

# IST DAS DISKRIMINIERUNG?



Rechtliche Facheinschätzungen  
für die AGG-Beratungspraxis



## Inhaltsverzeichnis

### Teil I

Grußwort Carola Bluhm .....	6
Vorwort Eren Ünsal .....	8
Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht! Der Ansatz Berlins und seiner Antidiskriminierungsstelle .....	10

### Teil II

Einführung .....	22
Übersicht über die Facheinschätzungen .....	24
Facheinschätzungen der HUB zu Fragen aus der Antidiskriminierungsberatung .....	28

### Teil III

AGG `light` – Ein „Schnuppereinstieg“ in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz .....	116
Muster für ein Gedächtnisprotokoll bei (vermuteter) Diskriminierung: Die fünf „W“ .....	124
Berliner Beratungsstellen bei (vermuteter) Diskriminierung .....	127

# Teil I

Grußwort Carola Bluhm

Vorwort Eren Ünsal

Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht!  
Der Ansatz Berlins und seiner  
Antidiskriminierungsstelle

## Grußwort Carola Bluhm



Liebe Leserin, lieber Leser,

eines meiner zentralen Anliegen ist die Antidiskriminierungspolitik. Gleichbehandlung und Wertschätzung von Vielfalt durchzusetzen, ist vor allem mit einem allgemeinen Bewusstseinswandel in der Gesellschaft verbunden. Mitstreitende sind in Berlin zahlreich vorhanden und dies ist ein Glücksfall für unsere Stadt. Die Zivilgesellschaft nimmt an diesen Themen regen Anteil, die

Projektlandschaft für diskriminierungsgefährdete Gruppen ist sehr gut aufgestellt und die Nicht-Regierungsorganisationen haben das Handlungsfeld wesentlich mitgestaltet. Sie verfügen über viel Erfahrung, sind hochgradig engagiert und sehr professionell. Sie sind deshalb unverzichtbare Partnerinnen und Partner.

Dank dieser Unterstützung sind die Akzeptanz gesellschaftlicher Vielfalt und die Durchsetzung von Gleichbehandlung im bundesweiten Vergleich so außerordentlich erfolgreich. Als Beispiele seien hier der „Landesaktionsplan gegen Rassismus“ genannt, die „Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt“ oder das „Projekt Berlin Stadt der Vielfalt“. Die Landesantidiskriminierungsstelle koordiniert diese und viele weitere Maßnahmen\*. Sie ist zuständig für alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten diskriminierungsgefährdeten Gruppen und schreibt seitdem Erfolgsgeschichte.

Ohne Frage bleibt auch in unserer Stadt noch viel zu tun. Für mich ist die beratende Unterstützung das Herzstück der Arbeit gegen Diskriminierung. Maßgeblich ist, dass diskriminierte Menschen sich zeitnah über ihre Rechte informieren und auf Wunsch Unterstützung finden können.

Ich wünsche dieser Broschüre, die sich an Expertinnen und Experten wendet und zugleich auch an Betroffene eine große Leserschaft.

Ihre

Carola Bluhm

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

---

\*: Der Tätigkeitsbericht 2007 – 2010 der LADS steht online zur Verfügung unter: [http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb\\_ads/materialien/100503\\_bericht\\_3\\_jahre\\_lads\\_bf.pdf?start&ts=1273221026&file=100503\\_bericht\\_3\\_jahre\\_lads\\_bf.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/materialien/100503_bericht_3_jahre_lads_bf.pdf?start&ts=1273221026&file=100503_bericht_3_jahre_lads_bf.pdf)

## Vorwort Eren Ünsal



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz trat am 18. August 2006 in Kraft. Erwartungsgemäß berichteten die Medien auch zu seinem „Vierjährigen“ ausführlich über Stärken und Schwächen und bilanzierten die bisherigen praktischen Ergebnisse. Das AGG und das Diskriminierungsverbot unter den Top-Themen – was könnte wirkungsvoller für seine allgemeine Verbreitung sein und so dem Gesetz durch wachsende Bekanntheit einen präventiv wirkenden Schub verschaffen?

Benachteiligungsverbot, Leistungsverweigerungsrecht, Schadensersatz sind einige der Schlüsselwörter über die wir auch weiterhin aktiv diskutieren müssen.

Wirksame Arbeit gegen Diskriminierung besteht also auch heute noch in erster Linie darin, dieses Gesetz mit Leben zu füllen. So gilt es, die diskriminierungsgefährdeten Gruppen zu bestärken, sich gegen Benachteiligungen zu wehren, Beschwerde zu führen und ihre Rechte einzufordern. Die vorjuristischen Antidiskriminierungsberatungs- und Unterstützungsstellen haben hier eine zentrale Funktion, analog eines Motors. Sie arbeiten unbürokratisch. Sie sind für die Ratsuchenden kostenneutral. Die ausgebaute Infrastruktur der Antidiskriminierungsprojekte in Berlin verdeutlicht, dass es der Politik Ernst ist mit der Durchsetzung von Gleichbehandlung. Verbunden mit ihrer qualitativ hochwertigen, engagierten Beratung werden die Beratungsstellen, da bin ich sicher, dort Eis brechend wirken, wo Diskriminierung noch resigniert hingenommen wird.

Das AGG lässt viele Fragen offen. Oft ist es deshalb schwierig, ein konkretes Vorkommnis auf seine AGG-Relevanz einzuschätzen. Erst einschlägige gerichtliche Urteile konkretisieren das AGG und verbessern die Rechtsklarheit. Zur Unterstützung der Beratungsarbeit hat die

Landesantidiskriminierungsstelle eine Reihe von rechtlichen Facheinschätzungen in Auftrag gegeben. Die hier Vorliegenden wurden von Frau Prof. Dr. S. Baer, LL.M., Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin erstellt und ich danke an dieser Stelle Prof. Baer und ihrem Team herzlich für die ausgezeichnete Kooperation.

Diese Broschüre richtet sich mit den Facheinschätzungen an Expertinnen und Experten. Sie richtet sich ebenso an Fachfremde, die sich eingehender mit dem Thema beschäftigen möchten. Der jetzt anschließende Text „Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht“ informiert über die vielfältige Tätigkeit der LADS. Im Hauptteil finden Sie die Facheinschätzungen, die unseren Filter „datenschutzgerecht“ passiert haben. Für interessierte Laien enthält der Anhang einen Einstieg „light“ in das AGG, ein Protokollmuster im Falle einer Diskriminierung und eine Übersicht über Beratungsstellen in Berlin.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Ihre Anregungen.

Eren Ünsal  
Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)

## Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht! Der Ansatz Berlins und seiner Landesantidiskriminierungsstelle

Das Recht (!) auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung durchzusetzen, ist eines der zentralen gesellschaftspolitischen Ziele des Berliner Senats. Vor diesem Hintergrund wurde die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (verwaltungstechnisch liebevoll abgekürzt: LADS) eingesetzt. Sie ist dem Ressort Integration, Arbeit und Soziales zugeordnet. Berlin, Brandenburg und Hamburg sind die bisher einzigen Bundesländer, die – wenn auch mit unterschiedlichem Zuschnitt – auf ministerieller Ebene Antidiskriminierungsstellen eingerichtet haben. Die LADS hat ihre Arbeit im April 2007 aufgenommen. Zentrales rechtliches und inhaltliches Fundament ihrer Arbeit ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sein Ziel wie unseres ist es, Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Die LADS arbeitet mit einem „horizontalen“ antidiskriminierungsrechtlichen Ansatz: Unter den Diskriminierungsmerkmalen darf es keine Hierarchien geben, alle sind gleichermaßen schützenswert und alle müssen mit der gleichen Entschlossenheit bekämpft werden. Transparenz, Dialogbereitschaft und Offenheit sind die wichtigsten Grundprinzipien der Arbeit der Landesstelle. Zu diesen Grundprinzipien gehört es, zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure in gemeinsame Aktivitäten einzubinden und eng mit ihnen zusammenzuarbeiten. Ziele der Zusammenarbeit sind vor allem die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Strategien gegen Diskriminierung.

### Öffentlichkeit sensibilisieren

Hand auf's Herz: Kennen Sie Ihre Rechte im Falle einer Diskriminierung? – Die EURO-Barometer-Zahlen, nach denen nur ein knappes Drittel der EU-Bürger/innen (in Deutschland 27 %, in Finnland 65 %)

Kenntnis über die eigenen Rechte im Diskriminierungsfall und die Existenz von Antidiskriminierungsgesetzen hat, verdeutlichen, dass Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zentrale Elemente jeder wirksamen Antidiskriminierungspolitik sein müssen. So ist unstrittig, dass gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Sensibilität gegenüber Benachteiligungen und zur Verbesserung der Kenntnisse über Rechte und Beratungswege dringend erforderlich sind, um wirksamer gegen Diskriminierungen vorgehen zu können.

Gegen Diskriminierung vorzugehen, heißt zunächst, sie sichtbar zu machen. Entsprechend startete die LADS im Dezember 2008 die Informationskampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter!“. Im „Berliner Fenster“ – dem Fahrgastfernsehen der Berliner U-Bahn – wurden zwei alternierende 30-Sekunden-Spots gezeigt. Diese Kampagne hat viele Menschen erreicht und ermutigt, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Das „Berliner Fenster“ erreicht an einem Wochentag mehr als 1 Mio. Fahrgäste! Die Kampagne bewirkte ein außerordentlich positives Echo und wird deshalb ausgeweitet fortgeführt; aktuell liegen ein Kampagnenfaltblatt sowie ein Kampagnenplakat vor.

Von der LADS organisierte Fachveranstaltungen sind ein Forum für zentrale Fragen der Antidiskriminierungspolitik. Hier kommen die einschlägigen Personengruppen aus dem selbsthilfe- und zivilgesellschaftlichen Bereich, aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zusammen. Auch auf diese Weise werden Kooperationsstrukturen aufgebaut und gestärkt. In den vergangenen Jahren wurden Veranstaltungen unter anderem zu den Themen „Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“, „Altersdiskriminierung“, „Homophobie“, „Diversity in der Verwaltung“, „Mehrfachdiskriminierung“ sowie „Lesben, Schwule, Trans- und Intersexuelle Menschen mit Behinderung“ durchgeführt.

Die LADS bietet mehrmals im Jahr Fortbildungen im Themenfeld Antidiskriminierungsberatung für freie Träger an. Es werden merkmalsbezogene Workshops angeboten, wie z. B. die Fortbildung „Altersdiskriminierung“ für seniorenpolitische Verbände und AGG-Beschwerdestellen.

Als besonderes Angebot bietet die LADS Diversity-Trainings zu wechselnden Schwerpunkten – bisher zu „Behinderung“, „Religiöse und Weltanschauliche Zugehörigkeit“ sowie „Soziale Zugehörigkeit“ – an und führt Qualitätsfortbildungen zu Interkultureller Öffnung für die geförderten Projekte im Handlungsfeld gleichgeschlechtliche Lebensweisen durch.

Die LADS veröffentlicht Materialien, um Bürger/innen zu informieren und die Arbeit der Projekte zu unterstützen. So hat die LADS ein AGG-Faltblatt in fünf verschiedenen Sprachen veröffentlicht. Einen Überblick über die wichtigsten Anlaufstellen bietet ein Beratungsführer. Er hilft Berlinerinnen und Berlinern Unterstützung zu finden, listet wichtige Adressen auf und enthält ein Protokollmuster, das der Dokumentation von Diskriminierungssituationen dient. Besonderen Anklang finden auch die Broschüren und Dokumentationen der LADS zu vielfältigen Themen.

### **Beratungsinfrastruktur stärken und Datenerfassung sichern**

Die LADS setzt sich dafür ein, dass von Diskriminierung Betroffene kompetente Beratung und Hilfe erhalten. Hierfür koordiniert und unterstützt die LADS ein berlinweites Projekte-Netzwerk. Berlin ist in der glücklichen Lage, auf eine engagierte Trägerstruktur verweisen zu können, die schon bisher für die von Diskriminierung bedrohten Zielgruppen gute Arbeit geleistet hat. Beispiele hierfür sind die Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin, das ADNB (Antidiskriminierungsnetzwerk

Berlin), die Verbraucherzentrale, der Landessenorenbeirat oder die Lesben- und Schwulenprojekte. Darüber hinaus können auf das Know-how und die Erfahrungen der Ansprechstellen auf Landes- und Bezirksebene (Landes- und Bezirksbeauftragte für Menschen mit Behinderungen, bezirkliche Integrations- und Gleichstellungsbeauftragte etc.) gesetzt werden. Um die Qualität der Beratungsarbeit weiter zu erhöhen und insbesondere auch deren rechtliche Dimension zu stärken, wurde in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien der Humboldt-Universität ein praxisnahes System zum Austausch relevanter und aktueller Rechtsinformationen und -einschätzungen aufgebaut.

Natürlich ist auch die Verwaltung als Arbeitgeberin und kundenorientierte Dienstleisterin gefordert, die Vorgaben des AGG umzusetzen. Inzwischen sind in allen Senatsverwaltungen und Bezirken behördeninterne AGG-Beschwerdestellen eingerichtet worden und kommen auf Einladung der LADS regelmäßig zum Erfahrungsaustausch zusammen.

Diskriminierungstatbestände und -bereiche aufzuhellen sowie die kontinuierliche und aussagekräftige Datenerfassung von Beschwerdefällen in Berlin zu ermöglichen, ist wichtiges Anliegen der LADS. Langfristiges Ziel der diesbezüglichen Anstrengungen ist eine differenzierte Datenaufbereitung und -analyse, aus der heraus sich Rückschlüsse über Ausmaß und neuralgische Bereiche von Diskriminierung in Berlin ziehen und Handlungsempfehlungen ableiten lassen.

### **Anerkennung unterschiedlicher sexueller Orientierungen ausbauen**

Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der LADS ist es, für die Anerkennung unterschiedlicher sexueller Orientierungen einzutreten.

Der Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen vertritt als Teil der LADS für die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgenderpersonen. Es werde in diesem Themenfeld Projekte und Aktivitäten unterstützt, die Emanzipation fördern, Diskriminierungen abbauen und die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen weiter entwickeln. Eine echte Erfolgsgeschichte begann, als das Abgeordnetenhaus im April 2009 die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ beschloss. Die LADS übernahm für deren Umsetzung die Federführung und koordinierte die zuständigen Senatsverwaltungen. Die LADS bezog zahlreiche zivilgesellschaftliche Akteure in den Planungsprozess ein. Die Verantwortlichen erstellten mit großem Engagement und in enger Zusammenarbeit mit den beteiligten NGOs eine Bedarfsanalyse und formulierten daraus Empfehlungen für ein umfangreiches Maßnahmenpaket für Berlin. Die Implementierung der vielfältigen Maßnahmen wird durch die LADS gemeinsam mit den Senatsverwaltungen und NGOs umgesetzt.

### Rassismus und Ethnische Diskriminierung bekämpfen

Im März 2006 ist Berlin der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung beigetreten. Es gehört zu den Aufgaben der LADS, Berlin in diesem Bündnis aktiv zu vertreten. Die in der Städtekoalition eingegangenen Verpflichtungen werden als Bündel vielfältiger Maßnahmen und Strategien verfolgt, mit denen der Senat Fremdenfeindlichkeit und Rassismus begegnet. Im Juli 2007 wurde die Erarbeitung eines Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAP) vom Landesbeirat für Integration und Migration beschlossen. Der LAP dient als konzeptionelle Grundlage für die Umsetzung von Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgabe in allen Politik- und Verwaltungsbereichen. Die LADS hat Ende 2008 die Federführung für den LAP übernommen. Mit der Erarbeitung und

Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung steht ein besonders gewichtiges, strukturell und präventiv wirksames Vorhaben auf der Agenda der LADS. In 2010 werden für Handlungsfelder der Berliner Verwaltung mittel- und langfristige Ziele definiert, Empfehlungen formuliert und Handlungsschritte zur Zielerreichung festgelegt, um im Jahr 2011 in die konkrete Umsetzung zu gehen. Auch in diesem Prozess ist die enge Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft wichtiges Erfolgskriterium.

### Diversity-Management in der Berliner Verwaltung umsetzen

Berlin ist als erstes Bundesland im Dezember 2007 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Mit dem Beitritt hat der Berliner Senat erneut unterstrichen, dass er seiner Verantwortung als Arbeitgeber und Dienstleister, der gleiche Chancen nachhaltig fördert, nachkommt. 2009 hat die LADS die Zuständigkeit für die Koordinierung der Umsetzung übernommen. Nach Auffassung des Senats tragen gezielte Diversity-Prozesse dazu bei, Fortschritte auf dem Weg zu einer modernen Verwaltungskultur zu erzielen, die von Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen und von einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld geprägt sind. Davon profitieren die Beschäftigten des Landes ebenso wie Bürgerinnen und Bürger. Dies zeigt sich konkret durch den umfassenden Diversity-Umsetzungsprozess, in dem sich das Land Berlin befindet. Dieser Prozess hat u. a. zum Ziel, alle das Personal betreffende Angelegenheiten unter Diversityaspekten systematisch zu prüfen, die Umsetzung des AGG in der Berliner Verwaltung voranzutreiben, die „Charta der Vielfalt“ zum Thema des internen und externen Dialogs zu machen und Diversity-Richtlinien für den Öffentlichen Dienst zu entwickeln.

Nicht zuletzt geht es auch darum, jüngere Menschen schon frühzeitig zu ermutigen, sich für Chancengleichheit und gegen Ungleichbehandlung einzusetzen. Mit dieser Zielrichtung beteiligte sich die LADS im

letzten Jahr erstmals auch an den Initiativen rund um den Diversity-Day, der von der Europäischen Grundrechte-Agentur ins Leben gerufen wurde. In seinem Mittelpunkt stehen Schulwettbewerbe, in deren Rahmen Projekte ausgezeichnet werden, die sich der Förderung von Vielfalt, der interkulturellen Öffnung und der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit besonders erfolgreich angenommen haben.

