



► Antidiskriminierung - Überprüfung des Lernerfolgs:

- Warum wurden die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien (AD-RL) ins Leben gerufen?
- Ist die Umsetzung der AD-RL in den EU-Mitgliedstaaten verpflichtend?
- Ist der Diskriminierungsschutz (AD-RL und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [AGG]) umfassend ?
- Welche Schutzlücken gibt es in Bezug auf AD-RL und AGG?
- Was sind positive Maßnahmen zur Verhinderung von Ausgrenzung?
- Welche Kritik kann gegen zulässige Ungleichbehandlung geltend gemacht werden?
- Welche rechtliche Vorgaben schützen neben den AD-RL und dem AGG vor Diskriminierung?
- Ist der Diskriminierungsbegriff in politischer und rechtlicher Hinsicht „objektivierbar“?
- Worin liegt der eigentliche Wert einer Antidiskriminierungspolitik?
- Was hat Antidiskriminierung mit Inklusion und Diversity zu tun?



→ Warum wurden die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien (AD-RL) ins Leben gerufen?

Bei EGKS, EURATOM, EWG und EG standen wirtschaftliche Fragestellungen im Mittelpunkt. Wohlstand möglichst für alle sollte nach den Kriegserfahrungen im letzten Jahrhundert die Grundlage für eine neue Friedensordnung schaffen. Bei der Umsetzung zeigte sich, dass diese Beschränkung auf die Wirtschaftsordnung auf Dauer nicht aufrechtzuerhalten war und Menschenrechte in den Vordergrund rückten. Im Ergebnis entstand die EU mit einem politischen Mandat. Mit dem Amsterdamer Vertrag gab sich die EU die Kompetenz, auch in Menschenrechtsfragen tätig zu werden.

Im Jahre 2000 entstand in Österreich eine ÖVP-FPÖ-Regierung. Die FPÖ vertrat offen ausländerfeindliche Parolen. In der EU löste dies eine große Unruhe aus. Da ein Ausschluss nach dem Römischen Verträgen (EUV = Arbeitsgrundlage der EU) nicht vorgesehen war, sind im (eigentlich sonst unüblichen) Schnellverfahren die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU entstanden. Das sollte der Hebel sein, bei Bedarf auf Österreich einwirken zu können..



→ **Ist die Umsetzung der AD-RL in den EU-Mitgliedstaaten verpflichtend?**

Die AD-RL, die gewissermaßen als Notmaßnahme aus der Taufe gehoben wurden, waren verpflichtend für alle EU-Mitgliedstaaten und schärften das Bewusstsein für ungerechtfertigte und unzulässige Ungleichbehandlung. Neue EU-Mitglieder müssen bei Beitritt die AD-RL umsetzen.

Die EU-Mitgliedstaaten haben keine Wahlfreiheit: Die AD-RL sind vollinhaltlich und zwingend in inländisches Recht zu implementieren. Allerdings kann das inländische Antidiskriminierungsrecht durchaus über die europäischen Vorgaben hinausgehen.



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

→ **Ist der Diskriminierungsschutz (AD-RL und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [AGG]) umfassend ?**

Der Diskriminierungsschutz ist weder in den AD-RL noch im AGG umfassend. Das hängt zum einen von dem Willen der politischen Entscheidungsträger/innen ab, zum anderen resultiert es aus einem grundsätzlichen Problem:

- ✓ Diskriminierungs-Tatbestände in rechtlichen Normen angemessen abzubilden erweist sich als ziemlich schwierig. Ähnlich kompliziert ist oftmals die Zuordnung von Sachverhalten aus dem Alltag zu Tatbeständen rechtlicher Art. Antidiskriminierung ist nur bedingt „justiziabel“.

Diskriminierungsschutz ist ein dynamischer Prozess, der auf Sensibilisierung und Bewusstwerdung setzt. Verhinderung von Diskriminierung ist der „eigentliche“ Mehrwert solcher Programme.



→ Welche Schutzlücken gibt es in Bezug auf AD-RL und AGG?

Der Amsterdamer Vertrag (1997) ergänzt den EUV und ermöglicht der EU, Antidiskriminierungsmaßnahmen zu ergreifen. Die dort festgelegten Diskriminierungsmerkmale sind von den politischen Entscheidungsträger/innen gemäß den Mehrheitsverhältnissen ausgewählt worden; sie sind lückenhaft und auch nicht durchgängig logisch.

Beispielsweise sind die Merkmale „Soziale Herkunft“ und „Staatsangehörigkeit“ nicht berücksichtigt.

Im EU-Parlament gab es eine Initiative, die Schutzlücken aufzuheben. In den EU-Mitgliedstaaten war dies allerdings nicht mehrheitsfähig. Liberale halten teilweise rechtlichen Diskriminierungsschutz für einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte, der freie Entfaltung hemme. Aus dieser Sicht könnte auf mittlere Sicht der Markt dieses Problem am besten lösen.



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

(Fortsetzung)

Die bestehenden AD-RL sind nicht vollständig im AGG umgesetzt; problematische Schutzlücken im AGG sind zum Beispiel:

- Im Zivilrecht ist das Merkmal „Weltanschauung“ grundsätzlich nicht enthalten.
- Umfassender Zivilrechtsschutz ist nur bei dem Merkmal „Ethnie/Rasse“ vorgesehen.
- Schutz vor Diskriminierung besteht ansonsten lediglich bei Massengeschäften (Geschäfte, Restaurants, Discotheken etc.), bei denen die Person keine Rolle spielt.
- Bei Vermietungen greift der Diskriminierungsschutz in der Regel nur, wenn über 50 Wohnungen der Vermieterin/dem Vermieter gehören.
- Religionsgemeinschaften können ausschließlich eigene Mitglieder einstellen, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Kernaufgaben handelt.
- Verbandsklage ist ausschließlich beim Merkmal „Behinderung“ vorgesehen.

