der Wohnungssuche des schwarzafrikanischen Paares sich dahingehend geäußert hatte: „an Neger.....äh Schwarzafrikaner oder Türken werde nicht vermietet.“ Das Gericht sah es als erwiesen an, dass der Immobilienverwalter für diese die Menschenwürde verletzende Äußerung der Hausmeisterin einzustehen hat, da diese als Verrichtungsgehilfin für ihn tätig wurde und begründete den Anspruch damit gemäß § 831 BGB.

Die Entscheidung gibt Anlass dazu, erneut auf das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – (AGG) hinzuweisen.

Anwendungsbereich ist neben dem Arbeitsrecht insbesondere das Mietrecht. Dabei gelten nachfolgende Grundsätze sowohl im Gewerbemietrecht als auch im Wohnraummietrecht:

Diskriminierungstatbestände

Nach dem AGG ist die Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität untersagt. Allerdings wird bezüglich dieser Diskriminierungstatbestände dahingehend unterschieden, ob der Vermieter in der Regel mehr oder weniger als 50 Wohnungen vermietet.

Für Vermieter bis zu 50 Wohneinheiten gilt das AGG in der Regel in einer einfachen Version, während Vermieter, die mehr als 50 Wohnungen vermieten, eine erweiterte Version zu beachten haben.

Ein privater Vermieter, der weniger als 50 Wohneinheiten vermietet, hat nach der einfachen Version des AGG eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft zu unterlassen, während der Vermieter, der mehr als 50 Wohneinheiten vermietet, dies also als Masegeschäft betreibt, nach der erweiterten Version des AGG bei der Vermietung sämtliche o.g. Diskriminierungstatbestände zu beachten hat.

Dabei ist die Grenze von 50 Wohnungen nicht als starr anzusehen, da nach dem Wortlaut von § 19 Abs. 5 Satz 3 AGG von einem Masegeschäft „in der Regel“ ausgegangen wird, wenn mehr als 50 Wohnungen vermietet werden.

Hier können auch Ausnahmen bestehen.

Für Geschäftsraummietverhältnisse findet das AGG stets dann Anwendung, wenn bei Abschluss des Mietvertrages für den Vermieter ein solches Masegeschäft vorliegt.

Bei Vermietung von nur wenigen Geschäftsräumen findet dagegen das AGG keine Anwendung, da § 19 Abs. 2 AGG, wonach die Diskriminierungstatbestände Rasse und ethnische Herkunft zu beachten sind, nur für Wohnraummietverhältnisse gilt.

Ausnahmen bestehen für den privaten Vermieter gemäß § 19 Abs. 5 Satz 2 AGG dann, wenn er oder einer seiner Angehörigen, also seine Eltern, die Geschwister, Kinder oder Enkelkinder usw., Wohnraum auf demselben Grundstück nutzt.

Ferner findet das sog. Antidiskriminierungsgesetz gemäß § 19 Abs. 5 Satz 1 AGG keine Anwendung, wenn ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Vertragsparteien oder ihrer Angehörigen begründet wird, wobei bislang nicht geklärt ist, unter welchen Umständen dies der Fall ist.

Benachteiligung

Findet das AGG Anwendung, so ist eine Benachteiligung verboten.

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine Benachteiligung in jedem Fall vor, in dem eine Person wegen eines der o.g. Diskriminierungsmerkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Im Mietrecht können sich solche Verstöße schon bei der Auswahl der Bewerber für eine Wohnung ergeben.

Daher ist der Vermieter gut beraten, bereits jegliche Hinweise auf diskriminierende Tatbestände in der Vermietungsanzeige - sei es in der Tageszeitung oder im Internet - zu unterlassen. Allein schon der Hinweis, die Wohnung nur an ältere alleinstehende Damen vermieten zu wollen, stellt eine Diskriminierung sowohl von jüngeren als auch männlichen Bewerbern dar.

Auch bei der Wohnungsbesichtigung sind Äußerungen diskriminierender Art zu vermeiden, um nicht bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nicht nur Unterlassungsansprüchen, sondern auch Schadenersatzforderungen ausgesetzt zu sein.

Der Schadenersatzanspruch umfasst dabei nicht nur z.B. die Anfahrtskosten von Interessenten, sondern auch Schmerzensgeldforderungen, die gerade in der o.g.

Entscheidung des OLG Köln vom 19.01.2010 dem schwarzafrikanischen Paar zugesprochen wurde, weil die von der Hausmeisterin getätigte Äußerung eine besonders schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechtes der Afrikaner darstellte.