Das Verständnis dafür, dass ein aktives Vorgehen gegen Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Vielfalt zwischenzeitlich zentrale Kriterien geworden sind, an denen sich auch eine moderne Verwaltung messen lassen muss, ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Das Land Berlin hat deswegen jetzt gezielt Mittel für das von der LADS beantragte Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt“ bereitgestellt, um die bisherigen Diversity-Prozesse zu bündeln, weiterzuentwickeln und zu optimieren. Das Projekt hat seine Arbeit engagiert aufgenommen und entwickelt nun ein Instrument für den „Diversity-Check“ in der Verwaltung.

### Ausblick

Seit vier Jahren bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz einen grundsätzlichen Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeits- und Zivilrecht. Jedoch wird das AGG immer wieder von Expertinnen und Experten kritisiert, da es in vielen Punkten als unzureichend erachtet wird, um einen wirksamen Diskriminierungsschutz zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang werden häufig das Fehlen von Merkmalen, das nicht ausreichende Verbandsklagerecht, kaum abschreckende Sanktionen bei Verstößen und die eng bemessenen Klagefristen genannt. Langfristiges Ziel muss es daher sein, die Schwachpunkte des AGG zu dokumentieren und seine Weiterentwicklung durchzusetzen.

Obwohl wir in Berlin – nicht ganz ohne Stolz – feststellen können, dass sich die inzwischen dreijährige Arbeit der Landesstelle bewährt hat, stehen wir immer noch am Anfang unserer Arbeit. Es kommt noch viel zu oft vor, dass Menschen mit Behinderungen die Mitnahme in einem Taxi oder der Abschluss bestimmter privatrechtlicher Versicherungen verweigert werden, in einer Stellenbeschreibung statt fundierter Deutschkenntnisse die „Muttersprache Deutsch“ gefordert wird, Menschen aufgrund ihres Namens keine Wohnung bekommen oder willkürliche Altersgrenzen Menschen schlichtweg als „zu jung“ oder „zu alt“ für bestimmte Aufgaben abstempeln. Untersuchungen und Umfragen belegen, wie notwendig Aufklärung und Beratung sind. Diese Studienergebnisse und die geringe Anzahl der Beratungsfälle und Klagen zeigen deutlich, dass potentiell Betroffene über die Beratungsangebote und ihre rechtlichen Möglichkeiten nicht ausreichend informiert sind. Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass Betroffene häufig aufgrund verschieden begründeter Ängste oder aufgrund der Bagatellisierung der Diskriminierungserfahrung davon absehen ihre Rechte nach dem AGG wahrzunehmen. In diesem Kontext sind nicht nur Informationsangebote wichtig, sondern auch gezielte Empowermentstrategien, um Betroffene darin zu bestärken, sich gegen Diskriminierung zu positionieren.

Zweifelsohne bedeutet eine wirksame Antidiskriminierungspolitik nicht nur die Sicherung und Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens, sondern sie muss weit darüber hinaus reichen. So ist die Umsetzung von Diversitystrategien in der Verwaltung eine politische Querschnittsaufgabe und erfordert Anstrengungen auf vielen Ebenen. Die gesamte Verwaltung durchläuft einen Wandel des eigenen Selbstverständnisses, und dieser Veränderungsprozess wird nicht ohne Schwierigkeiten vonstattengehen. Nicht nur aus diesem Grund ist es eine herausragende Managementaufgabe, das Ziel der diversitysensiblen und diskriminierungsfreien Verwaltung zu erreichen.

Eine antidiskriminierungspolitische Gesamtstrategie muss schließlich in der Lage sein zu verdeutlichen, dass Diskriminierungsschutz ein grundlegendes Menschenrecht ist und gleichzeitig einen wichtigen Nutzen für alle Menschen darstellt. Eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Bevölkerung ist ein wichtiges und bereicherndes Merkmal unserer Gesellschaft und ermöglicht einen stabilen sozialen Zusammenhalt. Zur Wertschätzung der Vielfalt gehört untrennbar, Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern. Dies zu erreichen ist eine langfristige Aufgabe, die durch professionelle Beratung, nachhaltige gesellschaftliche Sensibilisierung und konsequente Bekämpfung struktureller Diskriminierungen zu erreichen ist. Dazu gehören ein auf die Potentiale der Vielfalt orientiertes Diversity-Management und eine konsequente Antidiskriminierungspolitik. Das Land Berlin wird auch weiterhin seinen Beitrag dafür leisten.

LADS im November 2010

---

Die genannten Materialien und Broschüren sowie weitergehende Informationen sind auf unserer Homepage zu finden: [www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)

# Teil II

Einführung

Übersicht über die Facheinschätzungen

Facheinschätzungen der HUB zu Fragen  
aus der Antidiskriminierungsberatung

## Einführung in die rechtswissenschaftlichen Facheinschätzungen

Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.



Die nachstehenden rechtswissenschaftlichen Facheinschätzungen zu konkreten Problemlagen aus der Arbeit der Berliner Beratungseinrichtungen sind erstellt von Maria Ketteler und Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin\*, im Auftrag von und in Kooperation mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Die Facheinschätzungen dienen dazu, die rechtliche Dimension in der Beratungsarbeit zu Diskriminierung zu stärken und für Beratende, Akteurinnen und Akteure, Ratsuchende und andere Interessierte relevante und praxisnahe Informationen bereitzustellen.

Die Facheinschätzungen wurden in den Jahren 2008 bis 2010 erstellt. Sie gehen auf ein breites Spektrum antidiskriminierungsrechtlicher Grundsatzfragen ein. Regeln dazu finden sich auf unterschiedlichen Ebenen, mit unterschiedlichen Anwendungsbereichen und gegen unterschiedliche Aspekte von Diskriminierung.

Aber: Es geht weder um Rechtsauskunft im Einzelfall noch um Prognosen zum Erfolg eventueller juristischer Schritte. Nicht in jedem Falle war es möglich, alle einschlägigen Regelungen zu prüfen. Das gilt insbesondere für internationales Recht - Völkerrecht - Menschenrechte. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass sich die Rechtslage fortlaufend ändert und durch Gerichte unterschiedlich interpretiert werden kann.

Bitte beachten Sie auch den Reader „Rechtsgrundlagen zum Antidiskriminierungsrecht“, der von der juristischen Fakultät der Humboldt-Universität, Institut für Öffentliches Recht zusammengestellt wurde.

Sie finden ihn als PDF-Datei auf der Homepage der LADS [http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb\\_ads/hu\\_adr\\_reader\\_05.pdf?start&ts=1273661546&file=hu\\_adr\\_reader\\_05.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/hu_adr_reader_05.pdf?start&ts=1273661546&file=hu_adr_reader_05.pdf).

Diese Zusammenstellung informiert über rechtliche Regeln gegen Diskriminierung. Nutzen Sie sie – und verweisen Sie dabei bitte auf diese Quelle!

Über Hinweise an [sekretariat.baer@rewi.hu-berlin.de](mailto:sekretariat.baer@rewi.hu-berlin.de) zur weiteren Optimierung des Readers freuen wir uns.

---

\*: Unmittelbar vor Drucklegung dieser Broschüre wurde Prof. Dr. Susanne Baer zur Verfassungsrichterin gewählt.

## Übersicht über die Facheinschätzungen



### Lebensbereich Ausbildung/Erwerbstätigkeit:

Ist ein Muttersprachenverbot in Schulen außerhalb des Unterrichts zulässig? .....	28
Sind Altersgrenzen bei Studierendenrabatten gerechtfertigt? .....	36
Können ehrenamtlich Tätige als Beschäftigte im Sinne des AGG betrachtet werden? .....	40
Liegt in einem zusätzlichen Gebührenaufwand für die Erteilung einer Fahrerlaubnis eine Benachteiligung aufgrund einer Behinderung? .....	46
Kleiner als die Polizei erlaubt? .....	52

### Lebensbereich Gesundheit:

Kann auf HIV/Aids der Behinderungsbegriff des AGG angewandt werden? .....	66
Wann ist der Ausschluss von der Blutspende eine Diskriminierung i. S. d. AGG? .....	72

### Lebensbereich Freizeit/Erholung:

Görlitzer Park – ohne Dreck, Drogen, Punks und Penner?! – Ist der Veranstaltungstitel aus AGG-Sicht beanstandbar? .....	84
Diskriminierende Einlasspraxis – Welche Interventionsschritte kann und/oder muss das zuständige Gewerbeamt einleiten? .....	90
Muss bei öffentlich organisierten Ausflugsfahrten die Teilnahmemöglichkeit von mobilitätseingeschränkten Mitbürger/innen gewährleistet werden? .....	96

### Lebensbereich Familie:

Keine ermäßigten Rundfunkgebühren für eingetragene Lebenspartnerschaften? .....	106
---	-----

## Lebensbereich Ausbildung/Erwerbstätigkeit

### *Hinweis:*

*Rechtsfragen aus der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung*

*Dies ist eine Hintergrundinformation für Beratungseinrichtungen mit einer Einschätzung der rechtlichen Situation in ausgewählten, häufigen Fällen aus der Beratungsarbeit. Es ist keine Rechtsauskunft im Einzelfall und keine Prognose zum Erfolg juristischer Schritte. Die Rechtslage kann sich ändern; Details spielen immer eine Rolle.*



## Ist ein Muttersprachenverbot in Schulen außerhalb des Unterrichts zulässig? \*

Im März 2005 führte die A-Schule in Berlin das sog. „Muttersprachenverbot“ im Rahmen einer Bildungsvereinbarung ein. Die Bildungsvereinbarung wurde von Schüler/innen, Eltern und Lehrer/innen der Schule gemeinsam beschlossen und enthält einen für alle Beteiligten verbindlichen Verhaltenskatalog. In dem Abschnitt der „Verpflichtungserklärung der Schülerinnen und Schüler“ heißt es: „Ich spreche im Unterricht, während der Schulzeit (auch in den Pausen und bei schulischen Veranstaltungen) ausschließlich Deutsch.“ In § 1 Abs. 3 der Hausordnung der Schule heißt es zudem: „Die Schulsprache unserer Schule ist Deutsch, die Amtssprache der Bundesrepublik Deutschland. Jeder Schüler ist verpflichtet, sich im Geltungsbereich der Hausordnung nur in dieser Sprache zu verständigen.“ Weitere Berliner Schulen haben ein ähnliches Verbot in ihre Hausordnungen bzw. Bildungsleitlinien aufgenommen.

### Fragestellung

- Liegt in dem Verbot der Nutzung der Muttersprache während der Pausenzeiten eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft i. S. d. Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)?

### Anwendbarkeit des AGG

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG ist das Gleichbehandlungsgesetz in seinem zivilrechtlichen Teil für den Bereich der „Bildung“ anwendbar. Zur Bildung gehört jedenfalls das Schulwesen. In Deutschland sind die wesentlichen Teile des Schulwesens allerdings öffentlich-rechtlich organisiert. Sie fallen nach Art. 70 Abs. 1 GG in die Regelungskompetenz der Länder. Diese sind berechtigt und auch verpflichtet, europäische Richtlinien in deutsches Recht umzusetzen. So ergeben sich Vorgaben u.a. aus der Richtlinie 2000/43/EG (sog. Antirassismus-RL), die in § 3 Abs. 1 g) auch ausdrücklich den Bereich der „Bildung“ nennt.

Es kommt deshalb nicht in erster Linie auf das AGG an, sondern auf die einschlägigen Schulgesetze. In Berlin statuiert das Schulgesetz für das Land Berlin (SchulG)<sup>1</sup> Diskriminierungsverbote.

Auch sind die zivilrechtlichen Regelungen des AGG für die öffentlichen Schulen nicht anwendbar. Dafür bedürfte es einer § 24 AGG entsprechenden Verweisungsnorm, die jedoch fehlt.<sup>2</sup> Anders ist dies bei Verträgen, die mit privaten Bildungsanbietern geschlossen werden, z.B. Sprachschulen, Kunstschulen oder anderen Privatschulen.<sup>3</sup> Darauf fände das AGG Anwendung.

Das AGG erstreckt sich allerdings auf den arbeitsrechtlichen Bereich öffentlich-rechtlicher Schulen. Vor Benachteiligungen geschützt sind Lehrkräfte sowie andere Mitarbeitende als Beschäftigte i. S. d. § 2 Abs. 1 AGG. Insoweit eine Vereinbarung an einer Schule nicht nur Schülerinnen und Schüler trifft, sondern auch das Personal bindet, findet das AGG also Anwendung, da § 24 AGG nicht nur auf das Bundesbeamtenrecht verweist, sondern auch für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Gemeinden gilt.

### Benachteiligung im Sinne des AGG

Das Verbot, die Muttersprache zu benutzen, könnte im Arbeitsrecht eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellen, die nach § 1 AGG untersagt ist. Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, „wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ Das Diskriminierungsverbot des AGG bezieht sich nach § 1 auf „Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität“. Sprache ist kein Merkmal des § 1 AGG. Eine unmittelbare Benachtei-

ligung liegt deshalb nicht vor. Es könnte sich aber um eine mittelbare Benachteiligung handeln. Sie 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“, § 3 Abs. 2 AGG. Hier ist Sprache zwar ein im Sinne des AGG neutrales Kriterium, trifft aber tatsächlich typischerweise Personen, die nicht-deutscher Herkunft sind, also Deutsch nicht als Muttersprache erlernt haben. Eine solche Benachteiligung ist nur zulässig, wenn sie sich nach den Vorgaben des AGG rechtfertigen lässt. Diese Rechtfertigung kann sich aus § 3 Abs. 2 direkt ergeben, wenn „die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ... durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“ sind. Das Ziel, in deutschen Schulen auf die Erlernung der deutschen Sprache zu achten ist hier ebenso wie das Ziel, die Aufsicht zu ermöglichen, nicht avisiert, denn es geht nur um das Sprachverbot gegenüber dem Personal. Das Mittel, jeden Gebrauch anderer Sprachen zu untersagen, könnte dem Ziel dienen, Vorbildfunktionen zu sichern, indem das Personal deutsch spricht, wenn an der Schule deutsch gelernt werden soll. Dieses Ziel ist angesichts der Amtssprache in Deutschland auch rechtmäßig. Sehr fraglich ist allerdings, ob es angemessen und erforderlich ist. Es ließe sich einwenden, dass die Unterrichtssprache genügt, um den Schülerinnen und Schülern Deutsch beizubringen. Insofern sind gegenüber einem Verbot der Muttersprache für Beschäftigte Zweifel angebracht.

### Beurteilung nach dem Berliner Schulgesetz

Nach § 2 Abs. 1 SchulGBIn hat „jeder junge Mensch ein Recht auf zukunftsfähige schulische Bildung und Erziehung und darf weder wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Herkunft, einer Behinderung, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seiner sexuellen Identität noch wegen der wirtschaft-

lichen oder gesellschaftlichen Stellung seiner Erziehungsberechtigten diskriminiert werden.“ Damit ist ein Diskriminierungsverbot in der Schule statuiert, das zumindest grundsätzlich<sup>4</sup> auch den Anforderungen der EU-Richtlinien entspricht. Nach § 1 SchulGBIn gehört es zum Auftrag der Schule, „alle wertvollen Anlagen der Schülerinnen und Schüler zur vollen Entfaltung zu bringen und ihnen ein Höchstmaß an Urteilskraft, gründlichem Wissen und Können zu vermitteln. Ziel muss die Heranbildung von Persönlichkeiten sein, welche fähig sind, der Ideologie des Nationalsozialismus und allen anderen zur Gewaltherrschaft strebenden politischen Lehren entschieden entgegenzutreten sowie das staatliche und gesellschaftliche Leben auf der Grundlage der Demokratie, des Friedens, der Freiheit, der Menschenwürde, der Gleichstellung der Geschlechter und im Einklang mit Natur und Umwelt zu gestalten. Diese Persönlichkeiten müssen sich der Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit bewusst sein, und ihre Haltung muss bestimmt werden von der Anerkennung der Gleichberechtigung aller Menschen, von der Achtung vor jeder ehrlichen Überzeugung und von der Anerkennung der Notwendigkeit einer fortschrittlichen Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse sowie einer friedlichen Verständigung der Völker. Dabei sollen die Antike, das Christentum und die für die Entwicklung zum Humanismus, zur Freiheit und zur Demokratie wesentlichen gesellschaftlichen Bewegungen ihren Platz finden.“<sup>5</sup> Dies lässt sich als eine auch auf diskriminierungsfreie Kultur gerichtete Zielvorstellung lesen.

§ 3 Abs. 3 SchulGBIn schreibt zudem vor, dass schulische Bildung und Erziehung die Schüler/innen u. a. befähigen soll, die „Beziehungen zu anderen Menschen in Respekt, Gleichberechtigung und gewaltfreier Verständigung zu gestalten sowie allen Menschen Gerechtigkeit widerfahren zu lassen, die Gleichstellung von Mann und Frau auch über die Anerkennung der Leistungen der Frauen in Geschichte, Wissenschaft, Wirtschaft, Technik, Kultur und Gesellschaft zu erfahren, die eigene

Kultur sowie andere Kulturen kennen zu lernen und zu verstehen, Menschen anderer Herkunft, Religion und Weltanschauung vorurteilsfrei zu begegnen, zum friedlichen Zusammenleben der Kulturen durch die Entwicklung von interkultureller Kompetenz beizutragen und für das Lebensrecht und die Würde aller Menschen einzutreten, ihre Aufgaben als Bürger/innen in einem gemeinsamen Europa wahrzunehmen, die Auswirkungen des eigenen und gesellschaftlichen Handelns auf die natürlichen lokalen und globalen Lebensgrundlagen zu erkennen und Mitverantwortung für sie zu übernehmen, und eine gesunde Lebensführung sowie Fairness, Toleranz, Teamgeist und Leistungsbereitschaft zu entwickeln.“ Lehrkräfte müssen das umsetzen und dürfen keine Ideologien verbreiten; § 67 Abs. 3 SchulGBIn.<sup>6</sup>

Schließlich normiert § 4 SchulGBIn die Verantwortung jeder Schule dafür, „dass die Schülerinnen und Schüler, unabhängig von ihren Lernausgangslagen, an ihrer Schule das Ziel der jeweiligen Schulart oder des jeweiligen Bildungsgangs erreichen. Die Schule ist so zu gestalten, dass die gemeinsame Unterrichtung und Erziehung sowie das gemeinsame Lernen der Schülerinnen und Schüler verwirklicht, Benachteiligungen ausgeglichen und Chancengleichheit hergestellt werden.“

Dazu kommt die Vorschrift des § 16 Abs. 1 Nr. 5 SchulGBIn, wonach Lehr- und Lernmittel „nicht ein geschlechts-, religions- oder rassendiskriminierendes Verständnis fördern“ dürfen. Konkret folgt aus diesen Regelungen vor allem, dass Diskriminierung der Schülerinnen und Schüler grundsätzlich verboten ist und Initiativen und auch Sanktionen gegen Diskriminierung an Berliner Schulen nicht nur rechtliche Rückendeckung genießen, sondern die Schule schulrechtlich auch verpflichtet ist, gegen Diskriminierung vorzugehen.

