

# Grundlagen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

Schutz vor Diskriminierung in Recht und Gesetz

# Einleitung

## Warum Diskriminierungsschutz?

„Ein stärkerer Schutz vor Diskriminierung ändert auch das gesellschaftliche Bewusstsein. Inzwischen wissen wir alle, dass Diskriminierung ernst genommen und geahndet werden muss.“ Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes a.D.

# Internationales Recht

## Völkerrechtliche Verträge zum Diskriminierungsschutz

- Allgemeine Erklärung für Menschenrechte
- Konvention zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung
- UN-Frauenkonvention
- UN-Kinderrechtskonvention
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Europäische Menschenrechtskonvention

# Europäisches Recht

## Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABL. EG Nr. L 180 S. 22)
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16)
- 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 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 Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) und
- 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABG. EG Nr. L 373 S. 37)

# Nationales Recht

## Art. 3 Grundgesetz

(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 Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

# Gleichbehandlungsgrundsatz

## Art. 3 Grundgesetz

Artikel 3 GG ausreichend?

- Abwehrrechte gegen den Staat
- kein durchsetzbarer Entschädigungsanspruch
- keine Regelung über Beweislast

# Sonstige gesetzliche Möglichkeiten

## Nationales Recht

- Polizeigesetze
- Amtshaftungsansprüche
- Feststellungsklage vor dem VG

# Nationales Recht

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Benachteiligungen auf Grund

- Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters oder
- der sexuellen Identität



# AGG

## Unzulässige Diskriminierung aufgrund der

Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft

- Art. 14 EMRK
- Rassebegriff
- Staatsangehörigkeit gerade nicht gemeint
- Beispiel: gute Deutschkenntnisse für Bewerbende

# AGG

**Unzulässige Diskriminierung aufgrund des**

des Geschlechts

# AGG

## Unzulässige Diskriminierung aufgrund der

Religion oder Weltanschauung

- Beispiel: Kopftuch
- Differenzieren zwischen staatlichen Einrichtungen oder private Arbeitgeber\*innen
- Berufliches Anforderungsprofil

# AGG

## Unzulässige Diskriminierung aufgrund

einer Behinderung

*„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für ihr Alter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“*, vgl. § 2 I SGB IX, BAG 16.2.2012 NZA 2012, 667.

# AGG

**Unzulässige Diskriminierung aufgrund des**

Alters

# AGG

## Unzulässige Diskriminierung aufgrund der

sexuellen Identität

Identitätsprägendes Merkmal, das sich eben vom biologischen Geschlecht unterscheidet

# AGG

## Unzulässige Benachteiligungen in Bezug auf

- Bedingungen für den Berufszugang
- Beschäftigung- und Arbeitsbedingungen
- Berufsberatung und -bildung
- Mitgliedschaft in Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung
- Sozialschutz
- Soziale Vergünstigungen
- Bildung
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum

# AGG

## Verantwortliche nach AGG

- Arbeit, Ausbildung und sonstige Beschäftigung
- Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot



# AGG

## Benachteiligung nach § 3 I AGG

*1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.*

# AGG

## Benachteiligung nach § 3 II AGG

*2) 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, 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.*

# AGG

## Belästigung nach § 3 III AGG

*3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.*

# AGG

## Belästigung nach § 3 IV AGG

*4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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.*

# AGG

## Belästigung nach § 3 V AGG

*5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.*

# AGG

## Rechtfertigung nach § 8 AGG

*1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund **wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.***

Sonderfall: Religionsgemeinschaft, § 9 AGG

- Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft oder Vereinigung

# AGG

## Rechtsfolgen des AGG

- *Schadenersatz*
- *Entschädigung in Geld*
- *Leistungsverweigerung*
- *Beseitigung der Beeinträchtigung*

# AGG

## **Fristen des AGG**

*Fristen:*

- *2 Monate ab Kenntnis der Diskriminierung*
- *alle anderen Ansprüche: drei Jahre*



# AGG

## Beweislast im AGG

### *§ 22 AGG:*

*Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lässt, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.*

# Landesrecht

## Landesantidiskriminierungsgesetz

- Diskriminierung im Rahmen öffentlichen Handelns
- Vervollständigungen der Europäischen Richtlinien

# Landesrecht

## Landesantidiskriminierungsgesetz

Benachteiligungen auf Grund

- Geschlechts
- ethnischen Herkunft
- einer rassistischen und antisemitischen Zuschreiben
- der Religion und Weltanschauung
- einer Behinderung
- einer chronischen Erkrankung
- des Lebensalters
- der Sprache
- der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie
- des sozialen Status

# LADG

## Verantwortliche nach LADG

### Landeseigene Behörden

- die Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen (z.B. Schulen, Polizei, Bürgerämter),
- die landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften (z.B. Hochschulen, Universitäten), Anstalten und Stiftungen,
- die Gerichte und Behörden der Staatsanwaltschaft und der Polizei des Landes Berlin, soweit sie Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.
- Nicht: gemeinsame Einrichtung von Bund und Ländern
- Nicht: Bundesbehörden

