



Antidiskriminierungskampagne der Europäischen Union (EU) zwecks Förderung von Vielfalt und Teilhabe

- EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und AGG (BRD) -

Begriffsbestimmung

Der Begriff „Diskriminierung“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „trennen, scheiden, unterscheiden“. Ursprünglich ist der Begriff neutral. Heutzutage hat er aber oft einen negativen Beigeschmack im Sinne von „aussondern und herabsetzen“. Dessen ungeachtet ist festzuhalten: Es gibt sowohl erwünschte als auch unerwünschte Ungleichbehandlung bzw. „Diskriminierung“. Förderprogramme für benachteiligte gesellschaftliche Gruppen (z.B. Behinderte, Frauen, Jugendliche und Migranten/Menschen mit Migrationshintergrund) machen durchaus Sinn und gehören zu den gerechtfertigten Diskriminierungen, um Nachteile bei der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben auszugleichen.

Vorläufer

Antidiskriminierungsverbot ist als Gleichbehandlungsgebot bereits seit Jahrzehnten in vielen Abkommen, Erklärungen und dergleichen verankert, unter anderem:

- Deklaration der Menschenrechte (1776 – US-Verfassung)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)
- Abkommen gegen Rassendiskriminierung (1966)
- Frauenrechteübereinkommen (1979)
- Europäische Menschenrechtskonvention (Art. 14)
- EU-Charta der Grundrechte (Art. 20 und 21)
- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Art. 3, Abs. 3 und Art. 33)



Grundgesetz

Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland beinhaltet Gleichheit vor dem Gesetz, Gleichberechtigung und Antidiskriminierungsverbote:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

AMSTERDAMER VERTRAG

Der Amsterdamer Vertrag aus dem Jahre 1997 gibt im Artikel 13 die Richtung vor:

Der Rat kann geeignete Vorkehrungen treffen, „um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“.

In Ausgestaltung dieser Vorgabe hat der Rat der Europäischen Union (Zustimmung des Europäischen Parlaments) in den Jahren 2000, 2002 und 2004 Richtlinien beschlossen. Diese Richtlinien müssen in den Mitgliedstaaten zwingend umgesetzt werden, allerdings können darüber hinaus weiterreichende Diskriminierungsverbote gesetzlich verankert werden.



ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIEN DER EUROPÄISCHEN UNION

⇒ **Richtlinie 2000/43 vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.**

Für diesen Personenkreis gilt ein Diskriminierungsverbot für alle Lebensbereiche (sog. vertikaler Ansatz).

⇒ **Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.**

In diesem Lebensbereich besteht ein Diskriminierungsverbot für mehrere Zielgruppen (sog. horizontaler Ansatz).

Richtlinie 76/207/EWG und Richtlinie 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen; beide aufgehoben seit 15.8.2009 durch

⇒ **Richtlinie 2006/54/EG vom 05.07.2016.**

⇒ **Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.**

Für diesen Personenkreis (beide Richtlinien) gilt ein Diskriminierungsverbot für eine Zielgruppe (sog. vertikaler Ansatz).

= Bestrebungen innerhalb der EU mittels einer Richtlinie bestehende Diskriminierungsdefizite zu beseitigen und den horizontalen Ansatz zu verwirklichen, waren nicht mehrheitsfähig.

WEITERE RECHTLICHE GRUNDLAGEN (EU, EUROPARAT UND VN):

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/gleichbehandlung-in-der-eu>

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/gleichbehandlung-im-internationalen-recht>



Diskriminierungsverständnis		
	Horizontaler Ansatz	Vertikaler Ansatz
Zielgruppe(n):	mehrere	eine
Lebensbereich(e):	ein oder mehrere	ein oder mehrere

Mischformen verbinden beide Ansätze.

Antidiskriminierung / Diversity / Inklusion / Integration
--

Antidiskriminierung (vertikaler Ansatz) ist defizit- und zielgruppenorientiert und somit die Kehrseite von Diversity, die ganzheitlich orientiert ist. **Diversity** entspricht im Wesentlichen dem **horizontalen Antidiskriminierungsansatz**.

Inklusion entspricht im Großen und Ganzen **Diversity**, wobei von der jeweiligen Perspektive abhängt, was als Ziel oder als Methode betrachtet wird. Im Behindertenbereich wird der Begriff Inklusion bevorzugt und als Fortentwicklung von Integration (Anpassung an bestehende Strukturen) begriffen. **Integration** im Migrationsbereich geht allerdings über diese Engführung hinaus und kann auch in Richtung Vielfalt und Teilhabe inhaltlich angereichert werden.



AGG und seine Vorgeschichte
 - der lange Weg eines „Antidiskriminierungsgesetzes“
 zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ -

Auf internationaler, europäischer und deutscher Ebene gibt es etliche rechtliche Grundlagen, die Ausgrenzung verbieten und Chancengleichheit sowie Teilhabe fördern. Meilensteine sind die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Europäische Menschenrechtskonvention des Europarates und das Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland.