Beachte:

Käme es zu Klagen gegen die EU-Richtlinien und/oder das AGG, würde mit einiger Wahrscheinlichkeit der EU-Gerichtshof Korrekturen vornehmen, die bindend für alle EU-Mitgliedstaaten wären.



→ Was sind positive Maßnahmen zur Verhinderung von Ausgrenzung?

Positive Maßnahmen sind der Versuch, strukturelle Diskriminierungen auszugleichen. Sie sind immer lediglich befristet erlaubt. Grundlage sind Ungleichheiten, die sich objektiv nachweisen lassen, zum Beispiel mittels Statistiken. In diesen Fällen wird von zulässigen Ungleichbehandlungen gesprochen.

Positive Maßnahmen können bestimmte Gruppen betreffen und dienen der Erreichung eines übergeordneten Zieles, unter anderem:

- Gleichstellung von Frauen
- Ausgleich von Nachteilen für Behinderte
- Förderung von bestimmten Altersgruppen mit Teilhabe-Einschränkungen

Quoten-Regelungen gehören zu diesen positiven Maßnahmen, die aber nicht unumstritten sind. Im Übrigen sind finanzielle Förderprogramme für benachteiligte Gruppen und Einzelpersonen erlaubt. Positive Maßnahmen bedeuten eine zulässige Ungleichbehandlung.



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

→ **Welche Kritik kann gegen zulässige Ungleichbehandlung geltend gemacht werden?**

Zulässige Ungleichbehandlung nimmt die Benachteiligung von Gruppen und Einzelpersonen für eine bestimmte Zeitspanne billigend in Kauf. Die Benachteiligten sehen sich nicht selten in ihren Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt. Das „höhere“ Ziel, eine strukturelle Benachteiligung aufzuheben, verlangt einzelnen Betroffenen unter Umständen einiges ab.

Aus diesem Grund ist mit solchen Regelungen vorsichtig umzugehen; sie sollten in der Regel befristet sein und auf ihre Berechtigung und Wirksamkeit hin ständig überprüft werden.



→ Welche rechtliche Vorgaben schützen neben den AD-RL und dem AGG vor Diskriminierung?

Gleichstellungs- und Teilhabegesetze (Bundes- und Landesebene) sowie gesetzliche Regelungen im Arbeitsrecht und das Sozialgesetzbuch schützen vor Diskriminierung. Auch im Grundgesetz ist ein Diskriminierungsverbot ausdrücklich formuliert. Die EU-Richtlinien und das AGG decken Bereiche ab, die bis zum Inkrafttreten des europäischen Diskriminierungsschutzes nicht oder nicht ausreichend im Blick waren.

Das Grundgesetz gilt ausschließlich bei Diskriminierung staatlicher bzw. staatsverbundenen Organen gegenüber Bürger/innen. Das AGG soll vor allem vor Diskriminierung zwischen Bürger/innen schützen und umfasst das Arbeits- und Zivilrecht.



→ **Ist der Diskriminierungsbegriff
in politischer und rechtlicher Hinsicht „objektivierbar“?**

Diese Frage ist eindeutig mit NEIN zu beantworten:

- ✓ Der Diskriminierungsbegriff ist, wie bereits erwähnt, von Mehrheitsverhältnissen abhängig. Politische Mehrheiten unterliegen dem Einfluss sowohl öffentlicher als auch veröffentlichter Meinung; bekanntlich ist diese beeinflussbar. Der Diskriminierungsbegriff ist weder „objektiv“ noch unangreifbar.

Lobbyarbeit zu Gunsten von Rechten benachteiligter Gruppen und Einzelpersonen lohnt sich. Allerdings braucht es einen langen Atem, gegen den Mainstream Interessen durchzusetzen. Hierzu bedarf es einer Vernetzung verschiedener Interessengruppen zur Durchsetzung gemeinsamer Anliegen.



→ **Worin liegt der „eigentliche“ Wert einer Antidiskriminierungspolitik?**

Der „eigentliche“ Wert einer Antidiskriminierungspolitik ist darin begründet, eine „mitfühlende“ Gesellschaft den Weg zu bereiten. Egoismen von Individuen und Gruppen dürfen nicht zu einer „totalen“ Vereinzelung führen und den notwendigen Zusammenhalt der Gesellschaft zerstören. Sozialer Frieden ist ein hohes Gut, ohne das ein Wohlergehen möglichst vieler Gesellschafts-Angehöriger nicht auf Dauer gesichert werden kann. Menschenrechte meines „Gegenübers“ sind kein „Luxus“, sondern Gradmesser wie „menschlich“ gesellschaftliches Zusammenleben tatsächlich geschieht.



→ Was hat Antidiskriminierung mit Inklusion und Diversity zu tun?

Antidiskriminierung im vertikalen Sinn meint Schutzregelungen für bestimmte Gruppen und Einzelpersonen, zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund oder Frauen. Antidiskriminierung im horizontalen Sinn umfasst Schutzregelung für alle Diskriminierten - unabhängig von einem spezifischen Merkmal. Letzterer Antidiskriminierungsansatz geht davon aus, dass Ursachen, Auswirkungen und Gegenmaßnahmen in Bezug auf unzulässige Ungleichbehandlung für alle Betroffenen gleich oder ähnlich sind.

Der horizontale Antidiskriminierungsansatz entspricht weitgehend den Konzeptionen, die mit den Begriffen Inklusion und Diversity verbunden werden.



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

► **Danke für die Überprüfung Ihres Lernerfolgs!** ◀

Sollten Sie Fragen haben, stehe ich gerne zu Ihrer Verfügung:

v.kaufmann@eh-ludwigsburg.de