



© Peter Bauer

KINDERWELTEN INFORMATIONEN - GESETZE GEGEN DISKRIMINIERUNG

Gesetze gegen Diskriminierung

Menschen in Deutschland sind durch nationale, europäische und internationale Gesetze vor Diskriminierung geschützt. Die wichtigsten dieser Rechte sind hier aufgeführt. Diskriminierung als gesellschaftliche Praxis existiert dennoch. Die wichtigste aktuelle Initiative in Deutschland, an dieser Tatsache etwas zu verändern, ist der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes der Bundesregierung, der sich gegenwärtig in der Abstimmung befindet. Es soll Menschen die Klage gegen diskriminierende Praktiken erleichtern, was bisher auf individueller Ebene schwierig war, weil die Beweislast beim Kläger lag. Die Bundesregierung stand unter Druck, ein entsprechendes Antidiskriminierungs-Gesetz vorzulegen, nachdem die EU im Jahr 2000 auf der Grundlage von Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages (1997) zwei Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung erlassen hatte und die Vertragspartner verpflichtete, diese in nationales Recht umzusetzen.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen 1948

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

Artikel 2

Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Des weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.



© Peter Bauer

KINDERWELTEN INFORMATIONEN - GESETZE GEGEN DISKRIMINIERUNG

Europäische Menschenrechtskonvention

**Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4.11.1950
– Rechte und Freiheiten**

Artikel 14 Diskriminierungsverbot

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.

Konvention über die Rechte des Kindes

Vollversammlung der Vereinten Nationen, 11. Dezember 1989

Artikel 1: Definition eines Kindes

Jede Person unter 18 Jahren wird als Kind angesehen, wenn nicht nationale Gesetze das Erwachsenenalter früher festlegen.

Artikel 2: Gleichbehandlung

Alle Rechte gelten ausnahmslos für jedes Kind. Es ist die Pflicht des Staates, Kinder vor jeglicher Form der Diskriminierung zu schützen.



Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland 1949

Artikel 3

- (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 Geschlechtes, 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.

Kinder haben das Recht auf gewaltfreie Erziehung

§ 1631, Abs. 2, BGB, 01. Juli 2000

Inhalt und Grenzen der Personensorge

- (1) Die Personensorge umfasst insbesondere die Pflicht und das Recht, das Kind zu pflegen, zu erziehen, zu beaufsichtigen und seinen Aufenthalt zu bestimmen.
- (2) Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig.
- (3) Das Familiengericht hat die Eltern auf Antrag bei der Ausübung der Personensorge in geeigneten Fällen zu unterstützen.



Die EU-Richtlinien gegen Diskriminierung von 2000

Richtlinie 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

- Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Schutz vor Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Berufsbildung, soziale Sicherheit, Gesundheitsdienste und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
- Definition der Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „Viktimisierung“
- Gewährleistung des Anspruchs von Diskriminierungsopfern, ihre Rechte auf dem Gerichts- oder Verwaltungsweg geltend zu machen, und Verhängung angemessener Strafen gegen die Urheber von Diskriminierung
- Aufteilung der Beweislast zwischen Kläger und Beklagtem in Zivil- und Verwaltungssachen
- Einrichtung einer für die Förderung der Gleichbehandlung und für die unabhängige Unterstützung von Opfern von Rassendiskriminierung zuständigen Stelle in jedem Mitgliedstaat

Begriffs-Definitionen in Artikel 2 der Richtlinie 2000/43:

Gleichbehandlungsgrundsatz:

Es darf keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben.

Als Diskriminierung gilt auch **Belästigung**: Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Auch die **Anweisung zur Diskriminierung** gilt als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie.

Unmittelbare Diskriminierung

liegt vor, wenn eine Person auf grund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.



© Peter Bauer

Mittelbare Diskriminierung

liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, 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.