Das Muttersprachenverbot wäre also schulrechtlich zu rechtfertigen, wenn es den im Schulgesetz definierten Zielen dient. Daran sind die

bereits genannten Zweifel angebracht. Das Verbot trifft nur Menschen, die nicht deutsche Muttersprachen haben, ist also eine mittelbare Benachteiligung hinsichtlich der Herkunft. Eine solche ist nach allgemeinen Grundsätzen gerechtfertigt, wenn sie ein legitimes Ziel verfolgt, erforderlich und angemessen ist. Das Ziel ist, wie bereits ausgeführt, legitim: Deutsch lernen. Ein weiteres Ziel kann der Schulfriede sein, da Aufsicht erleichtert und Kommunikation ermöglicht wird. Das Mittel ist für die Erlernung der deutschen Sprache nicht ohne Weiteres erforderlich, denn Sprachunterricht sichert Deutsch eher. Es kann erforderlich sein, um auch außerhalb des Unterrichts eine gemeinsame Kommunikationsgrundlage zu schaffen, was dem Schulfrieden dient. Allerdings täte dies auch eine Regelung, die vorsieht, dass jedenfalls Deutsch gesprochen werden muss, wenn Anwesende die je andere Sprache nicht beherrschen. Ob das Mittel des pauschalen Verbots angemessen ist, scheint zudem fraglich. Hier werden Menschen auch der Sicherheit beraubt, in der eigenen Sprache privat kommunizieren zu können. Zudem zielt § 67 SchulG auf globale Toleranz gerade angesichts der Unterschiede, die so nicht praktiziert wird. Folglich lassen sich hier Zweifel anmelden. Sie sind mit Blick auf die konkreten Umstände an der jeweiligen Schule zu bewerten.

## Resümee

Das AGG findet in Schulen in Berlin nur im arbeitsrechtlichen Bereich Anwendung. Dort würde ein Muttersprachenverbot gewissen Zweifeln begegnen. Es müsste durch legitime Ziele als angemessenes und erforderliches Mittel gerechtfertigt sein. Schülerinnen und Schüler werden dagegen vom AGG nicht geschützt; Maßstäbe für eventuelle Benachteiligungen ergeben sich aus dem Schulgesetz. Danach ist ein Muttersprachenverbot für Nicht-Deutsche zwar grundsätzlich zu rechtfertigen, doch ergeben sich Zweifel an der Erforderlichkeit, da eventuell mildere Mittel in Betracht kommen, und an der Angemessenheit.

- 
- \* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 27.
- 1 Schulgesetz für das Land Berlin (Schulgesetz – SchulG), vom 26. Januar 2004 (GVBl. S. 26), zuletzt geändert durch Artikel I des Gesetzes vom 2. März 2009 (GvBl. S. 62). <http://www.berlin.de/sen/bildung/rechtsvorschriften/>.
  - 2 Klose/ Rudolf, in: Rudolf/ Mahlmann, Gleichbehandlungsrecht – Handbuch, 1. Aufl. 2007, § 6 Rn. 154.
  - 3 Franke, in: Däubler/ Bertzbach: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 2. Aufl. 2008, § 2 Rn. 49.
  - 4 Weitere Anforderungen beziehen sich auf die Rechtsdurchsetzung und Beweislast, dazu unten.
  - 5 § 3 Abs. 1 SchulGBIn (Bildungs- und Erziehungsziele) bestimmt, dass die Schule Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Werthaltungen vermitteln soll, die die Schülerinnen und Schüler in die Lage versetzen, ihre Entscheidungen selbstständig zu treffen und selbstständig weiterzulernen, um berufliche und persönliche Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, das eigene Leben aktiv zu gestalten, verantwortlich am sozialen, gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen und die Zukunft der Gesellschaft mitzuformen. Nach Abs. 2 sollen die Schüler/innen insbesondere ein u. a. aktives soziales Handeln und eine kritische Meinungsbildung erlernen und, sich mit der Meinung anderer vorurteilsfrei auseinanderzusetzen. Sie sollen lernen, aufrichtig und selbstkritisch zu sein und die eigenen Wahrnehmungs-, Empfindungs- und Ausdrucksfähigkeiten sowie musisch-künstlerischen Fähigkeiten zu entfalten und mit Medien sachgerecht, kritisch und produktiv umzugehen, logisches Denken, Kreativität und Eigeninitiative entwickeln, Konflikte erkennen und vernünftig und gewaltfrei lösen, sie aber auch ertragen.
  - 6 § 67 (3) Die Lehrkräfte müssen unbeschadet ihres Rechts, im Unterricht die eigene Meinung zu äußern, dafür sorgen, dass auch andere Auffassungen, die für den Unterrichtsgegenstand im Rahmen des Bildungsauftrags der Schule erheblich sind, zur Geltung kommen. Jede einseitige Beeinflussung der Schülerinnen und Schüler ist unzulässig.



## Keine Ermäßigung für Studierende über 27 Jahre – Sind Altersgrenzen bei Studierendenrabatten gerechtfertigt? \*

Eine Person, die bereits das 30. Lebensjahr vollendet hat, beklagt, dass sie trotz ihres Studierendenstatus von diversen Ermäßigungen für kulturelle Veranstaltungen, wie beispielsweise solche in Theatern, Museen, Kinos, etc. nicht profitieren kann, da an diesen Orten eine Sonderklausel gelte. Diese Sonderklausel besage, dass nur solche Studierenden von der ermäßigten Preiskategorie profitieren, die unter 27 Jahre alt sind.

### Fragestellung

- Stellt eine solche Sonderklausel eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder anderen Rechtsgrundlagen dar?

### Anwendungsbereich des AGG

Das AGG schützt vor Benachteiligungen im Bereich der selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit (Abschnitt 2 des Gesetzes) sowie im Bereich der zivilrechtlichen Verträge (Abschnitt 3 des Gesetzes). Im Bereich der zivilrechtlichen Verträge schützt das AGG unter anderem vor Benachteiligungen in Bezug auf soziale Vergünstigungen, § 2 Abs. 1 Nr. 6 AGG. Bei sozialen Vergünstigungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 6 AGG handelt es sich um „Vorteile wirtschaftlicher und kultureller Art, die entweder von öffentlichen Stellen oder von privaten Einrichtungen in den Mitgliedsstaaten gewährt werden.“<sup>1</sup> Im vorliegenden Fall wendet sich die Person gegen eine Regelung in Bezug auf einen vergünstigten Eintritt zu kulturellen Veranstaltungen. Die Vergünstigung des Eintritts ist ein wirtschaftlicher Vorteil. Es handelt sich also um eine soziale Vergünstigung. Das AGG ist sachlich anwendbar. Weiterhin müsste auch der persönliche Anwendungsbereich eröffnet sein. Dazu müsste die Person zu einer Gruppe gehören, die gewöhnlicherweise in den Genuss sozialer Ver-

günstigungen kommt, diese aber dennoch nicht erhält. Die o. g. Person genießt den Status als studierende Person. Studierende erhalten regelmäßig Vergünstigungen zu kulturellen Veranstaltungen. Der o. g. Person werden diese Vergünstigungen aufgrund ihres Alters versagt. Das AGG ist anwendbar.

### Vorliegen einer Diskriminierung

Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, „wenn eine Person wegen einer in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ Das Diskriminierungsverbot des AGG bezieht sich nach § 1 auf die Merkmale „Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität“. Für diese Fälle wurde das größte Risiko einer Diskriminierung angenommen.<sup>2</sup> Der o. g. Person werden die Vergünstigungen aufgrund ihres Alters verwehrt. Damit knüpfen die Betreibenden der entsprechenden Einrichtungen direkt an eines der Merkmale des AGG an. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt also vor.

### Rechtfertigung

Die Benachteiligung könnte jedoch gerechtfertigt sein. In Betracht kommt eine Rechtfertigung durch § 20 Abs. 1 AGG. Bei § 5 AGG handelt es sich um einen Auffangtatbestand. Dieser greift nur dann ein, wenn eine Rechtfertigung gemäß §§ 8 bis 10, 20 AGG nicht in Betracht kommt.<sup>3</sup> § 20 Abs. 1 AGG normiert einen Rechtfertigungsgrund in Bezug auf unmittelbare Benachteiligungen.<sup>4</sup> Gemäß § 20 Abs. 1 S. 1 AGG ist eine Benachteiligung dann gerechtfertigt, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt.

Ob ein sachlicher Grund vorliegt, muss im Einzelfall beurteilt werden.<sup>5</sup> § 20 Abs. 1 S. 2 AGG gibt Regelbeispiele vor, die diese Beurteilung erleichtern. So liegt ein sachlicher Grund dann vor, wenn die unterschiedliche Behandlung besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt, § 20 Abs. 1 Nr. 3 AGG. Gerechtfertigt werden soll eine unterschiedliche Behandlung, die nicht darauf abzielt, bestimmte Personengruppen zu benachteiligen, sondern andere Personengruppen zu begünstigen. Typische Anwendungsfälle sind Preisnachlässe für weniger leistungsfähige Gruppen wie Schüler/-innen, Studierende oder Senior/-innen.<sup>6</sup> Soziale Vergünstigungen sind also nicht generell ausgeschlossen.

Hier wird jedoch innerhalb dieser weniger leistungsfähigen Personengruppen nach dem Alter differenziert. Es ist auf den Sinn und Zweck der Norm abzustellen. § 20 Abs. 1 AGG schützt Personen, die in der Regel nicht in vollem Maße leistungsfähig sind. Soziale Vergünstigungen sind gerade erwünscht. Dabei kommt es ausnahmsweise nicht auf die individuelle Leistungsfähigkeit an, sondern das AGG erlaubt eine stereotype Differenzierung. Hier wird Personen allgemein eine geringere Leistungsfähigkeit unterstellt. Mehrheitlich handelt es sich hier auch um Menschen eines bestimmten (chronologischen) Alters, doch ist dies nicht entscheidendes Kriterium. Vielmehr wollte der Gesetzgeber einen bestimmten Ausbildungsstand berücksichtigen, also ein bestimmtes institutionelles Alter. Daher ist eine chronologische Altersgrenze innerhalb einer so definierten Gruppe nicht sachlich gerechtfertigt; sie ist gerade nicht der Grund für die Begünstigung.

## Resümee

Eine chronologische Altersgrenze beim Zugang zu sozialen Vergünstigungen für Personen mit einem bestimmten „beruflichen“ Status ist demnach eine ungerechtfertigte Benachteiligung. Allerdings sind

solche Altersgrenzen in Deutschland sehr weit verbreitet. Bislang ist nur vereinzelt geprüft worden, ob diese im Lichte des AGG aufrecht erhalten werden können. Darauf sollte in Beratungen hingewiesen werden, denn Erfolgsaussichten eines gerichtlichen Verfahrens sind nur schwer vorherzusagen.

---

\* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 27.

1 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach, AGG – Handkommentar, 2.Aufl. 2008, § 2 Rn. 48.

2 Däubler, in: Däubler/Bertzbach, AGG Handkommentar, 2.Aufl., Baden-Baden 2008, § 1 Rn. 6 f.

3 § 5 AGG; vgl. auch Däubler, s. o., § 5 Rn. 10.

4 Däubler, s. o., § 20 Rn. 4.

5 Däubler, s. o., § 20 Rn. 9.

6 Däubler, s. o., § 20 Rn. 18.



## Können ehrenamtlich Tätige, von denen sich viele im Sozial- und Pflegebereich engagieren, als Beschäftigte im Sinne des AGG betrachtet werden? \*

### Fragestellung

- Können ehrenamtliche Tätige, von denen sich viele im Sozial- und Pflegebereich engagieren, als Beschäftigte im Sinne des AGG betrachtet werden?

Insbesondere:

- Schützt das AGG den Zugang zu Organisationen, in denen sich Menschen ehrenamtlich engagieren -und damit auch den Zugang zu wichtigen sozialen und politischen Ressourcen (Netzwerke, Informationen, etc.)?
- Wie schützt das AGG ehrenamtlich Tätige innerhalb solcher Organisationen?

### Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit

Im tradierten Sinne ist das Ehrenamt ein öffentliches Amt, für das kein Gehalt, aber eine Aufwandsentschädigung gezahlt werden kann. Heute wird Ehrenamt als freiwilliges Handeln im gemeinnützigen Bereich verstanden und zunehmend auch Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches Engagement oder zivilgesellschaftliches Engagement genannt. Ehrenamtliche sind Mitarbeitende in Organisationen wie Vereinen oder Stiftungen, Bürgerinitiativen oder anderen Assoziationen. Diese können politisch oder religiös positioniert sein oder auch formal politischen Parteien oder Glaubensgemeinschaften bzw. Kirchen zugeordnet sein. Oft findet ehrenamtliche Arbeit im Bereich des Sports, der Kultur und der sozialen Dienste statt. Dabei wird zwischen privaten und öffentlichen Ehrenämtern unterschieden; letztere liegen im öffentlichen Interesse (vgl. z. B. die politische Tätigkeit im Deutschen Bundestag, Art. 48 GG). Eine rechtliche Definition des Ehrenamtes findet sich in § 1 Abs. 1 der Verordnung über die ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen. Danach ist eine ehrenamtliche Betätigung „eine Betätigung, die

1. unentgeltlich ausgeübt wird, 2. dem Gemeinwohl dient und 3. bei einer Organisation erfolgt, die ohne Gewinnerzielungsabsicht Aufgaben ausführt, welche im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördern.“

### Anwendungsbereich des AGG

Ehrenamtliche Tätigkeiten unterliegen dem Diskriminierungsverbot, wenn auf sie das AGG Anwendung findet. Der sachliche Anwendungsbereich des AGG ist in § 2 AGG festgelegt: das Benachteiligungsverbot gilt für die selbstständige und die unselbstständige Erwerbstätigkeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG) und für bestimmte zivilrechtliche Verträge über öffentlich angebotene Güter oder Dienstleistungen (Nr. 5 – 8).<sup>1</sup> Was genau unter Erwerbstätigkeit zu verstehen ist, definiert weder europäisches Recht noch das AGG selbst. Rechtlich geht es im engeren Sinne um Dienste, für die eine Vergütung gezahlt wird (§ 611 BGB für den Dienstvertrag, § 631 BGB für den Werkvertrag). Damit können auch solche Tätigkeiten unter die Erwerbstätigkeit fallen, die nur mittelbar einen Einfluss auf das Erwerbsleben der Einzelnen haben. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn mit einer selbstständigen, ehrenamtlichen Tätigkeit ein gewerblicher Gedanke verbunden wäre.<sup>2</sup> Dies gilt sowohl für selbstständige, als auch für unselbstständige Tätigkeiten.

### Zugang zu ehrenamtlich engagierten Organisationen

Die Mitgliedschaft und damit einhergehende freiwillige Tätigkeiten in einem Verein werden nicht durch das AGG geschützt.<sup>3</sup> Auch eine ehrenamtliche Tätigkeit fällt in der Regel nicht unter den Schutz des AGG.<sup>4</sup> Allerdings kann eine solche Tätigkeit für das Erwerbsleben von erheblicher Bedeutung sein. Dies ist dann der Fall, wenn beispielsweise die Erwähnung der „guten Taten“ in der Lokalpresse mehr Kunden

für eine Person akquiriert, als herkömmliche Werbeanzeigen. Auch werden über Ehrenämter Netzwerke gebildet, die einen Einfluß auf die weitere berufliche Karriere haben können. Im Übrigen bekommt eine Person, die sich im Vorstand eines Vereins oder Beirats engagiert Zugang zu Informationen, die von privatem Nutzen sein können. Entscheidend ist daher das Element der Gegenleistung. Ist die ehrenamtliche Tätigkeit auf eine Gegenleistung gerichtet, die sich im Ergebnis in erheblicher Weise auf das Erwerbsleben auswirkt, müsste das AGG entsprechend Anwendung finden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Personen, die eines der in § 1 AGG genannten Merkmale tragen, von derartigen Tätigkeiten und den damit verbundenen Vorteilen ausgeschlossen werden.<sup>5</sup>

Allerdings ergibt sich hier das Problem, dass so nur solche Personen geschützt werden, deren Ziel nicht das Ehrenamt, sondern die dahinterstehenden Vorteile sind. Die Personen, deren Motivation ausschließlich die ehrenamtliche Tätigkeit ist, können nicht geschützt werden. Es könnte argumentiert werden, dass jene auch auf ein Ehrenamt verzichten könnten. Denen, die dennoch auf einem solchen Amt bestehen, könnte eine generelle Zielsetzung auf die Gegenleistung unterstellt werden, wodurch sie wiederum vom Schutz des AGG erfasst würden. Es bliebe damit ein Problem des Beweises.

### **Schutz innerhalb der Organisationen:**

Fraglich ist weiterhin, wie Ehrenamtliche innerhalb ihrer Organisationen geschützt werden können. Hier kommt ein Schutz im Verhältnis zu anderen Ehrenamtlichen in Betracht, u. a. beim Zugang zu weiteren Tätigkeiten, die unter Umständen mit einer Aufwandsentschädigung oder anderen Vorteilen verbunden sein können. Auch könnten die Organisationen eine Schutzpflicht ihrer Ehrenamtlichen gegenüber den Adressaten des Ehrenamts haben.