In Deutschland bestand eine Schutzlücke, da das GG, das Bürgerliche Gesetzbuch, das Sozialgesetzbuch und die Gleichstellungsgesetze von Bund und Ländern nicht umfassend vor Diskriminierung schützen.

08.10.2001	Eckpunktepapier des Bundesjustizministeriums
10.12.2001	Gesetzentwurf des Bundesjustizministeriums
15.12.2004	Gesetzentwurf der Regierungskoalitionen
08.07.2005	Bundesrat beschließt Anrufung des Vermittlungsausschusses
22.02.2006	EuGH stellt Vertragsverletzung der BRD fest
18.05.2006	Bundesregierung legt den Entwurf des „AGG“ dem Bundesrat als besonders eilbedürftig vor
08.06.2006	Gesetzentwurf „AGG“ der Bundesregierung
29.06.2006	Dritte Lesung im Bundestag
07.07.2007	Annahme im Bundesrat
14.08.2006	Unterzeichnung des AGG durch Bundespräsidenten
17.08.2006	Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt
18.08.2006	Inkrafttreten des AGG
02.12.2006	Änderung des AGG

Inhalte des AGG



Vertrauen + Miteinander + Teilhabe + Fairness + Chancengleichheit + Toleranz + Gerechtigkeit = **Vielfalt**

1. Allgemeiner Teil (§§ 1 – 5)
2. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (Arbeitsrecht) (§§ 6 -18)
3. Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr (§§ 19 – 21)
4. Rechtsschutz
5. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (§ 24)
6. Antidiskriminierungsstelle (§§ 25 – 30)

Die wichtigsten Paragraphen

- Ziel des Gesetzes (§ 1)
- Anwendungsbereich (§ 2)
- Begriffsbestimmungen (§ 3)
- Positive Maßnahmen (z.B. Frauenförderung) zulässig (§ 5)

Diskriminierungsmerkmale laut AGG (§ 1):

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| ▶ (Lebens-)Alter | ▶ Behinderung |
| ▶ Geschlecht; | ▶ Rasse/Ethnie |
| ▶ Religion/Weltanschauung | ▶ sexuelle Identität |

Begriffsbestimmungen (§ 3)

- als Benachteiligung gelten:

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung (Mobbing)
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung



Verbot der Benachteiligung – Ausnahmen:

- ▶ Allgemein: wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung (§ 8 Abs. 1)
- ▶ Bei speziellen Diskriminierungsgründen:
 - Religion oder Weltanschauung („Religionenprivileg“ - § 9)
 - Alter (im Sinne von Lebensalter - § 10)

Organisationspflichten des Arbeitgebers

- ▶ Bei Stellenausschreibungen (§ 11)
- ▶ Maßnahmen und Pflichten zum Schutz vor Benachteiligungen (§ 12)
 - Allgemeine Pflicht (wird durch geeignete Schulungen erfüllt, s. Abs. 2, S. 2)
 - Hinweispflichten (Abs. 2, S. 1)
 - Maßnahmen gegen Beschäftigte, die benachteiligen (Abs. 3)



Zivilrechtliches

Benachteiligungsverbot gilt (§ 19):

- *nicht* für Weltanschauung
- für Massengeschäfte und Privatversicherungen
- bei „Rasse“ und ethnische Herkunft für alle zivilrechtliche Geschäfte

Ausnahmen (§§ 19, 20):

- ▶ Wohnraum
 - sozial stabile Bewohnerstrukturen
 - besonderes Nähe-/Vertrauensverhältnis
 - bis zu 50 Wohnungen
- allgemein, zum Beispiel:
 - Vermeidung von Gefahren
 - Schutz der Intimsphäre
 - Religions- und Weltanschauungsfreiheit
- ▶ Speziell für Versicherungen („Unisex-Tarife“)

Ansprüche (§ 21):

- ▶ Unterlassung
- ▶ Schadensersatz



Beweislast (§ 22)

- Beweis für Indizien einer Diskriminierung erforderlich

Antidiskriminierungsverbände (§ 23)

- Nur Unterstützungsfunktion von Betroffenen, kein eigenes Klagerecht

Aufgaben (§ 27)

- ▶ (individuelle) Unterstützungsfunktion
 - Information über Rechte
 - Beratung vermitteln
 - Gütliche Einigung anstreben
- ▶ (allgemeine) politische Funktion
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung
 - Wissenschaftliche Untersuchungen

Beachte:

Das AGG enthält kein Benachteiligungsverbot bei staatlichem Handeln; staatliche Stellen unterliegen aber dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Art. 3 GG.



Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. (§ 3 Abs. 1 S. 1)

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor,

- wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen *können* (Regel),
- 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 Abs. 2).

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, 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 (§ 3 Abs. 4).



mittelbare Diskriminierung

- schon bei *möglicher* Benachteiligung
- zur Rechtfertigung reichen sachliche Gründe allein nicht aus, sie müssen auch *verhältnismäßig* sein.

Bei „Belästigungen“ stellen die Definitionen nicht auf die Absicht, sondern die *erzielte Wirkung* ab.

(Unterlassungs-)Klage für Betriebsrat oder im Betrieb vertretene Gewerkschaft (§ 17 Abs. 2):

- grober Verstoß muss vorliegen
- nur in privater Wirtschaft und nur in Betrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmer/innen

Die Unterlassungsklage ist für ein kollektives Vorgehen wichtig.

Eingeschränkter Ansatz

- ▶ Verschulden erforderlich
- ▶ Ausschlussfristen:
 - 2 Monate zur schriftlichen Geltendmachung
 - 3 Monate zur Klageeinreichung

(§ 61b I Arbeitsgerichtsgesetz - ArbGG)

nur Anspruch auf ‚Bezahlung‘, also nicht auf Einstellung oder Beförderung

- Voraussetzung: Beschäftigte(r) beweist ‚Indizien‘ für eine Diskriminierung,
- Folge ‚Beweislastumkehr‘: Arbeitgeber muss beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.
- Evtl. Abweichung von Richtlinienvorgaben (Glaubhaftmachen)



Rechtsweg

Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg kann in der Regel nur von Gerichten und Organen der Europäischen Union angerufen werden. Er entscheidet als letzte Instanz, ob die Richtlinien angemessen in inländisches Recht implementiert worden sind. Mit Berufung auf die Europäische Menschenrechtskonvention des Europarates können Betroffene direkt ihr Recht beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg einklagen, sofern die Rechtsverletzung auf die Europäische Menschenrechtskonvention bezogen werden kann.

Kontroverse Fragen:

- ▶ Geltungsumfang des Gleichbehandlungsgesetzes
- ▶ Europatauglichkeit bundesdeutscher Regelungen



Vertrauen + Miteinander + Teilhabe + Fairness + Chancengleichheit + Toleranz + Gerechtigkeit = Vielfalt

Geltungsumfang des Gleichbehandlungsgebotes

Merkmal	Grundsatz	Arbeitsrecht	Sozialrecht	Öffentliches Recht	Privatrecht (Zivilrecht)
Rasse oder ethnische Herkunft					
Geschlecht					
Religion oder Weltanschauung					
Behinderung					
Alter					
Sexuelle Identität					



Vertrauen + Miteinander + Teilhabe + Fairness + Chancengleichheit + Toleranz + Gerechtigkeit = **Vielfalt**

Europatauglichkeit bundesdeutscher Regelungen

	EU-Recht	Bundesdeutsches Recht
Fragestellung		
Massengeschäfte		
Nähebereich		
Vermietung		
Religiöses Selbstverständnis & Tendenzbetrieb		
Fristen		
Beweislast		
Verbandsklagerecht		
Kündigungsschutz		
Schutzlücken		



QUINTESSENZ

Die BRD hat teilweise die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU unzureichend in deutsches Recht übertragen (zum Beispiel Wohnraum, Religion & Weltanschauung), und zum anderen zusätzliche Antidiskriminierungsrechte (sexuelle Identität) festgeschrieben. Viele Streitfragen sind bis heute ungeklärt, weil – entgegen der Erwartungen der Kritiker/innen – zu selten die Rechtsprechung zur abschließenden Klärung in Anspruch genommen worden ist. Das ist bedauerlich, denn das macht eine rechtliche Einordnung des AGG auch nach fast 8 Jahren Bestehens nicht gerade einfach und beeinträchtigt dadurch die Antidiskriminierungsarbeit im beträchtlichen Maße.

Davon abgesehen besteht ohnehin die grundsätzliche Schwierigkeit, ethische Normen in Paragraphen zu kleiden und diese Tatbestände mit den Sachverhalten in der Praxis in Verbindung zu bringen. „Gut gemeint“ ist eben oft nicht gut gemacht! Das AGG erfüllt sicherlich nicht alle Erwartungen in Bezug auf Diskriminierungsfreiheit und Vielfalt. Falsch wäre dennoch, seinen Stellenwert geringzuschätzen.

Die Antidiskriminierungskampagne der EU hat einen Sensibilisierungsprozess neu entfacht, der die Menschenwürde und die Menschenrechte in den Mittelpunkt stellt. Der einhergehende Dialog der unterschiedlichsten Akteure ist der „eigentliche“ Erfolg. Menschenrechtsarbeit und Menschenrechtsbildung dient letztlich diesem zentralen Ziel.