Zur Verwendung des Begriffes „Rasse“ in den internationalen Erklärungen und Rechtsdokumenten: Im internationalen, insbesondere englischsprachigen Sprachgebrauch, wird „Rasse“ als politische Kategorie verwendet. Sie bezeichnet letztlich all diejenigen, die Zielgruppe von Rassismus sind. Im deutschsprachigen Raum wird „Rasse“ ausschließlich als biologisches Konzept verwendet. Da es keine menschlichen Rassen gibt, ist die Verwendung des Begriffes im Deutschen gerade in den o.a. Erklärungen und Richtlinien doppelt falsch und irreführend. „Rasse“ und zum Teil auch „Ethnie“ sind gesellschaftlich geprägte Konstrukte, die Teil des Problems sind. Rassismus, rassistische Diskriminierung, Ethnozentrismus hingegen sind Begriffe, die die Ursache des Problems in diesen Ideologien lokalisieren. Also „rassistische Diskriminierung“ anstelle von „Diskriminierung aufgrund der Rasse“, oder „Gleichbehandlung ohne rassistische/ ethnozentrische Unterscheidung“ anstelle von „Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse/ der Ethnie“ (Vgl. Leskien, Dan: Der Schutz vor rassistischer Diskriminierung im bundesdeutschen Recht. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Büro Berlin, Fachtagung 14./24.6.1997)

entnommen: Infobrief 1 des Forum gegen Rassismus/ Nationaler Runder Tisch: Arbeitsgruppe Gleichbehandlung/ Nichtdiskriminierung (Über die website der Bundes-Migrationsbeauftragten)

Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung

- Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ungeachtet der **Religion** oder der **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Ausrichtung**
- Bestimmungen zur Definition des Begriffs „Diskriminierung“, zum Anspruch auf Rechtsschutz und zur Aufteilung der Beweislast (die Bestimmungen sind identisch mit den in der Richtlinie zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung enthaltenen Bestimmungen)
- Verpflichtung für Arbeitgeber, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung zu tragen, die die für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erforderliche Qualifikation besitzen
- Zulassung einer begrenzten Anzahl von Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz, beispielsweise zur Wahrung des Ethos religiöser Organisationen oder mit Blick auf die Durchführung zielgerichteter Maßnahmen zur Arbeitsmarkteingliederung älterer oder jüngerer Arbeitskräfte

Die neuen Rechtsvorschriften sind von den Mitgliedstaaten in nationales Recht zu überführen. Als Frist für die Umsetzung der Vorschriften zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse wurde der 19. Juli 2003 festgesetzt. Die Frist für die Umsetzung der Vorschriften zur



© Peter Bauer

KINDERWELTEN INFORMATIONEN - GESETZE GEGEN DISKRIMINIERUNG

Bekämpfung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung läuft am 2. Dezember 2003 aus.

Wichtiges link (EU-website zum Thema):

www.stop-discrimination.info

Infos zu Art 13 Amsterdamer Vertrag (website des Tolerance Education Network TEN)

Bis zum Vertrag von Amsterdam hat es keine europäischen Bestimmungen gegen Diskriminierungen gegeben. Ausnahmen bilden lediglich allgemeine Bestimmungen bezogen auf Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und bezogen auf die Rechte aufgrund der (EU-) Staatsangehörigkeit. Außerdem gibt es einige bilaterale Abkommen, die den Bereich der Arbeitnehmertätigkeit betreffen. In einzelnen EU- Ländern gibt es Gesetze, die gegen ethnische und rassistische Diskriminierung erlassen wurden. In Deutschland jedoch gibt es bislang keine strafrechtliche Möglichkeit, gegen Diskriminierung vorzugehen. Kritiker der Antidiskriminierungsgesetze behaupten zwar, der Artikel 3 GG reiche aus, doch sei der Artikel in der Praxis nicht anwendbar. Es handle sich hierbei nicht um ein einklagbares Recht.

Hintergrund der im Jahr 2000 verabschiedeten Richtlinie ist die Zunahme rassistischer Übergriffe in den 80er und 90er Jahren gewesen – möglicherweise eine Gefährdung der europäischen Einigung. 1991 wurde die Starting-Line gegründet, ein Dachverband von NGOs, der als Lobbyverband Einfluss auf die Europäische Gesetzgebung nehmen wollte. 1993 kam aus diesem Kreis der Vorschlag für eine Richtlinie, es fehlten jedoch auf europäischer Ebene die Gemeinschaftskompetenzen, um solche Richtlinien umzusetzen. 1994 hat sich der Rat der Weisen zu rassistischer Diskriminierung geäußert und 1997 wurde mit dem Artikel 13 im Amsterdamer Vertrag eine Gemeinschaftskompetenz in diesem Bereich geschaffen.