### **Abgrenzung Ehrenamt – Arbeitnehmerähnliche Tätigkeit**

Generell besteht auch innerhalb der Organisationen, in denen Menschen ehrenamtlich tätig sind kein Schutz durch das AGG. Allerdings scheint es erforderlich, eine Abgrenzung zwischen Ehrenamtlichen und arbeitnehmerähnlichen Personen i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG zu treffen. Erstere können nicht durch das AGG geschützt werden, letztere schon. Das AGG definiert den Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen nicht.<sup>6</sup> In § 12a Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) gibt es allerdings eine Legaldefinition von arbeitnehmerähnlichen Personen.<sup>7</sup> Danach sind arbeitnehmerähnliche Personen solche, die „wirtschaftlich abhängig und, vergleichbar einem Arbeitnehmer, sozial schutzbedürftig sind, wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht.“

Arbeitnehmerähnliche Personen sind demnach keine Arbeitnehmenden, sondern Selbstständige.<sup>8</sup> Sie werden aber aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit arbeitnehmerähnlich behandelt. Von der Rechtsprechung wurden bislang folgende Berufsgruppen als arbeitnehmerähnliche Personen anerkannt: Künstler/innen und Schriftsteller/innen, Dozierende an Weiterbildungsinstituten und Volkshochschulen, Fernsehjournalist/innen, Rechtsanwält/innen und Rundfunkgebührenbeauftragte.<sup>9</sup> Die Zahlung einer Aufwandsentschädigung qualifiziert eine ehrenamtlich tätige Person noch nicht als arbeitnehmerähnlich.<sup>10</sup> Übersteigt die Gegenleistung den Aufwand der Tätigkeit allerdings in erheblichem Maße, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis i. S. d. §§ 2, 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG. Liegt im Einzelfall nach der Abgrenzung also ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis vor, besteht ein Anspruch auf

Gleichbehandlung bzw. auf Schutz vor Ungleichbehandlungen auch im Verhältnis zu anderen Ehrenamtlichen in derselben Organisation. Liegt ein schlichtes Ehrenamt vor, besteht nach derzeitiger Rechtslage nach dem AGG kein Schutz.

### Resümee

Ehrenamtlich Tätige werden nur unter bestimmten Voraussetzungen vom Schutz des AGG umfasst. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn es sich die Tätigkeit in erheblicher Weise auf das Erwerbsleben auswirkt und Merkmalsträger/-innen von diesen Positionen ausgeschlossen werden. Des Weiteren ist ein Schutz dann möglich, wenn die (ehrenamtlich) tätige Person aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit von der Tätigkeit als arbeitnehmerähnliche Person i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG einzuordnen ist, also im Ergebnis eher einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Rechtspolitisch besteht hier Handlungsbedarf. So könnte beispielsweise ein Diskriminierungsverbot in das Satzungsrecht aufgenommen oder der persönliche Anwendungsbereich des AGG erweitert werden.

---

\* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 27.

1 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach, AGG Handkommentar, 2. Auflage, 2008, § 2 Rn. 1.

2 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach, s. o., § 2 Rn. 4.

3 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach (s. o.), § 2 Rn. 14.

4 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach (s. o.), § 2 Rn. 8 f, 14 ff.

5 So auch Däubler, in: Däubler/ Bertzbach (s. o.), § 2 Rn. 9.

6 Adomeit/ Mohr, KommAGG, Berlin/ Dresden 2007, § 6 Rn. 12.

7 Ähnlich § 5 ArbGG.

8 BAG NZA 2000, 1359.

9 Vgl. Schrader/ Schubert, in: Schiek, s. o., § 6 Rn 12 f. 10 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach (s. o.), § 2 Rn. 14.

10 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach (s. o.), § 2 Rn. 14.



## Liegt in einem zusätzlichen Gebührenaufwand für die Erteilung einer Fahrerlaubnis eine Benachteiligung aufgrund einer Behinderung? \*

Im Zuge eines Antrages beim zuständigen Landesamt für Bürger und Ordnungsangelegenheiten Berlin auf Ersterteilung einer Fahrerlaubnis gemäß § 21 Abs. 1 Fahrerlaubnisverordnung (FeV)<sup>1</sup> erhält eine Person die Aufforderung, eine Kopie ihres Anerkennungsbescheides des Versorgungsamtes bezüglich ihrer Behinderung nachzureichen. Sie/Er reicht den Bescheid nach und wird nun aufgefordert, eine Hals-Nasen-Ohren-Praxis aufzusuchen, um eine fachärztliche Begutachtung durchführen zu lassen. Es dürfe nicht die hausärztliche Praxis sein. Die Aufforderung wird zugestellt und mit einem Kostenbescheid über 27,81 € versehen. Die fachärztliche Begutachtung kostet 111,19 €.

### Fragestellung

- Liegt in der Aufforderung, für die Erteilung einer Erlaubnis einen zusätzlichen fachärztlichen Nachweis vorzulegen und in der Verpflichtung, die Kosten zu tragen, eine rechtlich untersagte Benachteiligung hinsichtlich einer Behinderung?

### Anwendbarkeit des AGG

Das AGG schützt nach Abschnitt 2 des Gesetzes vor Benachteiligungen im Bereich der selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit sowie nach Abschnitt 3 im Bereich der zivilrechtlichen Verträge. Vorliegend handelt eine Behörde, die auch hoheitlich auftritt, also in einem Über-/Unterordnungsverhältnis handelt. Es handelt sich also um eine Streitigkeit auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts. Das AGG ist damit nicht anwendbar.

### Anwendbarkeit anderer Rechtsvorschriften:

#### Aufforderung ein fachärztliches Gutachten einzureichen

Der Staat ist unmittelbar an die Verfassung gebunden. Sowohl aus der Berliner Landesverfassung – Art. 11<sup>2</sup> -wie auch aus dem deutschen Grundgesetz – Art. 3 Abs. 3

S. 2 GG – ergibt sich ein Verbot der Benachteiligung aufgrund der Behinderung. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn ein Mensch aufgrund eines bestimmten Merkmals in einer Situation ungünstiger behandelt wird als ein Mensch ohne dieses Merkmal. Vorliegend wird nur Behinderten ein ärztlicher Nachweis gefordert und eine Kostentragungspflicht auferlegt. Also liegt eine Benachteiligung vor.

Die Benachteiligung könnte ausnahmsweise gerechtfertigt sein. Hier verfolgt die Behörde ein sachliches und legitimes Ziel: Gemäß § 22 Abs. 3 FeV hat die Fahrerlaubnisbehörde den Führerschein auszufertigen und auszuhändigen, sofern alle Voraussetzungen für die Erteilung der Fahrerlaubnis vorliegen. Die Voraussetzungen ergeben sich aus § 2 Abs. 2 Straßenverkehrsgesetz (StVG). Sie wurden durch die FeV ausgestaltet und erfordern nun einen Inlandswohnsitz (§ 7 FeV), ein Mindestalter (§ 10 FeV), die Eignung (§ 11, 13, 14 FeV), eine Ausbildung (FahrlehrerG), einen Befähigungsnachweis (§§ 15 – 18 FeV), die Kenntnis der Erste Hilfe Grundzüge (§ 19 FeV) sowie das Nichtvorliegen einer Fahrerlaubnis der gleichen Klasse aus einem anderen Staat (§ 8 FeV). In diesem Fall zweifelte das Landesamt an der Eignung. Die Eignung zum Führen von Kraftfahrzeugen besitzt, wer die notwendigen körperlichen und geistigen Anforderungen erfüllt und nicht erheblich oder nicht wiederholt gegen verkehrsrechtliche Vorschriften oder gegen Strafgesetze verstoßen hat, § 2 Abs. 4 S. 1 StVG. Sind der Behörde Tatsachen bekannt,

die Zweifel an der Eignung nähren, ist diese nach § 11 Abs. 2 S. 1, 5 FeV befugt, vor der Erteilung der Fahrerlaubnis die Beibringung eines fachärztlichen Gutachtens anzuordnen. Dies gilt nach § 11 Abs. 4 Nr. 2 FeV insbesondere bei einer Behinderung des Bewegungsapparates.

Ist das Ziel legitim, muss weiter geprüft werden, ob die ergriffene Maßnahme geeignet, erforderlich und angemessen ist, um es zu erreichen, hier also Zweifel an der Eignung für die Fahrerlaubnis auszuräumen. Das fachärztliche Gutachten bringt Klarheit über die Eignung und stellt auch die einzige Möglichkeit dazu dar, ist also erforderlich. Für die Erforderlichkeit spricht auch, dass in den Anlagen 4 und 5 zur FeV eine Abstufung zwischen den einzelnen Zweifeln und Bedenken und den damit verbundenen Nachweisformen vorgenommen wird. Damit ist eine Einzelfallentscheidung der Behörde möglich. Für die Erforderlichkeit spricht weiterhin, dass die Inanspruchnahme auch der Hausarztpraxis im Härtefall möglich ist, sofern eine andere Form der Begutachtung eine sog. „unbillige Härte“ darstellt.<sup>3</sup>

Angemessen ist die Regelung, wenn bei einer Abwägung zwischen der Benachteiligung und der diese rechtfertigenden Gründe eine potentielle Gefahr für die Allgemeinheit überwiegt. Auch das lässt sich hier begründen: Ziel der Zulassungspflicht zum Straßenverkehr und der Eignungsprüfung für die Fahrerlaubnis ist der Schutz des öffentlichen Interesses an der Sicherheit des Straßenverkehrs. Demgegenüber wiegen die eventuelle Stigmatisierung behinderter Menschen sowie der mit der Beibringung des Gutachtens einhergehende Aufwand weniger schwer. Auch das Bundesverfassungsgericht hat zwar Zweifel formuliert, aber eine solche Regelung nicht verworfen.<sup>4</sup> Die Regelung ist damit auch angemessen.

### Kosten für das fachärztliche Gutachten

Das gilt zunächst auch für die Pflicht, die Kosten zu tragen. Sie ergibt sich aus dem Begriff „beibringen“ in § 2 Abs. 8 StVG.<sup>5</sup> Es besteht allerdings die Möglichkeit der Kostenübernahme durch die Agentur für Arbeit, die Renten- oder Versicherungsträger, die Berufsgenossenschaften oder das Integrationsamt: Nach der Kraftfahrzeughilfeverordnung (KfzHV)<sup>6</sup> umfasst die Kraftfahrzeughilfe Leistungen zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs, für eine behinderungsbedingte Zusatzausstattung sowie zur Erlangung einer Fahrerlaubnis, § 2 Abs. 1 KfzHV. Die persönlichen Voraussetzungen sind in § 3 KfzHV normiert. Nach Abs. 1 Nr. 1 muss die antragstellende Person infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kfz angewiesen sein, um den Arbeits- oder Ausbildungsort oder den Ort einer sonstigen Leistung der beruflichen Bildung zu erreichen. Die Höhe der Leistung zur Erlangung einer Fahrerlaubnis bemisst sich nach dem Einkommen, § 8 Abs. 1 i.V.m. § 6 KfzHV. Die Kosten für behinderungsbedingte Untersuchungen, Ergänzungsprüfungen und Eintragungen in vorhandene Führerscheine werden in vollem Umfang übernommen, § 8 Abs. 2 KfzHV.

In der Regel müssen die Kosten für das fachärztliche Gutachten damit nicht von der antragstellenden Person übernommen werden bzw. bekommt diese die Kosten erstattet. Danach liegt eine gerechtfertigte Benachteiligung vor.

### Kostenbescheid der Behörde

Der Kostenbescheid beruht auf dem Verwaltungskostengesetz (Vw-KostG), nach dem die Behörde für ihr Handeln Gebühren festlegen darf. Fraglich ist, ob sie Gebühren in Höhe von 27,81 € erheben durfte. Grundsätzlich sind diese so zu bemessen, „das zwischen der den

Verwaltungsaufwand berücksichtigenden Höhe der Gebühr einerseits und der Bedeutung, dem wirtschaftlichen Wert oder dem sonstigen Nutzen der Amtshandlung andererseits ein angemessenes Verhältnis entsteht“, § 3 S. 1 VwKostG. Gemäß § 11 Abs. 2 S. 1 FeV durfte die Behörde ein fachärztliches Gutachten zur Überprüfung der Fahrtauglichkeit anfordern (s. o.). Sie hatte damit einen Aufwand, der ihr zu ersetzen ist.

### Resümee

Die Aufforderung, ein fachärztliches Gutachten zum Zweck des Nachweises der Eignung für die Fahrerlaubnis vorzulegen, stellt eine Benachteiligung behinderter Menschen dar, die jedoch gerechtfertigt ist. Die Kosten für das Gutachten können der antragstellenden Person auferlegt werden. In der Regel werden die Kosten im Rahmen der Kfz-HV von der Agentur für Arbeit, den Renten- oder Versicherungsträgern, den Berufsgenossenschaften oder dem Integrationsamt übernommen, sofern die Fahrerlaubnis erforderlich ist, um den Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen.

- 
- \* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 27.
- 1 Fahrerlaubnis-Verordnung vom 18. August 1998 (BGBl. I S. 2214), zuletzt geändert durch Art. 3 V v. 5. 8. 2009 I 2631. zuletzt geändert durch Art. 3 V v. 5. 8. 2009 I 2631.
  - 2 Artikel 11: Menschen mit Behinderungen dürfen nicht benachteiligt werden. Das Land ist verpflichtet, für die gleichwertigen Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu sorgen.
  - 3 Bouska/ Laeverenz: Fahrerlaubnisrecht, 3. Auflage 2004, § 11 Rn. 13.
  - 4 BVerfG, Urt. v. 24.06.1993, Az. 1 BvR 689/92.
  - 5 Bouska/ Laeverenz: Fahrerlaubnisrecht, 3. Auflage 2004, § 11 Rn. 28.
  - 6 Kraftfahrzeughilfe-Verordnung vom 28. September 1987 (BGBl. I S. 2251), zuletzt geändert durch Art. 117 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848); zu finden u. a. unter <http://www.gesetze-iminternet.de/kfzhv/BJNR022510987.html>.



## Kleiner als die Polizei erlaubt? \*

In einer Stellenausschreibung für den Polizeidienst heißt es u. a.:

„Die Polizei ist besonders an Bewerberinnen/Bewerbern interessiert, die über – möglichst muttersprachliche – Fremdsprachenkenntnisse verfügen. Insbesondere werden Kenntnisse in Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Tschechisch, Türkisch, Vietnamesisch, u. a. gesucht.“

Zu den weiteren Voraussetzungen gehört die Vorgabe:

„Als Bewerberin müssen Sie mindestens 160 cm groß sein. Als Bewerber müssen Sie mindestens 165 cm groß sein.“

### Fragestellung

- Liegt in der Interessensbekundung an Fremdsprachenkenntnissen und in der Anforderung der Mindestgrößen ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

### Anwendbarkeit des AGG

Zunächst müsste der sachliche Anwendungsbereich des AGG eröffnet sein. Das AGG schützt vor Benachteiligungen im Bereich der selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit (Abschnitt 2 des Gesetzes) sowie im Bereich der zivilrechtlichen Verträge (Abschnitt 3 des Gesetzes). Dazu gehören gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG auch die Bedingungen einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen für den Zugang und den Aufstieg in unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position. Die Stellenausschreibung der Polizei formuliert verschiedene Kriterien für die Einstellung, also für den Zugang zu einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit. Es handelt sich um den Zugang zu einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. § 24 Nr. 1 AGG erklärt die allgemeinen Vorschriften des AGG auch bezüglich

öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse für anwendbar. Sachlich ist das AGG damit anwendbar.

Weiterhin müsste der persönliche Anwendungsbereich des AGG eröffnet sein. Für das Arbeitsrecht ist der persönliche Anwendungsbereich in § 6 AGG geregelt. Geschützt sind danach Arbeitnehmer/innen, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen, § 6 Abs. 1 S. 1 AGG. Ebenfalls umfasst sind Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis, § 6 Abs. 1 S. 2 AGG. Bewerber/in ist die Person, die sich subjektiv ernsthaft um eine Stelle beworben hat und objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt.<sup>1</sup> Die objektive Eignung wird gefordert, um Missbrauchsfälle zu vermeiden, bei denen sich Personen für ein Beschäftigungsverhältnis bewerben, für das sie offensichtlich ungeeignet sind.<sup>2</sup> Bewerben sich also Menschen auf eine solche Anzeige, um lediglich zu provozieren, politische Aufmerksamkeit zu erregen oder ein Prinzip zu verteidigen, von dem sie überzeugt sind, schützt dies das AGG nicht.

Unter den genannten Voraussetzungen ist das AGG somit in sachlicher und persönlicher Hinsicht anwendbar.

### Die Anforderung von Fremdsprachenkenntnissen im Polizeidienst

Mit der Stellenanzeige wird bekundet, dass die Polizei ein besonderes Interesse an Bewerber/innen mit Fremdsprachenkenntnissen hat. Dies wäre ein Verstoß gegen das AGG, wenn es sich um eine Einstellungsbedingung i. S. d. § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG handelte, wenn diese ein Merkmal nutzt, das nach dem AGG nicht genutzt werden soll, dies benachteiligend wirkt und auch nicht ausnahmsweise legitim ist.

Hier lässt sich annehmen, dass die Polizei Fremdsprachenkenntnisse bei Auswahlentscheidungen bewerten wird. Allerdings haben Menschen ohne Fremdsprachenkenntnisse weiter der Zugang zu den Bewerbungstests. Also handelt es sich im engeren Sinne nicht um eine Bedingung.

Wäre es eine Bedingung, würde jedenfalls ausdrücklich kein Merkmal genutzt, das nach dem AGG nicht genutzt werden darf. Unterscheidungen hinsichtlich der Sprache sind in § 1 AGG nicht genannt. Allerdings will die Polizei mit der Anzeige vor allem „Muttersprachler/-innen“. Damit nutzt sie ein Kriterium, das ganz direkt auf die „ethnische Herkunft“ verweist, die § 1 AGG nennt. Zudem schützt das AGG auch vor einer mittelbaren, also nicht ausdrücklichen, sondern neutral klingenden Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG.

