

Essentials des Vortrags

(Volker Kaufmann)

Freiheitsrechte im Konflikt mit Teilhaberechte

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und im Bürgerlichen Gesetzbuch sind Antidiskriminierungsverbote seit Langem verankert. Das Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes schützt Bürgerinnen und Bürger hauptsächlich in Bezug auf den Staat und seine Gliederungen; das Bürgerliche Gesetzbuch enthält, wie bereits hingewiesen, viele positive Absichtserklärungen. Vom Ergebnis her fehlt aber ein wirksamer Antidiskriminierungsschutz im Privatrecht. Diese Schutzlücke versuchen die Vorgaben der Europäischen Union zu schließen. Seit Beginn der Diskussionen um die Umsetzung der EU-Richtlinien ist ein ideologischer Streit entbrannt:

- Ist das Recht geeignet, Diskriminierung zu verhindern bzw. zu beseitigen?
- Handelt es sich beim Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nur um einen weiteren Eingriff in die Privatsphäre und die (Vertrags-)Freiheit des Einzelnen?
- Ist Chancengleichheit am ehesten durch das sogenannte freie Spiel der Kräfte zu erreichen?

Die Antworten auf diese Fragen hängen vom jeweiligen Standpunkt ab. Unstreitig ist die Ausgangslage: In einer Welt der zunehmenden Globalisierung mit der Tendenz zur Liberalisierung, das heißt Abbau von sozialen Schutzbestimmungen, und der Betonung individueller Vorsorge gegen die Risiken des Lebens, ist der Abbau von Barrieren von grundlegender Bedeutung. Ansonsten ist wirksame individuelle Daseinsvorsorge ein Privileg von Angehörigen der Mittelschichten bzw. Oberschichten, deren Zahl tendenziell abnimmt, weil die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinanderklafft. Vorrang hat der freie Zugang zu allen Dienstleistungen und Gütern, Nachrang ein Recht auf freie Entfaltung, das zwangsläufig mit Diskriminierung verbunden wäre. Die aktuelle Finanzkrise zeigt anschaulich, wie wichtig und unerlässlich Regeln sind. Freiheitsrechte hören dort auf, wo schützenswerte Individual- und Gruppenrechte ohne besondere Vorkehrungen in Gefahr geraten könnten.

Minderheitenperspektive oder ganzheitlicher Ansatz

Die Antidiskriminierungsarbeit unterscheidet im Grundsatz zwischen zwei Ansätzen:

- Vertikaler Ansatz
- Horizontaler Ansatz

Der vertikale Ansatz betrachtet die Lebenssituation einzelner oder mehrerer Diskriminierungsopfer und geht hierbei von den Diskriminierungsmerkmalen Alter, Behinderung, Geschlecht, ethnische Herkunft/Rasse, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität (Ausrichtung bzw. Orientierung) aus. Er hat die Defizite im Blick. Opfer werden so eher als Objekte betrachtet.

Der horizontale Ansatz richtet hingegen das Augenmerk auf die Ursachen schlechthin, die Diskriminierung auslösen, also weniger auf einzelne Diskriminierungsmerkmale. Er verlässt die Minderheitenperspektive zu Gunsten eines ganzheitlichen Ansatzes. Der horizontale Ansatz entspricht weitgehend den Konzeptionen, die sich mit den Begriffen Inklusion oder Diversity verbinden.

Strukturelle Rahmenbedingungen verhindern oder begünstigen Ausgrenzung, dabei spielt nur eine untergeordnete Rolle, welche Zielgruppe von Diskriminierungsopfern konkret betroffen ist. Im Vordergrund stehen die Rahmenbedingungen, die Minderheiten und Mehrheit gleichermaßen herausfordern:

- Erkennen und Wertschätzen von Vielfalt, Unterschiedlichkeit und Ungleichheit
- Austausch von Erwartungen und Einigung auf Regeln im Umgang mit Interessengegensätzen (Konflikten)
- Integration von bewährtem Alten und Fremden zu einem neuen gesamtgesellschaftlichen Miteinander (Konsens)