Im Jahr 2000, innerhalb eines recht kurzen Zeitrahmens also, wurden die beiden Richtlinien erlassen und deren Umsetzung in nationales Recht war eine Selbstverpflichtung der europäischen Kommission.

Die Richtlinie 2000/43 betrifft den „Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ und die Richtlinie 2000/78 die „Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“. Die Richtlinie 2000/78 umfasst Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Bereich der Beschäftigung und des Berufs.

Diskriminierung wird in den Richtlinien definiert als Verweigerung von Gleichbehandlung. Unterschieden wird in unmittelbare Diskriminierung (mit Diskriminierungsabsicht) und mittelbare Diskriminierung (ohne Absicht, aufgrund struktureller Bedingungen). Bekämpft werden sollen auch potentielle Diskriminierungen, was sich aus der Formulierung „eine unmittelbare Diskriminierung [liegt] vor, wenn eine Person (...) eine weniger günstige Behandlung (...) erfahren würde“. Der Geltungsbereich erstreckt sich über den gesamten öffentlichen wie privaten Bereich (Art. 3). Die Richtlinien ermöglichen Verbänden ein Klagerecht (Art. 7) und fordern eine Umkehrung der Beweislast (Artikel 8), das heißt, dass die beklagte Stelle nachweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt. Des weiteren soll gesichert werden, dass keine Viktimisierung der Klagenden stattfindet (Art. 9). Art. 11 fordert den Dialog zwischen dem Staat und den Sozialpartnern und Art. 12 den Dialog mit den NGOs. Außerdem sollen nach Art. 13 eine oder mehrere Stellen zu Förderung der Gleichstellung eingerichtet werden. (Die Artikelangaben beziehen sich auf die Richtlinie 2000/43). Aus diesen Bestimmungen der geht Richtlinie eine starke Position des Klägers oder der Klägerin hervor, die allerdings schließlich abhängig von der Gesetzeslage sein werde. Als Manko der Richtlinie darf gelten, dass nach der Richtlinie die unterschiedliche Behandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit weiterhin möglich sein werde, obwohl die Bestimmungen grundsätzlich für alle gelten.



© Peter Bauer



[Presse](#) | Pressemitteilungen

Berlin, 15. Dezember 2004

Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt

Heute haben die Regierungskoalitionen den Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes vorgestellt. Der [Gesetzesentwurf](#) sieht neben arbeitsrechtlichen Regelungen und der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch differenzierte Diskriminierungsverbote im Rechtsverkehr zwischen Privatleuten vor.

„Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierungen ist ein Menschenrecht, das in Deutschland im Grundgesetz festgeschrieben ist und jede staatliche Gewalt bindet. Mit dem Antidiskriminierungsgesetz werden die Bürgerinnen und Bürger nun auch besser vor Benachteiligungen im privaten Rechtsverkehr geschützt. Es ist gelungen, einen tragfähigen Kompromiss für die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in das deutsche Recht zu finden. Die Lösung bietet den Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung, ohne den privaten Wirtschaftsverkehr mit bürokratischen Regeln zu überziehen“, begrüßte Bundesjustizministerin Brigitte Zypries die Einigung. Der Gesetzesentwurf verbietet nicht nur Diskriminierungen wegen des Geschlechts und der ethnischen Herkunft, sondern auch wegen der Religion oder Weltanschauung, wegen des Alters, wegen Behinderung oder der sexuellen Identität. Abgesehen von der Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft gelten die Vorschriften für besonders augenfällige Benachteiligungen, nämlich dort, wo Verträge üblicherweise ohne Ansehen der Person abgeschlossen werden, oder wo das Ansehen der Person eine untergeordnete Rolle spielt. Unterscheidungen aus sachlichem Grund bleiben jedoch nach wie vor zulässig. Ausgenommen ist auch der private Nähebereich. „Jeder soll weiter selbst entscheiden können, an wen er die Einliegerwohnung in seinem Haus vermietet. Aber eine Zurückweisung von behinderten Mitbürgerinnen und Mitbürgern z.B. in Gaststätten darf und wird es nach dem neuen Gesetz nicht geben“, erläuterte Zypries.