Eine Benachteiligung liegt jedoch nur vor, wenn es sich nicht um eine positive Maßnahme i. S. v. § 5 AGG handelt. Diese ist zulässig, wenn es sich um eine geeignete und angemessene Maßnahme handelt, eventuelle Nachteile für Menschen bestimmter ethnischer Herkunft zu verhindern oder auszugleichen. Die schlechten Chancen und entsprechend geringe Präsenz von Migrant/-innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt belegen, dass solche Nachteile vorhanden sind. Die positive Bewertung der Muttersprache, die nicht deutsch ist, ist geeignet, das auszugleichen. Dies ist auch angemessen, da es sich um eine Maßnahme handelt, die im Interesse der Aufgabenerfüllung der Polizei in multikulturellen Lebenswelten liegt und Menschen mit deutscher Muttersprache nicht über die Maßen trifft. Folglich lässt sich eine solche Anzeige rechtfertigen.

Zudem kann es auch gerechtfertigt sein, bestimmte berufliche Anforderungen zu setzen, die sich zwar auf die in § 1 AGG genannten Merkmale beziehen, aber doch für eine Tätigkeit wesentlich und ent-

scheidend sind, § 8 AGG. Zumindest in Polizeidirektionen, in denen Menschen leben, die unterschiedliche Sprachen sprechen, kann es für eine Tätigkeit im Polizeidienst wesentlich und entscheidend sein, bestimmte Sprachen zu beherrschen. Es fragt sich allerdings, ob diese muttersprachliche beherrscht werden müssen. Daher liegt es näher, eine Anforderung Muttersprache auch als Maßnahme zur Förderung der Vielfalt des Personals im Polizeidienst zu werten.

Zielt also eine Anzeige auf eine Erhöhung des Anteils von Polizist/-innen mit Migrationshintergrund, wäre dies in Anbetracht der Unterrepräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei und der zunehmend multikulturellen Gesellschaft in Berlin gerechtfertigt.<sup>3</sup>

### Die Festsetzung geschlechtsspezifischer Mindestgrößen im Polizeidienst

Bei der Anforderung einer bestimmten Mindestgröße für den Zugang zum Polizeidienst handelt es deutlich um ein Zugangskriterium, auf das das AGG Anwendung findet. Es könnte sich um eine unzulässige Benachteiligung nach § 1 AGG handeln, wenn damit auf eine „Behinderung“ abgestellt würde. Es könnte sich des Weiteren um eine Benachteiligung aus Gründen des „Geschlechts“ handeln.

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat in einem solchen Fall argumentiert, in der Körpergröße eines Menschen liege keine Behinderung im Sinne des AGG. Gegen diese Interpretation sprechen allerdings einige Aspekte, die das Gericht nicht diskutiert hat. Das Gericht urteilte zudem, dass auch eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nicht vorliege, weil der Polizeidienst Dinge verlange, die eine Frau mit einer Größe von 163 cm nicht tun könne.<sup>4</sup> Auch daran lassen sich Zweifel anmelden. Zudem hat das Gericht die geschlechtsbezogene Diskriminierung nur für den Fall einer Frau geprüft. Daneben wäre ein Mann

mit einer Größe über 160 cm und unter 165 cm hier ebenfalls vom Polizeidienst ausgeschlossen worden. Daher muss auch eine mögliche Benachteiligung von Männern geprüft werden.

### „Behinderung“ und Körpergröße

Die Körpergröße ist ausdrücklich kein Diskriminierungsmerkmal des § 1 AGG. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt daher nicht vor.

Doch könnte im Bezug auf die Körpergröße ein mittelbarer Bezug auf eine „Behinderung“ liegen. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren 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“, § 3 Abs. 2 AGG.

Der Begriff Behinderung wird im deutschen Recht<sup>5</sup> wie folgt definiert: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihr Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ Damit hat der deutsche Gesetzgeber die Definition der Weltgesundheitsorganisation WHO insoweit übernommen, als dass er sich nicht für einen rein medizinischen, sondern für einen medizinisch-sozialen Begriff entschieden hat.<sup>6</sup>

Gemeinhin wird die Körpergröße nicht als Schädigung angesehen. Jedoch ist die Körpergröße durchaus ein Faktor, der erheblich von einem typischen Zustand abweichen und damit die Teilhabe beeinträchtigen kann. So sind auch Kleinwuchs oder Zwergwuchs (vgl. Chondrodystrophie) und Riesenwuchs (vgl. Gigantismus) durchaus Phänomene,

die als Behinderung betrachtet werden. Durch Regeln zu Mindestgrößen werden jedenfalls auch diese Menschen vom Zugang zu einer bestimmten Tätigkeit ausgeschlossen. Daher ist das Kriterium Körpergröße zumindest mittelbar eine Bezugnahme auf eine Behinderung. Diese Bezugnahme ist auch benachteiligend, denn zu kleine Menschen werden hier von einer beruflichen Chance ausgeschlossen.

Ein solcher Ausschluss müsste nach dem AGG gerechtfertigt sein. Mittelbare Ungleichbehandlungen sind zulässig, wenn sie, so § 3 Abs. 2 AGG, zur Erreichung des Zieles geeignet, erforderlich und angemessen sind. Desgleichen sind sie 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“, § 8 Abs. 1 AGG. Beide Rechtfertigungsmöglichkeiten sind nach Auffassung der Kommentare zum AGG gleichrangig anzuwenden.<sup>7</sup>

Es kommt hier also darauf an, ob eine störungsfreie Wahrnehmung polizeilicher Aufgaben nur mit einer bestimmten Mindestgröße gesichert ist. Damit ist auch zu prüfen, ob die Ausbildungsinhalte, die eine Körpergröße voraussetzen mögen, selbst geeignet und erforderlich sind, um für die jeweiligen Positionen auszubilden. Unsachlich wäre es, die Ausbildung absichtlich so zu gestalten, dass sehr kleine oder sehr große Menschen diese nicht leisten können, wenn genau diese Dinge dann am Arbeitsplatz nicht mehr gefordert wären.

Zudem lässt sich fragen, ob tatsächlich alle Menschen, die kleiner sind als gefordert, in der Ausbildung scheitern. Zu den Ausbildungsinhalten gehört bei der Polizei u. a. das Bedienen und Führen von Fahrzeugen, das Tragen einer Einsatzrüstung, welche bis zu 25 kg wiegen kann, der sichere Umgang mit einer Schusswaffe sowie das Erlernen von Nahkampftechniken. Laut Aussage der

Polizei Nordrhein-Westfalen in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht kam es in der Vergangenheit in der Ausbildung und im operativen Einsatz „zu Problemen bei unterdurchschnittlich kleinen Polizeibeamten beiderlei Geschlechts“.<sup>8</sup> Diese Probleme müssten benannt werden, um feststellen zu können, ob sie sachlich zwingend mit einem störungsfreien Dienst zusammenhängen. Sollte es spezifizierte und gesicherte Erkenntnisse darüber geben, dass Menschen unterhalb einer bestimmten Körpergröße – und nicht etwa aufgrund der Gestaltung von Technik, Sitzhöhe usw. – tatsächlich für die jeweiligen Aufgaben nicht in Betracht kommen, wäre eine Ungleichbehandlung sachgerecht.

Im deutschen Polizeidienst sind verschiedentlich Bewerberinnen und Bewerber, die im ersten Anlauf wegen Nichterfüllung der Mindestgröße abgelehnt wurden, durch Androhung einer Klage nachträglich zugelassen worden. Das spricht dafür, dass es durchaus polizeiliche Einsatzbereiche gibt, in denen auch sehr kleine Menschen tätig sein können. Erforderlich ist es jedenfalls, hier eindeutige und nicht verallgemeinerte, stereotypisierende Tatsachen zugrunde zu legen.

### **Geschlechterdifferenzierte Körpergrößen**

Eine Stellenausschreibung, in der für Männer und Frauen unterschiedliche Mindestgrößen gefordert werden, könnte zudem eine unmittelbare Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts darstellen, die § 1 i. V. m. § 3 Abs. 1 S. 1 AGG untersagt. Das ist der Fall, wenn die Festsetzung benachteiligend wirkt. Für Einzelne zu kleine Personen ist das sicher der Fall, denn ihnen wird eine berufliche Chance verweigert. Allgemein liegt die Körpergröße bei Erwachsenen in Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bei durchschnittlich 165 cm für Frauen und 178 cm für Männer.<sup>9</sup> In der Altersgruppe der 18 – 20 Jährigen erreichen die Frauen eine durchschnittliche Körpergröße von 167 cm (73,2 %),

die Männer eine von 181 cm (74,1 %).<sup>10</sup> Eine einheitliche Mindestgröße würden also mehr Männer als Frauen erreichen.

Die Männer allerdings, die über 160 cm, aber unter 165 cm groß sind, erhalten anders als Frauen derselben Größe keine Einladung zu weiteren Einstellungstests. Diese Differenzierung benachteiligt deshalb diese Männer unmittelbar wegen ihres Geschlechts.

### **Rechtfertigung einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung**

Eine geschlechtsbezogene Benachteiligung kann nach dem AGG aus mehreren Gründen zulässig sein. Das gilt nach § 8 Abs. 1 AGG, wenn ein benachteiligendes Kriterium „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.“ Dies ist hier nicht der Fall, denn Frauen unter 165 cm können offensichtlich in der Polizei tätig werden. Also ist die geschlechterdifferenzierte Mindestgröße zur Erreichung des Zieles, den Dienst zu ermöglichen, nicht geeignet.

Die differenzierte Mindestgröße könnte auch als positive Maßnahme gerechtfertigt werden, um Frauen mehr Chancen zu geben, in den Polizeidienst zu gelangen, wenn sie den Anforderungen des § 5 AGG genügt. Danach ist es zulässig nach dem Geschlecht zu unterscheiden, „wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“ Ein bestehender geschlechtsbezogener Nachteil liegt in der großen Überzahl vom Männern im Polizeidienst und der Männlichkeit der Polizei als Organisationskultur. Sie ist die Folge der historischen Ausgrenzung von Frauen, Nichtdeutschen, Homosexuellen usw. aus dem Polizeidienst und geht auch zu Lasten von Männern, die einer dominanten Vorstellung von Männlichkeit nicht

entsprechen. Der Anteil von Frauen im verbeamteten Polizeidienst beträgt 23 %.<sup>11</sup> Damit liegt eine Unterrepräsentanz vor, die positive Maßnahmen ausgleichen können.

Die Maßnahme müsste dafür auch geeignet sein. In der Altersgruppe der 18 – 20 Jährigen erreichen Frauen eine durchschnittliche Körpergröße von 167 cm, nämlich 73,2 %. Männer erreichen eine durchschnittliche Größe von 181 cm, nämlich 74,1 %.<sup>12</sup> Daraus lässt sich schließen, dass deutlich mehr Frauen von den Einstellungstests ausgeschlossen werden würden als Männer, gäbe es ein einheitliches Minimum. Folglich ist eine geringere Mindestgröße für Frauen eine geeignete Maßnahme, den Anteil von Frauen im Polizeidienst zu steigern.

Die Maßnahme müsste auch erforderlich sein, also ohne eine zur Erreichung des ausgleichenden Zieles weniger diskriminierende Alternative.<sup>13</sup> Die einheitliche Mindestgröße wäre das nicht. Ein Absehen von einer Mindestgröße müsste sachlich geprüft werden. Der Vorteil läge darin, dass individuell in den Eignungstests geprüft werden könnte, wer jenseits pauschaler Stereotype für den Dienst geeignet ist.<sup>14</sup> Das würde sowohl eine auf Behinderung wie auch eine auf das Geschlecht abstellende Benachteiligung verhindern, wenn dann die Auswahlkriterien und Tests tatsächlich diskriminierungsfrei wären. So lange nicht nachgewiesen ist, ob damit unverhältnismäßige Belastungen verbunden sind, liegt darin also eine Alternative, mit der Diskriminierung verhindert werden kann. Nach dieser Argumentation wäre die geschlechterdifferente Mindestgröße also nicht erforderlich.

Zulässig ist eine positive Maßnahme zudem nur, wenn sie auch angemessen ist. Das benachteiligende Kriterium muss in Anbetracht des Ausmaßes der benachteiligenden Wirkung einerseits und der

Relevanz des zu erreichenden Ziels andererseits wirklich gebilligt werden können.<sup>15</sup> Das Ziel ist hier die möglichst störungsfreie und sichere Bewältigung der polizeilichen Aufgaben; der Nachteil liegt in der Ausgrenzung sehr vieler Frauen und vieler Männer vom Polizeidienst. Auch hier ist es wichtig, konkret zu prüfen, wie die Sachlage ist, und nicht vorschnell zu stereotypisieren.

Insgesamt kann damit die mittelbare Benachteiligung von Männern aufgrund des Geschlechts hier nicht ohne weiteres gerechtfertigt werden. Es sind Alternativen denkbar, die auch zur Integration von mehr Frauen in den Polizeidienst besser geeignet sind.

### Mögliche Benachteiligung aufgrund anderer Rechtsvorschriften

Die Anforderungen an die Einstellung sind ein Eingriff in das Grundrecht auf freie Berufswahl, Art. 12 Grundgesetz (GG) und Art. 18 Verfassung von Berlin (VvB). Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht in seinem „Apothekenurteil“<sup>16</sup> festgestellt, dass bei Berufen, die „öffentlicher Dienst“ sind, Art. 33 GG gegenüber Art. 12 Abs. 2 GG vorrangig anzuwenden sei. Damit gilt, dass jede/-r Deutsche nach ihrer oder seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte hat. Die Entscheidung über Eignung, Befähigung und Leistung obliegt dem „Dienstherrn“. Es ist ein Akt wertender Erkenntnis und daher nur beschränkt gerichtlich überprüfbar. Der „Dienstherr“ darf keinen unrichtigen Sachverhalt zugrunde legen, muss allgemeingültige Wertmaßstäbe beachten und darf keine sachwidrigen Erwägungen anstellen.<sup>17</sup> Er/Sie muss auch das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 GG bzw. Art. 10 VvB beachten. Vorliegend ergeben sich in der Sache und mit Blick auf geschlechtsbezogene bezogene Diskriminierung Zweifel, ob die pauschale Festsetzung von Mindestkörpergrößen der Polizei gerechtfertigt ist.

## Resümee

Eine Personalpolitik, mit der ein Arbeitgeber Menschen mit bestimmten Fremdsprachenkenntnissen für entsprechende Tätigkeiten bevorzugt, ist zulässig, wenn sie in der Sache gerechtfertigt ist oder eine positive Maßnahme zur Verhinderung der Benachteiligung von Migrant\_innen auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Ein Einstellungskriterium Mindestgröße ist eine Benachteiligung von unterdurchschnittlich kleinen Menschen. Wird dabei nach dem Geschlecht differenziert, kann dies nur gerechtfertigt werden, wenn darin eine positive Maßnahme zur Förderung der durchschnittlich kleineren Frauen liegt. Hier sind differenzierte Daten zwingend. Alternativ lässt sich von einer Mindestgröße absehen, um ihn Einstellungstests individuell und vorurteilsfrei prüfen zu können, wer für welche Position wo geeignet und befähigt ist. Personalpolitisch liegt eine diskriminierungsfreie Perspektive darin, sich deutlicher auf die Stelle und deren Anforderungen und nicht auf pauschalisierte Merkmale zu beziehen.

- 
- \* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 27.
- 1 BAG, Urt. v. 12.11.1998, Az. 8 AZR 365/97.
  - 2 Schrader/ Schubert, in Däubler/ Bertzbach, AGG Handkommentar, 2. Aufl. Baden-Baden 2008, § 6 Rn. 21c.
  - 3 Über den Anteil von Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund werden allerdings keine Statistiken erhoben. Vgl. die Kleine Anfrage der Abgeordneten Öney an den Berliner Senat vom 1. Dezember 2006, Drs. 16/10 100.
  - 4 VG Düsseldorf, Urt. v. 2.10.2007, Az. 2 K 2070/07. Das VG hatte eine Klage einer kleinen Frau auf Zugang zum Polizeiz zu entscheiden. Es statuierte: „Sie hat nicht wegen ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht eine weniger günstige Behandlung erfahren als ein Mann“.
  - 5 § 1 Abs. 1 SGB IX, § 3 BGG; siehe auch § 4 LGBG.
  - 6 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach, AGG – Handkommentar, 2. Aufl. 2008, § 1 Rn. 74.
  - 7 Brors, in: Däubler/ Bertzbach, AGG – Handkommentar, 2. Aufl. 2008, § 8 Rn. 2
  - 8 VG Düsseldorf, Urt. v. 2.10.2007, Az. 2 K 2070/07.

- 
- 9 Statistisches Bundesamt, abrufbar unter <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Gesundheit/GesundheitszustandRisiken/Tabellen/Content50/Koerpermasse,templated=renderPrint.psml>. 10 Körpergröße nach Geschlecht, nach dem DIW Berlin, abrufbar auf <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1825/umfrage/koerpergroesse-nach-geschlecht/>.
  - 11 Statistisches Bundesamt, abrufbar unter <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/PersonalOeffentlicherDienst/Aktuell,templated=renderPrint.psml>.
  - 12 Ebenda.
  - 13 Schiek, in: Schiek, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Ein Kommentar aus europäischer Perspektive, Oldenburg 2007, § 3 Rn. 52.
  - 14 Anders auch hier VG Düsseldorf, Urt. v. 2.10.2007, Az. 2 K 2070/07.
  - 15 Schiek, in: Schiek, aaO., § 3 Rn. 53.
  - 16 BVerfG, Urt. v. 11.6.1958, Az. 1 BvR 596/56, BVerfGE 7, 377 ff.
  - 17 Vgl. BVerfG, Urt. v. 29.9. 1960, Az. 2 C 79/59, BVerfGE 11, 139 ff.

