

Gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen in Deutschland

C.10
Thema:
Diskriminierung

Ein Überblick von Volker Rossocha

Verfassungsrecht

Das Grundgesetz verbietet Diskriminierungen. Artikel 3 Absatz 3 lautet: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“.

Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes enthält den Gleichheitssatz: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“. Der Gleichheitssatz spricht von allen Menschen, er gilt daher nicht nur für deutsche Staatsangehörige sondern für alle in Deutschland lebenden Menschen. Er gilt zunächst für das Verhältnis von Staat und Einwohnern. Willkürliches Handeln staatlicher Organe, Einschränkungen der Bürgerrechte oder eine unterschiedliche Behandlung bei der Anwendung eines Gesetzes sind verboten.

Das Diskriminierungsverbot und der Gleichheitsgrundsatz bedeuten aber nicht, dass alle Menschen uneingeschränkt gleiche Rechte besitzen oder diese nicht eingeschränkt werden dürfen. Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit – unter Beachtung der grundgesetzlichen Bestimmungen – Gesetze zu verabschieden, mit denen z.B. einem Kriegsverbrecher das aktive und passive Wahlrecht untersagt oder besondere Regelungen für den Arbeitsmarktzugang ausländischer Staatsangehöriger festgelegt werden können.

Das Gleichheitsgebot bildet zudem die verfassungsrechtliche Grundlage für entsprechende Regelungen im Zivil- und Arbeitsrecht.

Europäisches Recht

Der Vertrag der Europäischen Gemeinschaft sieht das Gebot der Nichtdiskriminierung für alle EU-BürgerInnen vor. In Artikel 12 des derzeit geltenden Vertrags von Nizza heißt es: „Unbeschadet besonderer Bestimmungen dieses Vertrags ist in seinem Anwendungsbe-

reich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten“.

Darüber hinaus kann die Europäische Union, auf Grundlage des Artikels 13 Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierungen aus unterschiedlichen Gründen – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – treffen.

Die Mitgliedstaaten haben seit dem Jahr 2000 vier Richtlinien verabschiedet, mit denen der Grundsatz der Gleichbehandlung durchgesetzt werden soll:

- Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft (RL 2000/43/EG vom 29.06.2000). Die Richtlinie (Antirassismusrichtlinie) gilt unter anderem für die Bereiche Beschäftigung, Bildung und Zugang zu Waren und Dienstleistungen.
- Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG vom 27.11.2000). Die Richtlinie (Rahmenrichtlinie) verbietet Diskriminierungen wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Beschäftigungsbereich.
- Richtlinie zur Änderung der Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich (RL 2002/73/EG vom 23.09.2002). Die Richtlinie (Genderrichtlinie) verbietet Diskriminierungen unter anderem beim Zugang zu Beschäftigung, Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg.
- Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Waren und Dienstleistungen (RL 2004/113/EG vom 13.12.2004). Die Richtlinie (2. Genderrichtlinie) greift den Diskriminierungsschutz aus der Antirassismusrichtlinie auf.

Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in der ersten Richtlinie wurde in der Diskussion von verschiedenen Seiten kritisiert. Die Europäische Union stellt daher im Erwägungsgrund Nr. 6 der Richtlinie klar: „Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs ‘Rasse’ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien“.

	Beschäftigung	Bildung	Sozialschutz	Waren und Dienstleistungen
Ethnische Herkunft	Antirassismus-RL	Antirassismus-RL	Antirassismus-RL	Antirassimus-RL
Geschlecht	Gender RL	Gender RL	Gender RL	2. Gender RL
Religion, Weltanschauung	Rahmen-RL	Rahmen-RL	Rahmen-RL	./.
Behinderung	Rahmen-RL	Rahmen-RL	Rahmen-RL	./.
Alter	Rahmen-RL	Rahmen-RL	Rahmen-RL	./.
Sexuelle Identität	Rahmen-RL	Rahmen-RL	Rahmen-RL	./.

Die Übersicht zeigt in den Bereichen Waren- und Dienstleistungen noch Lücken beim Diskriminierungsschutz auf. Die Europäische Kommission hat daher am 2. Juli 2008 einen Richtlinienvorschlag „zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“ vorgelegt, mit dem die bisherigen Bestimmungen komplettiert werden sollen. Über diesen Vorschlag wird derzeit (September 2008) noch verhandelt.

Zur Umsetzung der Richtlinien haben die Mitgliedstaaten entweder bereits vorhandene Antidiskriminierungsgesetze angepasst oder wie in Deutschland neue Gleichbehandlungsgesetze verabschiedet.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die Umsetzung der EU-Richtlinien in Deutschland scheiterte zunächst in 2001 und 2004 am Widerstand der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, der Kirchen und der Bundesländer. Erst nach einer Verurteilung durch den Europäischen Gerichtshof präsentierte die Bundesregierung im April 2006 einen neuen Gesetzentwurf, der aufgrund von Einwendungen des Bundesrats in geänderter Fassung am 18. August 2006 in Kraft getreten ist.