Zum Hintergrund:

Im Verhältnis der Bürgerinnen und Bürger zum Staat binden die verfassungsrechtlichen Gleichheitssätze bereits alle Bereiche staatlichen Handelns. Deutschland ist darüber hinaus verpflichtet, vier Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umzusetzen, die den Schutz vor Diskriminierung regeln. Hiervon sind viele Bereiche unserer Rechtsordnung betroffen. Der Schwerpunkt liegt im Bereich von Beschäftigung und Beruf, die Bestimmungen gelten gleichermaßen etwa für Arbeitnehmer, Auszubildende oder für den öffentlichen Dienst. Zuständig für die Umsetzung ist insoweit das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Betroffen ist aber auch das Zivilrecht, insbesondere Verträge mit Lieferanten, Dienstleistern oder Vermietern. Für die Umsetzung der zivilrechtlichen Regelungen ist innerhalb der Bundesregierung das Bundesministerium der Justiz zuständig. Schließlich ist eine Antidiskriminierungsstelle zu errichten, die in der Zuständigkeit des Bundesfamilienministeriums angesiedelt wird.

Die Koalitionsfraktionen haben sich jetzt über die Umsetzung in das deutsche Recht geeinigt. Der Entwurf der Fraktionen von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen beruht auf Vorarbeiten, die von den fachlich zuständigen Ministerien geleistet worden sind (vor allem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium der Justiz).

Einen Überblick über die gesamten Regelungsbereiche des Antidiskriminierungsgesetzes liefert die Anlage zu dieser Pressemitteilung. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums der Justiz für das allgemeine Privatrecht.



Wie wird im Zivilrecht vor Diskriminierung geschützt?

Auch im Rechtsverkehr zwischen Privatleuten beruht das Antidiskriminierungsgesetz teilweise auf der Umsetzung von Richtlinien, geht aber auch darüber hinaus. Der Kernbereich der Bestimmungen lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Geschütztes Merkmal	Rasse oder ethnische Herkunft	Geschlecht	Religion oder Weltanschauung / Alter / Behinderung / Sexuelle Identität
Richtlinie	Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG	Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter vom 13. Dezember 2004 [Rats-Dok. 14438/04]	- Keine Vorgabe -
Vorgaben der Richtlinie	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Bildung, Gesundheits- und Sozialleistungen • Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen • Keine Anwendung im privaten Nähebereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Massengeschäfte beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen • privatrechtliche Versicherungen • Erlaubte Unterscheidung bei sachlichem Grund • Keine Anwendung im privaten Nähebereich 	- Keine Vorgabe -
Umsetzung im allgemeinen Privatrecht	Zugang zu Bildung, Gesundheits- und Sozialleistungen sowie Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen auf der Grundlage zivilrechtlicher Schuldverhältnisse.	Massengeschäfte beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie privatrechtliche Versicherungen auf der Grundlage zivilrechtlicher Schuldverhältnisse	
		Erlaubte Unterscheidung bei sachlichem Grund; Konkretisierung über Regelbeispiele	
	Keine Anwendung im privaten Nähebereich		

Das bedeutet: In den ethnischen Diskriminierungsschutz sind fast alle Verträge des Wirtschaftsverkehrs einbezogen, wie die Antirassismus-Richtlinie dies vorschreibt. Dies gilt auch für die Vermietung von Wohnraum. Ausgenommen ist auch hier der private Nähebereich, also etwa dann, wenn Vermieter und Mieter oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Im Übrigen (also im Hinblick auf Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) gilt der Diskriminierungsschutz für Massengeschäfte und für privatrechtliche Versicherungen. Unterscheidungen aus sachlichem Grund bleiben auch im Anwendungsbereich des Gesetzes zulässig. Mit dieser differenzierten Lösung bleiben die Grundsätze der Vertragsfreiheit gewahrt.