## Lebensbereich Gesundheit

### *Hinweis:*

*Rechtsfragen aus der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung*

*Dies ist eine Hintergrundinformation für Beratungseinrichtungen mit einer Einschätzung der rechtlichen Situation in ausgewählten, häufigen Fällen aus der Beratungsarbeit. Es ist keine Rechtsauskunft im Einzelfall und keine Prognose zum Erfolg juristischer Schritte. Die Rechtslage kann sich ändern; Details spielen immer eine Rolle.*



## Kann auf HIV/Aids der Behinderungsbegriff des AGG angewandt werden? \*

Menschen mit HIV oder AIDS sind einem hohen Risiko ausgesetzt benachteiligt zu werden, wie eine jüngere Schweizer Studie zeigt (Pärli 2007). Die dort analysierten Probleme sind mit Erfahrungen in Deutschland vergleichbar. Dabei ist das Benachteiligungsrisiko insbesondere im Erwerbsleben sehr hoch, in dem die Leistungsfähigkeit ein entscheidendes Kriterium für die Beurteilung einer Person darstellt; ein Risiko gibt es aber auch im Bereich der Dienstleistungen oder im privaten Bereich.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Benachteiligungen dann, wenn sie mit bestimmten Merkmalen zusammen hängen, also eine Diskriminierung darstellen. § 1 AGG listet diese Merkmale auf; „Krankheit“ wird dort nicht genannt. Antidiskriminierungsschutz bei HIV/AIDS könnte aber als Schutz vor Diskriminierung wegen einer Behinderung verstanden werden.

### Fragestellung

- Kann auf HIV/AIDS der Behinderungsbegriff des AGG angewandt werden?

### Anwendungsbereich des AGG:

Weltweit sind, nach korrigierten Schätzungen von UNAIDS, der Organisation der Vereinten Nationen, die sich mit diesen Problem befasst, rund 33 Millionen Menschen mit dem HI-Virus infiziert, also „HIV-positiv“. In Deutschland leben etwa 63.500 Menschen mit HIV.<sup>1</sup> Jährlich infizierten sich nach einer Studie aus dem Jahr 2008 ca. 3000 weitere Menschen in Deutschland mit dem HI-Virus.<sup>2</sup>

Juristische Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit HIV/AIDS finden sich weltweit. Dabei reagieren sowohl Gesetzgeber als auch

Gerichte und Verwaltungen sehr unterschiedlich auf die Probleme und Bedürfnisse der Betroffenen.

Das US-amerikanische höchste Gericht, der Supreme Court, hat 1998 eine asymptomatische HIV-Infektion als Behinderung im Sinne des amerikanischen Gesetzes zum Schutz von Behinderten anerkannt.<sup>3</sup>

In Europa ist diese Frage dagegen umstritten. Zwar schützt europäisches Recht Behinderte vor Diskriminierung (u. a. nach der Richtlinie 2000/78/EG). Der Europäische Gerichtshof hat jedoch in der Rechtssache Navas festgestellt, dass „Krankheit“ von dem geschützten Merkmal der Behinderung zu trennen ist.<sup>4</sup> Allerdings stellte der EuGH auch fest, dass in der EU autonom und einheitlich auszulegen ist, was Behinderung bedeutet. Damit kann sich ein europarechtlich anderes Verständnis von Behinderung entwickeln. Dies muss auch die weiteren Entwicklungen im internationalen Recht beachten, wo mittlerweile die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung gilt. Diese orientieren sich an der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und verstehen Behinderung als spezifische soziale Beeinträchtigung. Zudem werden z.B. in Großbritannien chronische Krankheiten als Behinderungen gesetzlich anerkannt und chronisch Kranke vor Diskriminierung geschützt.<sup>5</sup>

In Deutschland ist entscheidend, ob das AGG auf Fälle der Benachteiligung wegen HIV-AIDS Anwendung findet.

### Sachlicher Anwendungsbereich

Der sachliche Anwendungsbereich des AGG ist in § 2 AGG geregelt. Danach findet das AGG im Bereich der Erwerbstätigkeit und im Zivilrechtsverkehr Anwendung. Innerhalb dieser Bereiche könnten Menschen mit HIV oder AIDS durch das AGG geschützt sein, sofern der persönliche Anwendungsbereich eröffnet ist.

### Persönlicher Anwendungsbereich

Persönlich sind Menschen durch das AGG geschützt, die wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale Nachteile erfahren. Krankheit ist nicht als Merkmal des AGG anerkannt, weshalb hier nur in Betracht kommt, eine HIV-Infektion als „Behinderung“ i.S.d. § 1 AGG zu verstehen.

Der Begriff der Behinderung ist im AGG nicht definiert. Eine Orientierung bietet § 2 des 9. Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX). Danach sind „Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ Diese Definition wird auch im Behindertengleichstellungsgesetz (§ 3 BGG) sowie im Landesgleichberechtigungsgesetz von Berlin (§ 4 LGBG) verwendet.

Der deutsche Gesetzgeber hat sich somit von einem rein medizinischen Behinderungsbegriff ab- und dem medizinisch-sozialen Behinderungsbegriff der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zugewandt. Entscheidend ist eine mögliche Beeinträchtigung des Menschen in seinem oder ihrem persönlichen, familiären und gesellschaftlichen Umfeld.<sup>6</sup> Damit sind auch Menschen geschützt, deren Gesundheitsstörung ihre körperliche Funktionsfähigkeit nicht unmittelbar beeinträchtigt, die aber durch Kontextfaktoren, wie z. B. durch das Verhalten Anderer, beeinträchtigt werden. Im deutschen Sozial- und Schwerbehindertenrecht sind daher entstellende Narben und Male, weibliche Haarlosigkeit oder das dauerhafte Ausscheiden von Salmonellenerregern als Behinderungen anerkannt.<sup>7</sup>

In Deutschland werden HIV/AIDS auch als Funktionsbeeinträchtigung nach dem Grad der Behinderung (GdB) anerkannt. Diese Grade werden durch eine Anlage zur Versorgungsmedizin-Verordnung festgelegt<sup>8</sup> und durch ein ärztliches Gutachten festgestellt. Bei einer HIV-Infektion kommt es auf die Symptome an. So wird eine HIV-Infektion ohne klinische Symptomatik mit einem GdB von 10 bewertet, eine Infektion mit klinischer Symptomatik mit einer GdB von 30 – 40; bei einer schweren Leistungsbeeinträchtigung, dem sog. AIDS-Vollbild, gilt ein GdB von 100.

Lange wurden nur Menschen durch das Sozialrecht geschützt, die als schwerstbehindert galten. Dies setzte einen GdB von 50 (oder mehr) voraus. 2007 erkannte das Bundesarbeitsgericht, dass auch eine Person mit einem GdB von 40 sich auf die EG-Richtlinie 2000/78/EG und damit auf eine Benachteiligung wegen einer Behinderung berufen kann.<sup>9</sup> Diese Richtlinie ist eine der Grundlagen des AGG.

Insgesamt spricht also die deutsche Rechtsentwicklung dafür, nicht nur Schwer- und Schwerstbehinderte unter dem Behinderungsbegriff zu schützen, sondern auch diejenigen, die sonst als beeinträchtigt anerkannt werden. Jedenfalls muss das im Lichte der Rechtsprechung für Menschen mit einem GdB von mindestens 40 gelten. Angemessen erscheint es aber auch bei Menschen, die unter einer chronischen Erkrankung leiden und einen niedrigeren GdB haben; das BAG hat jedenfalls keine Untergrenze festgelegt. Darauf zielen auch Diskussionen, eine HIV-Infektion als chronische Krankheit anzuerkennen, was auch eine Anerkennung als Behinderung bedeuten würde.<sup>10</sup>

### Mehrfachdiskriminierung:

#### Zusammenhang mit sexueller Identität und ethnischer Zugehörigkeit

Weiter könnte die Benachteiligung von Menschen mit HIV/AIDS eine Diskriminierung mit Blick auf das Merkmal der „sexuellen Identität“ darstellen, das nach § 1 AGG geschützt ist. Die Gruppe der Männer, die Sex mit Männern haben oder homosexuell sind, ist diejenige, welche überwiegend von HIV/AIDS betroffen ist. Ob jemand mit Blick auf ein Merkmal benachteiligt wird, hängt nicht davon ab, ob er oder sie dieses Merkmal „hat“ oder „lebt“, es also tatsächlich vorliegt; vielmehr kann eine Diskriminierung auch dann vorliegen, wenn jemand aus einem solchen Grund benachteiligt wird. Folglich kann im Einzelfall eine Benachteiligung von HIV-positiven/AIDS-Kranken eine Diskriminierung aufgrund einer (zugeschriebenen) sexuellen Identität darstellen.

Um Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität i. S. d. AGG handelt es sich auch in dem Fall, in dem ein homosexueller Mensch benachteiligt ist, weil jemand vermutet, er (oder sie) sei HIV-positiv bzw. AIDS-krank.

Des Weiteren schützt das AGG nach § 1 AGG vor Benachteiligungen aufgrund der „Rasse“ oder ethnischen Zugehörigkeit. Werden also Menschen benachteiligt, weil andere davon ausgehen, sie seien HIV-positiv oder AIDS-krank, weil sie aus einem bestimmten Land kommen oder einer Ethnie zugerechnet werden, die mit AIDS assoziiert wird, ist der persönliche Anwendungsbereich des AGG ebenfalls eröffnet.

### Anwendbarkeit anderer Rechtsvorschriften

Schutz vor Nachteilen hinsichtlich einer chronischen Krankheit bietet in Deutschland das spezielle Recht für Behinderte, also das BGG und das LGBG (dazu bereits oben).

Zudem gilt ein grundsätzliches Benachteiligungsverbot nach dem besonderen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 3 GG, ferner dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG und dem Menschenwürdegebot aus Art. 1 GG sowie aus der völkerrechtlichen Bindung des Art. 25 GG an die Menschenrechte.

### Resümee

Es spricht vieles dafür, Menschen mit einer HIV-Infektion bzw. AIDS-Kranke in den persönlichen Schutzbereich des § 1 AGG mit Blick auf das Merkmal der Behinderung aufzunehmen. Zudem kann im Einzelfall eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität oder aufgrund der Ethnizität vorliegen. Schließlich sind in vielen Fällen besondere sozialrechtliche Vorschriften zu beachten.

- 
- \* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 65.
  - 1 Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung stellt regelmäßig Daten zur Verfügung, unter <http://www.gib-aids-keine-chance.de/>
  - 2 Epidemiologische Kurzinformation des Robert Koch-Instituts Stand: Ende 2008, unter [www.rki.de](http://www.rki.de).
  - 3 U.S. Supreme Court, *Bragdon v. Abbott*, 526 U.S. 624 (1998), per Kennedy J. for the Court, <http://www.law.cornell.edu/supct/pdf/97-156P.ZO>, S. 3 – 21.
  - 4 EuGH, Urt. v. 11. Juli 2006, Rs. C-13/05 „Navas“.
  - 5 Disability Discrimination Act DDA (Amendment) Regulations Act 2005, section 6 A.
  - 6 Däubler, in: Däubler/Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 2. Auflage 2008, § 1 Rn. 74.
  - 7 Schmidt, in: Schiek, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Ein Kommentar aus europäischer Perspektive, § 1 Rn. 43.
  - 8 Anlage „Versorgungsmedizinische Grundsätze“, veröffentlicht im Anlageband zum Bundesgesetzblatt, G5702, 2008.
  - 9 BAG, Urt. v. 3. April 2007, Az. 9 AZR 823/06.
  - 10 Pärli/Caprazi/Suter, Recht gegen HIV/Aids-Diskriminierung im Arbeitsverhältnis – Eine rechtsvergleichende Untersuchung zur Situation in Kanada, Grossbritannien, Frankreich und der Schweiz, Bern/Stuttgart/Wien 2007, S. 280.



## Wann ist ein Ausschluss von der Blutspende eine Diskriminierung i. S. d. AGG? \*

Viele Unternehmen gewinnen Blut und Blutprodukte aus Blutspenden. Sie richten sich dabei nach den Richtlinien der Bundesärztekammer<sup>1</sup>, die in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Paul-Ehrlich-Institut sog. „Risikogruppen“ identifiziert hat.<sup>2</sup> In den Richtlinien ist u.a. der Ausschluss von der Blutspende geregelt (2.2.), der dauerhaft (2.2.1.) oder begrenzt erfolgen kann (2.2.2.). Es muss vor jeder Spende geprüft werden, ob ein Ausschlusskriterium vorliegt.

Können Menschen ausgeschlossen werden, die eine bestimmte Staatsangehörigkeiten haben oder hatten?

Können Menschen von der Blutspende ausgeschlossen werden, die aus bestimmten Gebieten kommen oder die eine bestimmte sexuelle Identität haben?

Und können sich Menschen, die von der Blutspende ausgeschlossen werden, auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen?

Mit diesen Fragen ist das grundsätzliche Problem berührt, inwiefern Entscheidungen in Orientierung an „Risikogruppen“ getroffen werden dürfen. Dies geschieht z. B. auch im Rahmen polizeilicher Arbeit und ist als diskriminierendes, insbesondere als rassistisches „Profiling“ international sehr umstritten. Ob und wann genau in solchen Maßnahmen eine Diskriminierung i. S. d. AGG zu sehen ist, muss daher im Einzelfall auch sehr genau geprüft werden. Im Folgenden geht es nur um die Konstellationen im Zusammenhang mit Blutspenden.

### Gründe für den Ausschluss von Blutspenden

Die Kriterien, nach denen Menschen Blut spenden oder von der Blutspende ausgeschlossen werden dürfen, sind grundsätzlich festgelegt,

was allerdings auch bedeutet, dass im Einzelfall anderes gelten kann. Zu den Kriterien für einen Dauerausschluss gehören bestimmte Krankheiten und Krankheitsrisiken, die u. a. mit Blick auf die Herkunft und die sexuelle Identität definiert sind. So gehört zu den Ausschlusskriterien:

- der „Aufenthalt im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland von insgesamt mehr als 6 Monaten in den Jahren 1980 bis 1996“.
- „Personen, deren Sexualverhalten oder Lebensumstände ein gegenüber der Allgemeinbevölkerung deutlich erhöhtes Übertragungsrisiko für durch Blut übertragbare schwere Infektionskrankheiten (HBV, HCV oder HIV) bergen“, in der Fußnote der Richtlinien erläutert mit „z.B. homo- und bisexuelle Männer, Drogenabhängige, männliche und weibliche Prostituierte, Häftlinge“.

Daneben gibt es Regeln für zeitweise Rückstellungen von der Blutspende, nach 2.2.2 u. a. für Menschen mit dem Risiko, eine übertragbare Infektion zu erwerben, u.a.

- Personen, die in einem Malaria-Endemiegebiet geboren oder aufgewachsen sind oder die zeitweilig ihren Lebensmittelpunkt in einem Malaria-Endemiegebiet hatten für 4 Jahre nach Verlassen der Endemieregion;
- nach Besuch eines Malaria-Endemiegebietes für mindestens 6 Monate;
- Personen, die aus einem Gebiet eingereist sind, in dem sie ihren zeitweiligen Lebensmittelpunkt hatten und in dem sich HBV-, HCV-, HIV- oder HTLV-I/-II Infektionen vergleichsweise stark ausgebreitet haben für 4 Monate nach dem letzten Aufenthalt;

- nach intmem Kontakt mit Personen, die einer Gruppe mit erhöhtem Infektionsrisiko für HBV, HCV und/oder HIV angehören (s. Fußnote 14) für 4 Monate
- nach Haftentlassung für 4 Monate
- bei engen Kontakten innerhalb einer häuslichen Lebensgemeinschaft mit dem Risiko einer Infektion durch Hepatitis (HBV, HCV, HAV) für 4 Monate nach letztem Kontakt.

Hat ein Mensch sich kürzer in den genannten Gebieten aufgehalten, kann eine Zulassung zur Spende aufgrund ärztlicher Beurteilung erfolgen.

### Anwendung des AGG?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Benachteiligungen im Hinblick auf die Erwerbsarbeit und im Geschäftsleben. Es umfasst aber nicht alle Diskriminierungen. Neben dem AGG gelten zahlreiche weitere Regeln sowohl des Bundes wie auch der Bundesländer, z. B. gegen die Ausgrenzung von Behinderten, zur Gleichstellung von Frauen im Beruf usw.

Für den Fall der Blutspende müsste zunächst der Anwendungsbereich des AGG eröffnet sein. Das ist nicht eindeutig der Fall.

In Abschnitt 3 (§§19 – 21) regelt das AGG den Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr. Bei der Blutspende handelt es sich aber nicht um ein Geschäft. Vielmehr bestimmt der Gesetzgeber (§ 10 TVG), dass die Blutspende freiwillig und unentgeltlich erfolgt. Für die Mitwirkung an der Spende erhalten Menschen daher auch kein Honorar, sondern eine Aufwandsentschädigung, § 10 TFG.

Zwar ist die Blutspende also kein Kauf, aber zwischen Unternehmen und Spendenden entsteht doch eine zivilrechtliche Bindung, eine Art unvollkommenes Rechtsgeschäft. Die Unternehmen, die Blutspenden abnehmen, müssen sich z. B. an die „Richtlinien zur Gewinnung von Blut und Blutbestandteilen und zur Anwendung von Blutprodukten (Hämotherapie)“<sup>3</sup> der Bundesärztekammer halten, § 12 TFG.<sup>4</sup> Sie müssen insbesondere Risiken für Bluttransfusionen ausschließen. Zudem müssen sie auch sonstige Regeln beachten, die im Geschäftsverkehr gelten.

Bei der Blutspende könnte es sich daher um ein zivilrechtliches „Massengeschäft“ i. S. d. § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG handeln. Dies sind Schuldverhältnisse, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat.<sup>5</sup> Hier liegen zwar vergleichbare Bedingungen in vielen Fällen vor. Doch erfolgt die Blutentnahme gerade nicht ohne Ansehen der Person, denn es muss vor jeder Spende geprüft werden, ob Risiken vorliegen. Insofern ähnelt die Blutspende der Krankenversicherung, die allerdings in § 19 Abs. 1 Nr. 2 AGG ausdrücklich in den Anwendungsbereich des AGG aufgenommen worden ist. Das lässt den Schluss zu, dass derartige Geschäfte nach Sinn und Zweck des AGG und den Richtlinien der EU, auf die es zurückgeht, durchaus diskriminierungsfrei erfolgen sollen. Es lässt sich aber auch argumentieren, dass der Gesetzgeber dies wie bei der Krankenversicherung dann auch ausdrücklich geregelt hätte. Dagegen spricht wiederum, dass der Fall der Versicherungen seit langem umstritten und deshalb regelungsbedürftig, das Problem der Blutspende aber kein Thema war. Die Formulierung des AGG ist jedenfalls nicht eindeutig.