Wichtigster Bestandteil dieses „Gesetzes zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG).

Ziel des AGG ist, Benachteiligungen aus Gründen rassistischer Diskriminierung oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das Diskriminierungsverbot gilt umfassend für den Zugang zur Erwerbstätigkeit, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, die Berufsausbildung, die Mitgliedschaft in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, den Sozialschutz, die Bildung und den Zugang zu Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Andere Gleichbehandlungsgebote oder Verbote, z.B. im Sozialgesetzbuch, im Kündigungsschutzgesetz, im Schwerbehindertengesetz oder im Betriebsverfassungsgesetz bleiben erhalten. Sie werden durch das AGG teilweise erweitert und neue Einflussmöglichkeiten geschaffen.

Das AGG enthält allerdings eine Vielzahl von Ausnahmen vom Verbot der Ungleichbehandlung: Zulässige unter-

schiedliche Behandlungen können im Beschäftigungsbereich gerechtfertigt sein, zum Beispiel wegen

- wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen (§ 8),
- der Religion oder Weltanschauung bei einer Beschäftigung in einer Religionsgemeinschaft (§ 9),
- des Alters, sofern sie angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind (§ 10).

Ausnahmen bestehen auch im Hinblick auf den Zugang zu Wohnraum. Das Diskriminierungsverbot gilt nicht, wenn ein/e VermieterIn weniger als 50 Wohnungen vermietet oder wenn eine unterschiedliche Behandlung der „Schaffung und des Erhalts sozial stabiler Bewohnerstrukturen“ dient. Einige der im AGG enthaltenen Ausnahmeregelungen stehen insofern im Widerspruch zu den Bestimmungen der EU-Richtlinien. Die EU-Kommission hat nach eingehender Prüfung bereits ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet.

Gleichwohl wird mit dem AGG der Schutz vor Diskriminierungen erheblich verbessert. Das AGG enthält eine umfassende Definition des Diskriminierungsbegriffs. Nicht nur Benachteiligungen einzelner Personen sind verboten, sondern auch solche, die sich aus vermeintlich neutralen Vorschriften ergeben können (mittelbare Diskriminierung) sowie Belästigungen und sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Benachteiligung.

Insgesamt erweitert das AGG die Beschwerdemöglichkeiten und die Möglichkeiten von Betriebs- und Personalräten, über die Beseitigung individueller Diskriminierungen hinaus auch Benachteiligungen von Beschäftigtengruppen zu bekämpfen. In einem Fall nutzte der Betriebsrat eines Logistikunternehmens die neuen Regelungen und setzte eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Eingruppierung durch.

Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetze

Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern verbieten die Ungleichbehandlung der Beschäftigten.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität oder des Alters unterbleibt.

Das AGG greift unmittelbar nur insofern in das Betriebsverfassungsgesetz ein, indem es die Diskriminierungsverbote (wegen der Staatsangehörigkeit und der politischen und gewerkschaftlichen Betätigung) in § 75 BetrVG um das Merkmal ethnische Herkunft erweitert.

Anders als das AGG gilt das Betriebsverfassungsgesetz nur für Betriebe der Privatwirtschaft, in denen es einen Betriebsrat gibt und auch nicht für kirchliche Einrichtungen.

Wie der Betriebsrat haben – nach den Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern – auch der Personalrat und der Dienstherr über die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu wachen.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat beispielsweise die Pflicht, die Eingliederung behinderter und sonstiger schutzbedürftiger Personen im Betrieb und die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb zu fördern. Der/die ArbeitgeberIn muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend informieren, damit dieser seine Aufgaben erfüllen kann.

In einigen Bereichen beeinflusst das AGG insofern wesentliche Bereiche des Betriebsverfassungsgesetzes, als bestimmte Maßnahmen für den/die ArbeitgeberIn verpflichtend festgeschrieben werden: unter anderem die Durchführung von Schulungen für MitarbeiterInnen und Betriebsräte, die Einrichtung

einer Beschwerdestelle oder die diskriminierungsfreie Ausschreibungspraxis von Stellenangeboten.

Auf Grundlage der Regelungen im Betriebsverfassungs- bzw. den Personalvertretungsgesetzen wurden in etlichen Betrieben Vereinbarungen zum Diskriminierungsschutz abgeschlossen. Im Gegensatz zu Erklärungen der Unternehmensleitung, von beiden Betriebsparteien oder der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ sind Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen für beide Seiten rechtlich verpflichtend. Die Einhaltung der Vereinbarungen kann eingeklagt werden.

Kontakt:
DGB-Bundesvorstand
Bereich Migrations- und Antirassismuspoltik
Mail: volker.rossocha@dgb.de