© Peter Bauer

KINDERWELTEN INFORMATIONEN - GESETZE GEGEN DISKRIMINIERUNG

Massengeschäfte sind vor allem Verträge, die typischerweise in einer Vielzahl von Fällen zu vergleichbaren Bedingungen ohne Ansehen der Person abgeschlossen werden, oder bei denen das Ansehen einer Person eine untergeordnete Rolle spielt. Sie kommen also vor allem in der Konsumgüterwirtschaft und bei standardisierten Dienstleistungen vor. Kein Massengeschäft ist typischerweise die Einzelvermietung von Wohnraum oder die Vergabe eines Immobiliarkredits durch eine Bank, weil hier der Vertragspartner regelmäßig individuell nach vielfältigen Kriterien ausgewählt wird. Viele Unterscheidungen zum Beispiel wegen des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung sind allgemein akzeptiert und sozial höchst erwünscht, zumindest aber objektiv erforderlich. Deshalb sieht der Entwurf die Möglichkeit vor, Unterscheidungen aus sachlichem Grund zu rechtfertigen. Das Gesetz konkretisiert dies anhand der wichtigsten Fallgruppen in Regelbeispielen und erleichtert damit die Rechtsanwendung.

Für die einzelnen, durch das Gesetz geschützten Personengruppen bedeutet dies:

Rasse / ethnische Herkunft

Bislang konnte ein Vermieter seine Auswahlentscheidung auch nach der Ethnie des Mietinteressenten treffen (keine Vermietung an „Ausländer“ / „Türken“ etc., soweit die ethnische Abstammung gemeint ist). Diese Praxis ist nach dem Antidiskriminierungsgesetz verboten, auf die „Rasse“ oder ethnische Herkunft darf bei der Vermietung (und bei anderen öffentlich angebotenen Leistungen auch) nicht mehr abgestellt werden, es sei denn, der persönliche Nähebereich wäre betroffen, z.B. bei der Vermietung einer Einliegerwohnung im selbstgenutzten Haus.

Eindeutig geregelt wird im Antidiskriminierungsgesetz, dass die Verweigerung des Zugangs zu Gaststätten, Diskotheken, Fitnessstudios etc. wegen der ethnischen Zugehörigkeit verboten ist, der Zutritt notfalls gerichtlich durchgesetzt werden kann und dass eine Verweigerung z.B. Schadenersatzansprüche auslöst. **Bislang** musste dieser rechtliche Schutz aus den Generalnormen des bürgerlichen Rechts i.V.m. öffentlich-rechtlichen Vorschriften (z.B. Gaststättengesetz) und aus der Verfassung (Allgemeines Persönlichkeitsrecht) abgeleitet werden. Auch bestand eine weithin verbreitete (irrtümliche) Auffassung, dass das Prinzip der Vertragsfreiheit jede Diskriminierung rechtfertige.

Religion / Weltanschauung

Bislang konnten Unternehmer, die Massengeschäfte abwickeln, eigene religiöse oder weltanschauliche Vorstellungen auch gegenüber ihren Kundinnen und Kunden durchsetzen. So konnte etwa ein islamischer Metzger die Bedienung von Frauen verweigern, die kein Kopftuch tragen. Nach dem Antidiskriminierungsgesetz kann er diese Praxis nur dann beibehalten, wenn er darzulegen vermag, dass seine Religion ihm diese Auswahl der Kundschaft gebietet.

Erlaubt ist weiterhin die Unterscheidung nach der Religion und Weltanschauung dort, wo z.B. Religionsgemeinschaften von ihrem Selbstbestimmungsrecht Gebrauch machen.

Behinderung

Bislang wurde die Auffassung vertreten, dass die Zurückweisung Behinderter z.B. in Gaststätten durch das Hausrecht des Gastwirts gedeckt sei. Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet die Zurückweisung von Menschen mit Behinderungen in Gaststätten und bei anderen Leistungen, die typischerweise ohne Ansehen der Person erbracht werden.