Um etwaige Regressansprüche von Mietinteressenten zu vermeiden, muss der Vermieter bereits, wie oben erwähnt, schon im Inserat etwaige diskriminierende Äußerungen unterlassen. Gleiches gilt natürlich bei der Wohnungsbesichtigung. Hier ist der Grundsatz „Reden ist Silber, Schweigen ist Gold“ zu beachten. Es sollten daher Mietinteressenten lediglich Auskünfte zur Wohnung und zur Miethöhe gegeben werden.

Darüber hinaus muss beachtet werden, dass das AGG auch während der Dauer des Mietverhältnisses Geltung hat.

So liegt z.B. ein Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot vor, wenn ein Vermieter der alleinstehenden ausländischen Mieterin das Abstellen des Kinderwagens im Treppenhaus verweigert, der deutschen Familie dies jedoch gestattet.

Beweislast

In § 22 AGG regelt die Beweislast. Danach hat der Mietinteressent lediglich Indizien dafür zu beweisen, die eine Benachteiligung aufgrund einer Diskriminierung vermuten lassen. Demgegenüber trägt der Vermieter jedoch dafür die Beweislast, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG vorgelegen hat.

Entgegen der sonst geltenden Rechtsgrundsätze muss hier also ein Beweis für die Unschuld erbracht werden, um nicht etwaigen Schadensersatzforderungen ausgesetzt zu sein.

Makler und Hausverwalter

Das AGG gilt auch für Makler und Hausverwalter. Daher konnte auch das OLG Köln in seiner o.g. Entscheidung vom 19.01.2010 den Verwalter für die diskriminierende Äußerung der Hausmeisterin in Regress nehmen.

Sachliche Ablehnungsgründe

Bestehen sachliche Ablehnungsgründe, so liegt ein Verstoß gegen das Antidiskriminierungsgesetz nicht vor.

Eine Ablehnung eines Interessenten bereits am Telefon aufgrund etwaiger Sprachschwierigkeiten sollte nicht erfolgen. Vielmehr sollte auch dieser Interessent zu einem Besichtigungstermin eingeladen und ihm anlässlich dessen ein Selbstauskunftsformular überlassen werden. Wird dieses nämlich nicht vollständig oder sogar falsch ausgefüllt, besteht ein sachlicher Grund, den Interessenten abzulehnen.

Gleiches gilt, wenn der Interessent ausreichende Solvenz nicht nachweisen kann oder der Vorvermieter negative Auskünfte über den Interessenten erteilt.

Ebenso liegt ein sachlicher Ablehnungsgrund vor, wenn eine Bankauskunft, eine Schufa-Anfrage oder der über Haus und Grund Düsseldorf mögliche SolvenzCheck negativ ausfällt. Darüber hinaus sollte der Interessent gebeten werden, dem Vermieter eine Vollmacht zu erteilen, um Informationen bei seinem Arbeitgeber darüber einzuholen, ob das Arbeitsverhältnis gekündigt oder befristet ist, da in diesen Fällen die Solvenz in Zweifel gestellt sein kann.

Außerdem kann der Interessent danach befragt werden, ob in den letzten Jahren Mietschulden bestanden und deswegen gerichtliche Auseinandersetzungen stattgefunden haben oder sogar die eidesstattliche Versicherung abgegeben oder Privatinsolvenz angemeldet wurde.

Verweigert der Mietinteressent die Angabe der Informationen, so liegt ein entsprechender sachlicher Grund zur Ablehnung vor.

Liegt ein solcher jedoch nicht vor, ist es zweckmäßig, die entsprechende Absage schriftlich dem Interessenten mitzuteilen, jedoch ohne Angabe von Gründen.

Hier ein Formulierungsvorschlag: Mit Bedauern teile ich Ihnen mit, dass ich die Wohnung (Straße, Postleitzahl, Ort) nicht an Sie vermieten werde.

Dies genügt vollkommen.

Würde eine Begründung angegeben, könnte diese wiederum als Diskriminierung gewertet werden und so aufgrund des Benachteiligungsverbot es Schadenersatzansprüche auslösen.

Im Zweifelsfall wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihren Verband Haus und Grund Düsseldorf. Hier steht Ihnen auch die Broschüre von Herrn Rechtsanwalt Dr. Kai Warnecke „Rechtssicher vermieten in Zeiten des Gleichbehandlungsgesetzes“ zur Verfügung.

U. Beisheim