Die Anwendung des AGG kann sich auch aus § 19 Abs. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 5 – 8 AGG ergeben. Danach ist jedenfalls Rassismus im Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, untersagt; § 2 Abs. 1 Nr. 5 AGG.<sup>6</sup> Eine Benachteiligung hinsichtlich der sexuellen Identität durch den pauschalen Ausschluss von der Blutspende von Homosexuellen ist demgegenüber vom AGG nicht erfasst.<sup>7</sup>

Der Begriff Sozialschutz beschreibt gemeinschaftsrechtlich die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, unabhängig davon, ob und in welchem Umfang die Mitgliedstaaten für bestimmte Risiken Leistungen gesetzlicher Sozialversicherungsträger oder anderer Sozialleistungsträger vorsehen, ob sie beitragsfinanziert sind oder aus allgemeinen Steuermitteln erbracht werden.<sup>8</sup> Gemeint ist damit das Erfüllungsverhältnis im sozialen Leistungserbringungsrecht.<sup>9</sup> Das ist z. B. der Behandlungsvertrag zwischen Kassenpatient/-innen und Kassenärzt/-e/-innen, der Krankenhausvertrag zwischen dem Krankenhausträger und Kassenpatient/-in oder Verträge mit ambulanten Pflegediensten.<sup>10</sup> Zum Sozialschutz gehört also auch, was außerhalb des öffentlichen Rechts durch privatrechtliche Leistungsangebote geregelt ist.<sup>11</sup> Es ist also, anders als bei § 2 Abs. 1 Nr. 8, nicht entscheidend, ob eine Leistung „der Öffentlichkeit zur Verfügung steht“.<sup>12</sup> Unter den Anwendungsbereich fallen u. a. sog. Erfüllungsverhältnisse.

Bei der Blutspende handelt es sich jedoch gerade nicht um eine Leistung eines Sozialversicherungs- oder Sozialschutzsystems an eine Person, also um ein Erfüllungsverhältnis, sondern um eine „Leistung“ Einzelner für die Gesellschaft, also eine Leistung in die entgegengesetzte Richtung. Das spricht gegen eine Anwendbarkeit des AGG. Auch hier gilt allerdings, dass derartige Verhältnisse vom Sinn und Zweck des Antidiskriminierungsrechts sicher mit erfasst sein sollen.

### Vorliegen einer Benachteiligung im Sinne des AGG

Wird angenommen, dass das AGG Anwendung findet, weil eine Parallele der Blutspende zur Krankenversicherung aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 AGG vorliegt, so müsste es sich beim Ausschluss von der Blutspende um eine Benachteiligung im Sinne des AGG handeln. Nach § 3 Abs. 1 S. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes – u. a. „Rasse“ und ethnische Herkunft – eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Die Richtlinien nehmen ausdrücklich auf die Herkunft Bezug, benennen es allerdings als Staatsangehörigkeit. In der Begründung zum Gesetzentwurf<sup>13</sup> zu § 1 AGG heißt es, dass das Merkmal der ethnischen Herkunft weit zu verstehen sei. Eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft sei auch dann gegeben, „wenn scheinbar auf die Staatsangehörigkeit oder die Religion abgestellt wird, in der Sache aber die ethnische Zugehörigkeit gemeint ist.“<sup>14</sup> Zu § 7 Abs. 1 heißt es in der Begründung außerdem, dass die Zielsetzung benachteiligenden Verhaltens sich nicht immer eindeutig aus dem Verhalten ergebe. „Wer z. B. Menschen auf Grund ihrer Staatsangehörigkeit benachteiligen möchte, unterscheidet häufig in Wirklichkeit nach deren ethnischer Herkunft. Das Abstellen auf die Staatsangehörigkeit ist oft nur Vorwand (...).“<sup>15</sup> Folglich ist das nur vordergründige Abstellen auf die Staatsangehörigkeit im Rahmen von Arbeitsverhältnissen und zivilrechtlichen Verträgen als unmittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft zu bewerten<sup>16</sup>; schon die Frage nach der Staatsangehörigkeit kann ein Indiz für eine unmittelbare Diskriminierung sein.<sup>17</sup>

Falls die Frage nach der Staatsangehörigkeit nicht nur vorgeschoben ist, kann immer noch eine mittelbare Diskriminierung wegen der

ethnischen Herkunft in Betracht kommen.<sup>18</sup> Als Beispiel sei hier die gesetzliche Differenzierung nach der Staatsangehörigkeit beim Berufszugang von Heilpraktiker/-innen genannt.<sup>19</sup>

Diskriminierung i. S. d. AGG ist dies allerdings nur, wenn kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung vorliegt.<sup>20</sup> So ist die Frage nach der Staatsangehörigkeit dann zulässig, wenn ein Betrieb oder Unternehmen feststellen will, ob Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse vorhanden sind, um bei der Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern nicht gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz zu verstoßen.<sup>21</sup> Wenn ein Mensch mangels entsprechender Papiere nicht eingestellt wird, liegt darin kein Verstoß gegen AGG.<sup>22</sup>

Hier ist die Situation allerdings anders. Der Gesetzgeber verfolgt mit § 5 TFG („Auswahl der spendenden Personen“) das Ziel, möglichst risikoarme Blutspenden zu erhalten,<sup>23</sup> um Menschen vor Infektionen zu schützen.<sup>24</sup> Die Staatsangehörigkeit allein bedingt aber nie ein Gesundheitsrisiko. Daher ist fraglich, ob das eingesetzte Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Gemäß § 5 Abs. 1 TFG muss dafür gesorgt werden, „dass die spendende Person vor der Freigabe der Spende nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft und Technik auf Infektionsmarker, mindestens auf HIV-, Hepatitis B- und Hepatitis C-Virus-Infektionsmarker“ untersucht wird. Insofern ist eine individuelle Prüfung zwingend.

Der generelle Ausschluss aufgrund der Gruppenzugehörigkeit könnte folglich nur dann angemessen sein, wenn eine solche individuelle Prüfung tatsächlich undurchführbar oder unzumutbar ist. Das bedeutet allerdings auch, den Aufwand und die Kosten für eine individuelle Betrachtung so ernst zu nehmen, dass sie Benachteiligungen

rechtfertigen können. Damit wird ein ökonomischer Faktor gegen einen ethischen Grundsatz gestellt. Wer das für richtig hält, kann den Ausschluss von Risikogruppen rechtfertigen. Wer das Grundrecht auf Gleichbehandlung in jedem Fall garantiert, wird Kosten und Aufwand nicht als Rechtfertigung für eine Diskriminierung akzeptieren.

Dies gilt auch für die Frage einer Benachteiligung wegen der sexuellen Identität. In der ausdrücklichen Nennung dieses Merkmals liegt eine unmittelbare Benachteiligung i. S. d. AGG. Nach § 20 Abs. 1 S. 2 AGG kann dies in bestimmten Fällen zulässig sein. So liegt ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung vor, wenn dies der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient; § 20 Abs. 1 S. 2. Nr. 1 AGG. Dabei geht es jedoch um die Beachtung von Verkehrssicherungspflichten bei Massengeschäften.<sup>25</sup> Darum handelt es sich hier jedoch nicht. Weitere Gründe, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten, müssen von ähnlichem Gewicht sein wie die Regelbeispiele.<sup>26</sup> Zudem gilt auch hier der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit; eine Ungleichbehandlung muss also legitim, erforderlich und angemessen sein. Auch hier hängt eine Entscheidung folglich davon ab, ob Kosten und Aufwand Diskriminierung rechtfertigen können.

## Resümee

Im Fall der Blutspende ergeben sich Zweifel an der Anwendbarkeit des AGG. Wenn der Anwendungsbereich eröffnet sein sollte, ist weiter fraglich, ob eine Benachteiligung vorliegt. Es liegen weltweit anerkannte Daten vor, die es legitim erscheinen lassen, Menschen aus bestimmten Regionen von der Blutspende auszuschließen. Demgegenüber müssen Blutspenden aber ohnehin individuell überprüft werden. Dem Sinn und Zweck des Schutzes vor Diskriminierung wird die individuelle Prüfung jedenfalls besser gerecht.

- \* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 65.
- 1 Richtlinien zur Gewinnung von Blut und Blutbestandteilen und zur Anwendung von Blutprodukten (Hämotherapie) gemäß §§ 12 und 18 des Transfusionsgesetzes (TFG), veröffentlicht im Bundesanzeiger vom 5. November 2005; <http://www.bundesaerztekammer.de/downloads/Haemo2005.pdf>. Die Richtlinien sind nicht zwingend, da Entwicklungen in der Forschung immer beachtet werden müssen, doch halten sich die Blutspendeinrichtungen daran; Deutsch, NJW 1998, 3377.
  - 2 Prof. Dr. R. Seitz, Leiter der Abteilung Hämatologie/ Transfusionsmedizin des Paul-Ehrlich-Instituts, Antwort auf den offenen Brief des Magazins Männer, [http://www.pei.de/cln\\_170/nn\\_154580/sid\\_A9709980334D30B492B3AB7E5767FAC/DE/infos/patienten/am-sikpat/blut-sik-pat/spenderausschluss-homosexuelle.html?\\_\\_nnn=true](http://www.pei.de/cln_170/nn_154580/sid_A9709980334D30B492B3AB7E5767FAC/DE/infos/patienten/am-sikpat/blut-sik-pat/spenderausschluss-homosexuelle.html?__nnn=true), Stand 8.06.2010.
  - 3 <http://www.bundesaerztekammer.de/page.asp?his=0.7.45.3242>, Stand 8.06.2010.
  - 4 § 12 TFG ermächtigt das Bundesministerium für Gesundheit durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates nach Anhörung der Bundesärztekammer und weiterer Sachverständiger die fachlichen Anforderungen zu regeln. Die Richtlinien werden im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.
  - 5 Franke/ Schlichtmann, in: Däubler/Bertzbach, AGG – Handkommentar, 2. Aufl. 2008, § 19 Rn. 25 – 34.
  - 6 § 19 Abs. 2: Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.
  - 7 Zur Diskussion über den Ausschluss schwuler Männer bzw. von Männern, die Sex mit Männern haben, vgl. Stellungnahme Deutsche Aids Hilfe e.V. ([www.aids-hilfe.de](http://www.aids-hilfe.de)); Offener Brief des Magazins Männer an Prof. Dr. R. Seitz, Abteilungsleiter für Hämatologie und Transfusionsmedizin am Paul-Ehrlich-Institut, sowie seine Antwort.

- 8 v. Roetteken, AGG, 9. Aktualisierung September 2009, § 2 Rn. 44.
- 9 Franke, in: Däubler/ Bertzbach, AGG – Handkommentar, § 2 Rn. 46.
- 10 Franke, in: Däubler/ Bertzbach, AGG – Handkommentar, § 2 Rn. 46.
- 11 v. Roetteken, AGG, 9. Aktualisierung September 2009, § 2 Rn. 46.
- 12 Franke, in: Däubler/ Bertzbach, AGG – Handkommentar, § 2 Rn. 45.
- 13 BT Drs. 16/1780 vom 8.6.2006. Vgl. auch das Diskriminierungsverbot des § 75 Betriebsverfassungsgesetz, dessen Wortlaut die „Nationalität“ und damit auch die Staatsangehörigkeit umfasst.
- 14 BT Drs. 16/1780, 31.
- 15 BT Drs. 16/1780, 34.
- 16 Däubler/Bertzbach, § 1 AGG Rn. 34, Schiek, § 1 AGG Rn. 18, Rudolf/Mahlmann, § 7 Rn. 22,
- 17 Schiek, § 22 Rn. 21.
- 18 Rudolf/Mahlmann, § 7 Rn. 22 und § 8 Rn. 100.
- 19 Schiek, § 1 AGG Rn. 18.
- 20 Rudolf/Mahlmann, § 6 Rn. 30.
- 21 Rudolf/Mahlmann, § 8 Rn. 100.
- 22 Däubler/Bertzbach, § 1 AGG Rn. 33.
- 23 Tag, in: MüKo, StGB Nebenstrafrecht I, TFG § 5 Rn. 1.
- 24 Tag, in: MüKo, StGB Nebenstrafrecht I, TFG § 5 Rn. 1 m.w.N.
- 25 Franke/ Schlichtmann, in: Däubler/ Bertzbach, § 20 Rn. 12; vgl. auch amlt. Begründung AGG, BT-Drucks. 16/1780 S. 43.
- 26 Franke/ Schlichtmann, in: Däubler/ Bertzbach, § 20 Rn. 11. Dabei sind Art. 4 Abs. 5 bzw. der Erwägungsgrund 16 der RL 2002/73/EG zu beachten.

## Lebensbereich Freizeit/Erholung

### *Hinweis:*

*Rechtsfragen aus der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung*

*Dies ist eine Hintergrundinformation für Beratungseinrichtungen mit einer Einschätzung der rechtlichen Situation in ausgewählten, häufigen Fällen aus der Beratungsarbeit. Es ist keine Rechtsauskunft im Einzelfall und keine Prognose zum Erfolg juristischer Schritte. Die Rechtslage kann sich ändern; Details spielen immer eine Rolle.*



## „Görlitzer Park – ohne Dreck, Drogen, Punks und Penner?!“ Ist der Veranstaltungstitel aus AGG-Sicht beanstandbar? \*

Mit einem öffentlichen Aushang wird zu einer Veranstaltung eingeladen, in der es um das Thema: „Unser Görlitzer Park – ohne Dreck, Drogen, Punks und Penner!?“ gehen soll. Im Einladungstext werden die „Gründung einer Bürgerwehr“ und die „Installation von Überwachungskameras“ vorgeschlagen. Einige verstehen diese Aneinanderreihung „Dreck, Drogen, Punks und Penner“, bekräftigt durch ein Ausrufezeichen, als gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

### Fragestellung

- Handelt es sich bei dem Text um eine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)?
- Handelt es sich bei dem Text um eine Diskriminierung im Sinne anderer Vorschriften oder um ein nach anderen Rechtsgrundlagen zu ahndendes Fehlverhalten?
- Wie ist das Verhältnis zur Presse- bzw. Meinungsfreiheit?

### Vorliegen einer Diskriminierung nach dem AGG:

#### Persönlicher Anwendungsbereich

Das Diskriminierungsverbot des AGG bezieht sich nach § 1 AGG auf die Merkmale „Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität“. Diese Liste wird allgemein als abschließend angesehen. Die Beschränkung auf die angegebenen Merkmale war eine bewusste politische Entscheidung. Für diese Fälle wurde das größte Risiko einer Diskriminierung angenommen.<sup>1</sup> Somit lässt sich das AGG nicht ohne weiteres auf andere Merkmale oder Personengruppen ausweiten.

Das AGG ist also nur anwendbar, wenn sich „Punks“ oder „Penner“ als Begriffe darstellen, die unmittelbar oder mittelbar Menschen markieren,

die unter eines der Merkmale des AGG fallen. „Punk“ bezeichnet eine bestimmte Form einer sozialen Bewegung – im Unterschied zu einer politischen oder religiösen Bewegung –, die etwa Mitte der 1970er Jahre in den USA und Großbritannien entstand und gegen Ende der 1980er Jahre nach Deutschland kam. Sie wendet sich gegen Konventionen und wird häufig als Lebensgefühl bezeichnet. Dieses bringt sie durch Kleidung und Auftreten sowie Musik zum Ausdruck. Zudem wird „Punk“ politisch einem „linken“ Spektrum zugeordnet.<sup>2</sup>

„Punk“ ist damit keine ethnische oder religiös-weltanschauliche Bezeichnung im Sinne des AGG. Auch die Assoziation mit einer politischen Richtung genügt nicht, um das Merkmal der Weltanschauung zu aktivieren, denn „Punk“ ist nicht als (mittelbare) Bezeichnung einer politischen Position zu verstehen. Der Begriff Weltanschauung wird in den Antidiskriminierungs-Richtlinien der EG nicht definiert.<sup>3</sup> In der Gesetzesbegründung zum AGG wird Weltanschauung aber „als eine mit der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel menschlichen Lebens“ verstanden.<sup>4</sup> In Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) wird ein „gewisses Niveau an Überzeugungskraft, Ernsthaftigkeit, Widerspruchsfreiheit und Bedeutsamkeit“ verlangt.<sup>5</sup> Andere plädieren für einen engen Weltanschauungsbegriff, der sich von der Religion nur dadurch unterscheidet, dass die Transzendenz fehlt.<sup>6</sup> Beiden Ansichten zufolge wird jedoch eine „feste Überzeugung“ gefordert. Diese ist bei „Punks“ als einheitliche Linie nicht vorhanden; es gibt auch keine Institutionalisierung. „Punks“ sind somit nicht vom AGG geschützt.

Der Begriff „Penner“ meint Menschen, die aufgrund ihres Äußeren so wirken, als würden sie obdachlos bzw. überwiegend auf der Straße leben, nicht erwerbstätig sein und übermäßig und auch tagsüber Alkohol konsumieren. Mit diesem Begriff wird also eine sozial prekäre Lebens-

situation beschrieben. Das AGG schützt aber (derzeit noch) nicht vor einer Diskriminierung aufgrund der sozialen Lage. Auch „Penner“ sind somit nicht vom AGG geschützt.

### Sachlicher Anwendungsbereich

Auch der sachlicher Anwendungsbereich des AGG dürfte nicht eröffnet sein. Es müsste sich bei der Veranstaltung um ein zivilrechtliches Massengeschäft i. S. d. § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG handeln.

### Vorliegen einer Diskriminierung oder eines Verstoßes gegen andere Regeln

Die in dem Einladungstext bezeichneten „Punks“ und „Penner“ könnten durch den oder die Einladenden im Sinne des Strafgesetzbuches (StGB) beleidigt worden sein. Was eine Beleidigung ist, definiert § 185 StGB. Eine Beleidigung setzt eine Äußerung von Missachtung oder Nichtachtung voraus, die die bezeichneten Personen in ihrer Ehre verletzt und gegenüber ihnen oder Dritten ausgesprochen wird. „Beleidigungsfähig“ sind alle lebenden Menschen, als Individuen oder als Mitglied einer (kleinen) überschaubaren Gruppe, aber auch als eine Personengemeinschaft.