Bislang konnten privatrechtliche Versicherungsanträge von Menschen mit Behinderungen ohne weitere Begründung abgelehnt werden. Es konnte nicht ausgeschlossen werden, dass eine ernsthafte Einzelfallprüfung erst gar nicht statt fand. Nach dem Antidiskriminierungsgesetz dürfen Versicherungsunternehmen eine Behinderung nur dann berücksichtigen, wenn sie das zu versichernde Risiko erhöht. Pauschale Ablehnungen werden damit unterbunden.

Erlaubt ist eine Unterscheidung wegen einer Behinderung weiterhin beispielsweise dort, wo es um die Einhaltung von Verkehrssicherungspflichten geht (z.B. Zuweisung von besonderen Plätzen für Rollstuhlfahrer, um die Freihaltung von Fluchtwegen in Konzerträumen zu gewährleisten).

Alter

Bislang konnten Anbieter von Massengeschäften, die typischerweise ohne Ansehen der Person abgewickelt werden, ohne weiteres Altersbeschränkungen (Mindest- oder Höchstalter; Angebote nur für bestimmte Altersgruppen) vorsehen. Nach dem Antidiskriminierungsgesetz bedarf jede Altersgrenze, die sich nicht schon aus den allgemeinen Gesetzen (z.B. Jugendschutz) ergibt, einer besonderen Rechtfertigung. Lieferanten und Dienstleister können bei Massengeschäften also nicht mehr willkürlich



© Peter Bauer

KINDERWELTEN INFORMATIONEN - GESETZE GEGEN DISKRIMINIERUNG

nach dem Alter unterscheiden.

Erlaubt sind weiterhin z.B. besondere Vergünstigungen für jüngere oder ältere Kunden (Studentenrabatte, Seniorenteller etc.).

Sexuelle Identität

Bislang konnte etwa ein Hotel die Aufnahme gleichgeschlechtlicher Paare verweigern. Nach dem Antidiskriminierungsgesetz ist dies nicht mehr möglich.

Bislang konnten Vorbehalte gegen Schwule und Lesben (etwa wg. erhöhtem Aids-Risiko beim Abschluss von privatrechtlichen Versicherungen) durch eine pauschale Ablehnung des Versicherungsantrags ohne weitere Begründung kaschiert werden. Nach dem Antidiskriminierungsgesetz müssen Unterscheidungen wegen der sexuellen Identität offen gelegt und gerechtfertigt werden. Wäre der Versicherungsvertrag ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot zustande gekommen, so kann der Vertragsschluss eingeklagt werden.

Erlaubt sind weiterhin z.B. spezifische Angebote nur für homosexuelle Kunden, soweit kein Interesse an der Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes besteht.

Geschlecht

Bislang waren private Versicherungsunternehmen verpflichtet, das unterschiedliche Lebensalter von Frauen und Männern bei der Kalkulation zu berücksichtigen. Kosten der Schwangerschaft wurden den Frauen als „Krankheitskosten“ zugerechnet. Nach dem Antidiskriminierungsgesetz sind auch Unisex-Tarife möglich. Sofern nach dem Geschlecht unterschieden wird, ist dies nur dann erlaubt, wenn bei der jeweiligen Versicherung das Geschlecht ein bestimmender Faktor ist bei der Risikobewertung ist; das Datenmaterial und die Berechnung müssen offen gelegt werden. Kosten von Schwangerschaft und Entbindung müssen zwingend geschlechtsneutral verteilt werden.

Erlaubt sind weiterhin geschlechtsspezifische Differenzierungen, die z.B. Rücksicht auf den Schutz der Intimsphäre nehmen, z.B. Saunabetrieb nur für Frauen.

Diese Seite ist Teil des Webangebotes des Bundesministeriums der Justiz, © 2004. Alle Rechte vorbehalten.

Herausgegeben vom Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums der Justiz
Verantwortlich: Eva Schmierer; Redaktion: Ulf Gerder, Dr. Henning Plöger, Christiane Wirtz
Mohrenstr. 37 · 10117 Berlin · Telefon 01888 580-9030 · Telefax 01888 580-9046 ·
<http://www.bmj.bund.de> e-mail: presse@bmj.bund.de