Die EU mag – anfänglich - in der Antidiskriminierungs-Rechtsetzung zwischen horizontalem und vertikalem Ansatz geschwankt haben, in den begleitenden Aktionsprogrammen und Informationskampagnen setzt sie – inzwischen - jedoch eindeutig auf eine ganzheitliche Betrachtung. Diversity ist - so gesehen - eine Weiterentwicklung und die positive Kehrseite zum vertikalen Antidiskriminierungsansatz, aber mit dem horizontalen Antidiskriminierungsansatz inhaltlich im Wesentlichen gleichzusetzen. Inklusion ist bekanntlich das Gegenstück zu Exklusion und zielt in die gleiche Richtung. Ob Diversity, Inklusion als Oberbegriff bezeichnet wird, hängt vom jeweiligen Betrachter ab. (Siehe auch: <http://www.antidiskriminierungsforum.eu/fileadmin/Downloads/Publik-Beitrag-05112008.pdf>)

Rechtlicher Rahmen auf internationaler, europäischer und (bundes-)deutscher Ebene

Die Antidiskriminierung ist als Gleichbehandlungsgebot und Ausgrenzungsverbot bereits seit vielen Jahrzehnten in vielen internationalen und europäischen Abkommen, Erklärungen und dergleichen verankert:

- Deklaration der Menschenrechte (US-Verfassung- 1776)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)
- Abkommen gegen Rassendiskriminierung (1966)
- Europäische Menschenrechtskonvention (Art. 14 - 1950)
- Frauenrechteübereinkommen (1979)
- EU-Charta der Grundrechte (Art. 20 und 21 - 2000)

Die [Europäische Menschenrechtskonvention](#) (1950) postuliert bereits kurz nach dem Zweiten Weltkrieg ein Diskriminierungsverbot im [Art. 14](#):

"Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten."

Der [Amsterdamer Vertrag](#) (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 Artikel 3 des [Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland](#) heißt es:

(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.

Die vier **Antidiskriminierungsrichtlinien** der Europäischen Union und das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** der Bundesrepublik Deutschland dienen der Umsetzung dieses Leitauftrages.

Hinweis:

Diese und andere rechtlichen Quellen sind unter im Link ["Recht"](#) im Original angeführt!

Die Europäische Union versteht sich nicht nur - wie zu Beginn - als Wirtschaftsgemeinschaft, sondern zunehmend auch als Wertegemeinschaft. Dies kommt der EU-Kampagne zur Antidiskriminierung zum Ausdruck. Die Freizügigkeit von Personen innerhalb der EU mit ihren 27 Mitgliedstaaten wird in absehbarer Zukunft vollzogen werden. Kulturelle, weltanschauliche und religiöse Welten treffen aufeinander, was nicht immer völlig konfliktfrei ablaufen dürfte.

Der Fachkräftemangel innerhalb der EU und mit Drittstaaten wird zu einem Wettbewerb auf dem internationalen Arbeitsmarkt führen. Die globalisierte Welt wächst enger zusammenwachsen. Dieser Prozess bedarf der Steuerung, damit Vielfalt gelingen kann.

Aus diesem Grund bleibt die Antidiskriminierungsarbeit als Querschnitts- und Gestaltungsaufgabe der Zukunft bedeutsam.

[Amsterdamer Vertrag, Europäische Union](#)

[Charta der Grundrechte der Europäischen Union](#)

[Europäische Menschenrechtskonvention, Europarat](#)

[Europäische Sozialcharta, Europarat](#)

EU-Richtlinien sind rechtliche Mindeststandards, die die 27 Mitgliedstaaten zwingend in inländisches Recht umzusetzen haben.

Richtlinie 2000/43 des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. [Wortlaut als PDF](#)

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. [Wortlaut als PDF](#)

Richtlinie 2002/73/EG des Rates vom 23.09.2002 der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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.

[Wortlaut als PDF](#)

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.

[Wortlaut als PDF](#)

Darüber hinaus gibt es weitere Richtlinien der EU, die im Kontext von Antidiskriminierung einzubeziehen sind.

Laut den Richtlinien sollen sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen geahndet werden. Letzteres meint Gesetze und Verordnungen, die objektiv für alle gelten, aber subjektiv in ihren Auswirkungen bestimmte Gruppen benachteiligen. Es geht allerdings nicht nur um Benachteiligungen, die von Institutionen oder vom Staat ausgehen, sondern auch um solche, die sich im privaten oder gesellschaftlichen Bereich abspielen. Dies ist eine neue Dimension, die über den bisherigen rechtlichen Rahmen weit hinausgeht.

- EU-Parlament, Entschlüsseungen:

["Antidiskriminierung"](#)

(Siehe auch: <http://www.antidiskriminierungsforum.eu/index.php?id=52>)

(Siehe auch: <http://www.antidiskriminierungsforum.eu/index.php?id=181>)

Berlin, 10.03.2012

Volker Kaufmann