# LADG

## Benachteiligung nach § 4 I LADG

*1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und die Ungleichbehandlung nicht nach § 5 gerechtfertigt ist. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt ebenfalls vor, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe nur annimmt. Das Unterlassen von diskriminierungsbeendenden Maßnahmen und Handlungen steht einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht.*

# LADG

## Benachteiligung nach § 4 II LADG

*2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, 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.*

# LADG

## Benachteiligung nach § 4 III LADG

*3) Eine Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes Verhalten, das mit einem oder mehreren der in § 2 genannten Gründe in Zusammenhang steht, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn es ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft.*

# LADG

## Benachteiligung nach § 4 IV LADG

*4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn insbesondere ein unerwünschter Körperkontakt, eine unerwünschte Bemerkung sexuellen Inhalts, das Zeigen pornographischer Darstellungen sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.*



# LADG

## Benachteiligung nach § 4 V LADG

*5) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person ist eine Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine andere Person wegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe diskriminiert oder diskriminieren kann.*

# LADG

## Rechtfertigung nach § 5 LADG

*1) Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt.*

- *Benachteiligung kann gerechtfertigt sein*
- *Belästigung kann nicht gerechtfertigt sein*

# LADG

## Rechtsfolgen nach § 8 LADG

### Entschädigungsanspruch

- Schadenersatz
- Schmerzensgeld
- Jahresfrist

# LADG

## **Beweislast nach § 7 LADG**

*§ 7 LADG:*

*Werden Tatsachen glaubhaft gemacht, die das Vorliegen eines Verstoßes gegen § 2 oder § 6 überwiegend wahrscheinlich machen, obliegt es der öffentlichen Stelle, den Verstoß zu widerlegen.*

# LADG

## Verbandsklage nach § 9 I LADG

- *Möglichkeit der Verbandsklage*
- *Feststellungsklage*
- *wenn eine über die Betroffenheit hinausgehende Bedeutung vorliegt*
- *Beanstandungsverfahren, § 9 II LADG*
- *Klage unzulässig vor Ablauf von drei Monaten*
- *Klage unzulässig, wenn öffentliche Stelle Abhilfe geschaffen hat*

# LADG

## Prozessstandschaft nach § 8 III LADG

- Möglichkeit der Prozessstandschaft

*„Verwirklicht sich durch eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist, ein Schaden bei einer Person, die in einem engen persönlichen Näheverhältnis zu einer Person steht, der ein oder mehrere der in § 2 genannten Merkmale zugeschrieben werden, so ist erstere berechtigt, ihren Schaden [...] geltend zu machen.“*

# LADG

## Ombudsstelle nach § 14 LADG

- Beratung und Unterstützung bei der Geltendmachung der Rechte nach LADG
- Sachverständige hinzuziehen
- Gutachten einholen
- Handlungsempfehlungen aussprechen
- Akteneinsichtsrecht
- Öffentliche Stellen sind verpflichtet, Auskünfte zu erteilen, Stellungnahmen abzugeben
- Nicht weisungsgebunden

# Rechtsweg

## Rechtswege AGG und LADG

AGG:

- Arbeitsgerichte
- Zivilgerichte

LADG:

- Ordentlicher Rechtsweg
- Feststellungsklagen der Verbände vor Verwaltungsgerichten



# Abschließend

## Diversity Kompetenz nach Landesrecht

### *§ 11 Diversity - Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt*

*(1) Die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sind als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen zu berücksichtigen.*

*(2) Die öffentlichen Stellen beziehen bei Untersuchungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihrer Geschäftsprozesse auch die Untersuchung auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen mit ein und implementieren geeignete Gegenmaßnahmen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes.*

*(3) Die Erfüllung dieser Verpflichtungen ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion und soll bei der Beurteilung ihrer Leistung einbezogen werden.*

*(4) Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sollen für alle Dienstkräfte insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend. Die Diversity-Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Dienstkräfte berücksichtigt werden.*

*(5) [...]*

# Abschließend

## Diversity Kompetenz nach Landesrecht

### *§ 12 Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt*

*(1) Der Senat von Berlin ergreift landesweite Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung und entwickelt diese stetig fort.*

*(2) Ein Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen ist dem Abgeordnetenhaus mindestens alle fünf Jahre zur Kenntnisnahme vorzulegen.*

*(3) Strategien und Programme zur Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die in der Zuständigkeit einzelner Senatsverwaltungen liegen, werden durch die Maßnahmen nicht berührt.*

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.**

**Rechtsanwältin Betül Gülşen, 9.12.2020**

Betül Gülşen  
Rechtsanwältin für Strafrecht

Ottostraße 3  
10555 Berlin

Mail: [buero@kanzlei-guelssen.de](mailto:buero@kanzlei-guelssen.de)

**Rechtsanwältin Betül Gülşen, 9.12.2020**