„Punks“ oder auch obdachlose Menschen, die sich im Park aufhalten, könnten als Gruppe beleidigt worden sein oder als Individuen. Der Text nennt aber keine Namen und verweist auch nicht auf bestimmte Einzelpersonen. Daher kommt nur eine Beleidigung unter einer Kollektivbezeichnung in Frage. Diese liegt vor, wenn Mitglieder einer Gruppe individuell beleidigt werden, weil die Gruppe aufgrund bestimmter Merkmale klar umgrenzt ist und deutlich aus der Allgemeinheit hervortritt.<sup>7</sup> Dies ist aber bei „Punks“ wohl ebenso wenig der Fall wie bei „Pennern“. Wann jemand „Punk“ ist und wann nicht, ist nicht eindeutig

bestimmt oder bestimmbar. Eine Identität als „Punk“ oder ein Leben als „Penner“ kann nach außen auch mehr oder minder deutlich werden. Somit sind „Punks“ oder „Penner“ nicht mit einer Kollektivbezeichnung im Sinne des Strafrechts beleidigt worden.

Allerdings können auch Personengemeinschaften und Verbände im Sinne des StGB beleidigt werden. Hier wird verlangt, dass sie eine rechtlich anerkannte soziale Funktion erfüllen und einen einheitlichen Willen bilden können.<sup>8</sup> Auch dies dürfte weder bei „Punks“ noch bei „Pennern“ der Fall sein. Es handelt sich gerade nicht um derart verfestigte Kollektive. Im Ergebnis sind also weder die „Punks“ noch die „Penner“ im Sinne des StGB beleidigt worden. Dies ist als Ergebnis auch deshalb einleuchtend, weil das Strafrecht die ultima ratio, die letzte, aber auch schärfste Eingriffsmöglichkeit des Staates gegenüber seinen Bürger/-innen darstellt. Es sollte daher im Zweifelsfall immer restriktiv, also zurückhaltend angewendet werden.

### Das Verhältnis zur Presse- und Meinungsfreiheit

Die Ankündigung könnte zudem unter den Schutz der Presse- und Meinungsfreiheit fallen. Die Pressefreiheit aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 Var. 1 GG ist eine besondere Form der Meinungsfreiheit. Sie umfasst alle zur Verbreitung geeigneten und bestimmten Druckerzeugnisse. Dazu gehören nicht nur solche, die regelmäßig erscheinen, sondern auch Bücher, Flugblätter, Aufkleber oder Plakate.<sup>9</sup> Grundrechtlich geschützt sind alle „im Pressewesen tätigen Personen und Unternehmen“.<sup>10</sup> Sollte das Plakat in diesem Sinne von einer solchen Person erstellt worden sein, wäre der Anwendungsbereich der Pressefreiheit eröffnet.

Handelt es sich um eine nicht-professionelle Aktion, ist das Plakat als Meinungsfreiheit geschützt. Die Meinungsfreiheit, die u. a. in Art. 5 Abs. 1 Satz 1 Hs. 1 GG garantiert wird, schützt Meinungsäußerungen

jeglicher Art. Diese können politischer oder unpolitischer Natur sein, öffentliche oder private Angelegenheiten betreffen, vernünftig oder unvernünftig, wertvoll oder wertlos sein.<sup>11</sup> Auch beleidigende Äußerungen werden geschützt, doch findet die Meinungsfreiheit ihre Grenzen beim Recht der persönlichen Ehre und des Jugendschutzes. So sind etwa Äußerungen, die lediglich auf die Herabsetzung der Würde einer Person abzielen, nicht vom Grundrechtsschutz umfasst. Eine Beleidigung im Sinne des StGB liegt wie gezeigt jedoch nicht vor. Es handelt sich hier auch nicht um einen gezielten Angriff auf die Würde von „Punks“ und „Pennern“. Zwar ist ein Ausrufezeichen ein Indiz für eine Formalbeleidigung, doch befindet sich auf dem Plakat auch ein Fragezeichen. Die Provokation steht also neben einer Hinterfragung. Somit handelt es sich bei dem Text um eine Meinungsäußerung, die verfassungsrechtlich als Meinungsfreiheit geschützt ist.

## Resümee

Bei dem Text kann keine Diskriminierung im Sinne des AGG festgestellt werden. Auch handelt es sich nicht um eine Beleidigung im Sinne des StGB. Die Formulierung erscheint unglücklich und missverständlich, ist aber durch das Recht auf freie Meinungsäußerung geschützt.

---

\* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 83.  
 1 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach, AGG Handkommentar, 2. Aufl., München 2008, § 1 Rn. 6 f.  
 2 Das landläufige Verständnis findet sich u. a. unter <http://de.wikipedia.org/wiki/punk>.  
 3 Richtlinien: 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG, 2004/113/EG.  
 4 BT-Drs. 16/2022, S. 28.  
 5 So z. B. Däubler, in: Däubler/ Bertzbach, AGG Handkommentar, 2. Aufl. München 2008, § 1 Rn. 69.

---

6 So z. B. Kokott, in: Sachs, GG-Kommentar, 4. Aufl. München 2007, Art. 4 Rn. 20.  
 7 BGHSt 11, 207; 36, 83 („Soldaten der Bundeswehr“).  
 8 BGHSt 6, 186.  
 9 Pieroth/ Schlink, Grundrechte Staatsrecht II, 24. Aufl., Heidelberg 2008, Rn. 567.  
 10 BVerfGE 20, 162/175.  
 11 BVerfGE 61, 1/8; 65, 1/41.



## Welche Interventionsschritte kann und/oder muss das zuständige Gewerbeamt gegen eine diskriminierende Einlasspraxis einer/s Gewerbetreibenden einleiten? \*

Ein junger Mann sucht mit einigen Freunden und Freundinnen eine Berliner Diskothek auf. Alle, die vor ihm am Eingang stehen, werden von den Türstehern nach einer kurzen Ausweiskontrolle problemlos herein gelassen. Als der Mann seinen (deutschen) Ausweis vorzeigt, wird ihm mitgeteilt, dass er die Diskothek nicht betreten dürfe. Auf die Nachfrage, ob der Grund für den verwehrt Einlass sein türkischer Name sei, antwortet der Türsteher mit „ja“. Um herauszufinden, ob es sich um ein Missverständnis handelt, fragt der junge Mann den gleichen Türsteher mit etwas erhobener Stimme, aber in normalem Sprachton und Sprachtempo erneut: „Habe ich Sie richtig verstanden, dass ich in diese Diskothek nicht herein gelassen werde, weil ich einen türkischen Namen habe?“ Auch diese Frage wird vom Türsteher bejaht. Der Mann sucht eine Beratungseinrichtung auf, die ein Treffen zwischen ihm und dem Betreiber der Diskothek organisiert. Der Betreiber sichert bei diesem Treffen zu, dass sich das beschriebene Ereignis nicht wiederholen werde. Am nächsten Abend wiederholt sich dieselbe Situation.

### Fragestellung

- Handelt es sich bei der Verweigerung des Einlasses um eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)?
- Wie kann oder muss das für die Diskothek zuständige Gewerbeamt intervenieren?

### Anwendbarkeit des AGG

Das AGG schützt vor Benachteiligungen im Bereich der selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit (Abschnitt 2 des Gesetzes) sowie im Bereich bestimmter zivilrechtlicher Verträge (Abschnitt 3 des Gesetzes); § 2 Abs. 1 AGG. Der Zutritt zu Diskotheken ist ein solcher

Vertrag, denn es handelt sich um ein zivilrechtliches Massengeschäft, § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG, das typischerweise ohne Ansehen der Person in einer Vielzahl von Fällen abgeschlossen wird. Also findet das AGG Anwendung.

### Benachteiligung im Sinne des AGG

Eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des AGG liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, § 3 Abs. 1 S. 1 AGG. Es genügt, wenn der oder die Diskriminierende das Merkmal nur vermutet; tatsächlich vorliegen muss es nicht.<sup>1</sup>

Im beschriebenen Fall wird dem Mann der Einlass verwehrt, weil er einen türkischen Namen trägt. Darin liegt eine unmittelbare Benachteiligung i. S. d. AGG. Es kommt hier nicht darauf an, welche Staatsangehörigkeit der Mann besitzt. Entscheidend ist, dass die problematisierte Handlung an eine vermeintlich andere Herkunft, nämlich die türkische, anknüpft. Den zur gleichen Zeit Einlass begehrenden weiteren Personen wurde der Einlass gewährt. Daher ist der Mann im Vergleich zu anderen nachteilig behandelt worden.

Unmittelbare Benachteiligungen können nur höchst ausnahmsweise gerechtfertigt werden, vorrangig hinsichtlich von Alter, Glaube und Behinderung, §§ 8 – 10 AGG. Für die hier vorliegende Benachteiligung ist kein Rechtfertigungsgrund ersichtlich. Also liegt eine Diskriminierung im Sinne des AGG vor.

## Handlungsmöglichkeiten des Gewerbebeamtes:

### Zivilrechtliche Verstöße als Indiz für Unzuverlässigkeit

Ein Gewerbeamt kann einem oder einer Diskotheken-Betreibenden die Gewerbeerlaubnis entziehen, wenn Tatsachen vorliegen, welche die Unzuverlässigkeit des oder der Gewerbetreibenden oder einer mit der Leitung des Gewerbebetriebes beauftragten Person in Bezug auf dieses Gewerbe belegen, sofern die Untersagung zum Schutze der Allgemeinheit oder der im Betrieb Beschäftigten erforderlich ist, § 35 Gewerbeordnung (GewO). Unzuverlässigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Dieser Begriff muss von den Verwaltungsbehörden ausgelegt und kann im Streitfall von den zuständigen Gerichten überprüft werden.<sup>2</sup> Nach ständiger Rechtsprechung ist gewerberechtlich unzuverlässig, wer nach dem Gesamteindruck des Verhaltens keine Gewähr dafür bietet, das Gewerbe in Zukunft ordnungsgemäß, d. h. entsprechend der gesetzlichen Vorschriften und unter Beachtung der guten Sitten, auszuüben.<sup>3</sup> Typische Beispiele für diese Unzuverlässigkeit sind die Begehung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, Steuerrückstände, mangelnde Sachkunde oder mangelnde wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.<sup>4</sup>

In der juristischen Kommentarliteratur wird allgemein davon ausgegangen, dass ein Verstoß gegen zivilrechtliche Pflichten kein Indiz für Unzuverlässigkeit darstellt.<sup>5</sup> Das Gewerbeamt schützt die Allgemeinheit und nicht einzelne Personen.

Das AGG normiert als geltendes Recht die Pflicht, niemanden aufgrund der in § 1 AGG genannten Merkmale zu benachteiligen. Es gewährleistet damit Individuen Schutz vor Diskriminierung, soll aber auch die (Vertrags-) Freiheit aller sichern. Es ist Ausdruck der Gleichwertigkeit aller Menschen, ein zentrales Rechtsgut der menschlichen Gemeinschaft.<sup>6</sup> Gewerbetreibende, die sich nicht an diese Benach-

teilungsverbote halten, erkennen diese Gleichwertigkeit aller nicht an. Daher spricht Vieles dafür, Verstöße gegen das AGG anders als Verstöße gegen vertragliche Pflichten und damit als Angriffe gegen die Allgemeinheit zu behandeln. Dann wäre ein Verstoß gegen das AGG als Beispiel für unzuverlässiges Verhalten im Gewerbe zu sehen. Das Gewerbeamt kann dann handeln.

Da es sich bei § 35 GewO um einen Tatbestand mit zwingender Rechtsfolge handelt, muss das zuständige Gewerbeamt bei Vorliegen der Tatbestandsmerkmale die Gewerbeerlaubnis entziehen.<sup>7</sup>

Allerdings ist zu beachten, dass die Gewerbefreiheit in Deutschland unter dem Schutz der Verfassung steht, Art. 12 Grundgesetz (GG). Daraus folgt, dass ein einmaliger Verstoß gegen das AGG noch nicht dazu führen soll, dass die Gewerbeerlaubnis entzogen wird. Mehrere Verstöße sind demgegenüber geeignet, die Feststellung der Unzuverlässigkeit zu begründen. Es bedarf einer Prognose, ob der oder die Gewerbetreibende auch in Zukunft gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen wird. Diese Prognose ist unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erstellen.<sup>8</sup> Bei den Benachteiligungen muss es sich daher um gravierende und schwerwiegende Vorfälle handeln. Das Gewerbeamt muss versuchen mit Hilfe von Abmahnungen oder Auflagen die gewerbetreibende Person zur ordnungsgemäßen Ausübung des Gewerbes zu bringen.<sup>9</sup> Kommt es danach weiterhin zu Verstößen, hier also zu Benachteiligungen i. S. d. AGG, kann dies – im Zuge einer Gesamtbetrachtung aller Verstöße, die für sich genommen nicht ausreichen – als Grund für Unzuverlässigkeit bewertet werden.

In einem Urteil des VG Stuttgart wurde 1975 dementsprechend auch entschieden, dass „es Fälle von Rassismus geben kann, die eine persönliche Unzuverlässigkeit des Gastwirts – möglicherweise auch unabhängig von einem strafbaren Verhalten – begründen können.“<sup>10</sup>

## Strafrecht

Der oder die Diskobetreibende könnte sich weiterhin wegen Beleidigung i. S. d. § 185 ff. Strafgesetzbuches (StGB) strafbar gemacht haben, indem er „den Türken“ nicht in die Disko ließ. Eine Beleidigung setzt eine Äußerung von Missachtung oder Nichtachtung voraus, die die bezeichneten Personen in ihrer Ehre verletzt und gegenüber ihnen oder Dritten ausgesprochen wird. „Beleidigungsfähig“ sind alle lebenden Menschen, als Individuen oder als Mitglied einer (kleinen) überschaubaren Gruppe, aber auch als eine Personengemeinschaft.

Grundsätzlich gilt aber, dass das Strafrecht ultima ratio ist, also letztes Mittel, um Missstände zu beseitigen. Es ist nicht dazu gedacht, eine Person zu bestrafen, die gegen zivilrechtliche Vorschriften verstoßen hat. Allein ein Verstoß gegen das AGG begründet also keine Strafbarkeit. Die strafrechtliche Verfolgung kommt aber in Betracht, wenn die benachteiligende Handlung ein besonderes Unwerturteil verdient. In der Rechtsprechung wird davon in der vorliegenden Situation nicht ausgegangen. „Die Türken“ gelten ebenso wie „die Frauen“ nicht als sog. „beleidigungsfähige Gruppe“.<sup>11</sup> Um als eine solche anerkannt zu werden wird verlangt, dass sie eine rechtlich anerkannte soziale Funktion erfüllen und einen einheitlichen Willen bilden können.<sup>12</sup>

Die Beleidigungsdelikte der §§ 185 ff. StGB kommen daher nur im Einzelfall bei sehr schwerwiegenden Beschimpfungen u. ä. in Betracht.

## Resümee

Eine rassistische Einlasspraxis in Diskotheken ist ein Verstoß gegen das AGG. Dies begründet zivilrechtliche Ansprüche auf Schadensersatz. Das Amtsgericht Oldenburg<sup>13</sup> hat dies im Grundsatz auch anerkannt, aber den Anspruch gemindert, da der Kläger im Rahmen eines

„Testing“-Verfahrens den Einlass begehrte, also nachweisen wollte, dass hier rassistisch gehandelt wird und vorhersehen konnte, was geschieht. „Die bewusste und billigend in Kauf genommene Herbeiführung der Benachteiligung“ führe zu einer Halbierung des Schadensersatzanspruchs. Anders ist es, wenn Rassismus nicht „getestet“, sondern im Alltag erlebt wird. Demgegenüber liegt im Regelfall keine Beleidigung i. S. d. §§ 185 ff. StGB vor. In Betracht kommt jedoch ein Einschreiten des Gewerbebeamten, das die Gewerbeerlaubnis bei Unzuverlässigkeit des oder der Gewerbetreibenden widerrufen kann. Unzuverlässigkeit liegt bei Verstößen gegen zivilrechtliche Vorschriften nur dann vor, wenn diese wiederholt und bewusst geschehen und durch eine Abmahnung und/oder Auflagen keine Abhilfe geschaffen werden kann.

- 
- \* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 83.
- 1 Schrader/ Schubert, in: Däubler/ Bertzbach, AGG Handkommentar, 2. Aufl. 2008, § 3 Rn. 35. § 7 Abs. 1 AGG: Die diskriminierte Person muss die Nicht-Existenz bei einem angenommenen Merkmal nicht beweisen. Vgl. Schrader/ Schubert, in: Däubler/ Bertzbach, AGG Handkommentar, 2. Aufl. 2008, § 3 Rn. 35.
  - 2 BVerwGE 28, 202, 209 f.
  - 3 BVerwG GewA 1971, 200, 201; 1982, 233; 294; 298; 299, 300; 301; 303; 1999, 72.
  - 4 Marcks, in: Landmann/ Rohmer: Gewerbeordnung, 53. Ergänzungslieferung 2009, § 35 Rn. 35 ff.
  - 5 Tettinger/ Wank, in: Tettinger: Kommentar zur Gewerbeordnung, 7. Aufl. 2004, § 35 Rn. 72; Marcks, in: Landmann/ Rohmer: Gewerbeordnung, 53. Ergänzungslieferung 2009, § 35 Rn. 62.
  - 6 Rudolf/ Klose, in: Rudolf/ Mahlmann: Gleichbehandlungsrecht - Handbuch, 1. Aufl. 2007, Rn. 189.
  - 7 Pielow, in: Beck'scher Online-Kommentar, Stand: 01.06.2009, § 35 Rn. 39.
  - 8 Tettinger/ Wank, in: Tettinger: Kommentar zur Gewerbeordnung, 7. Aufl. 2004, § 35 Rn. 72.
  - 9 Rudolf/ Klose, in: Rudolf/ Mahlmann: Gleichbehandlungsrecht - Handbuch, 1. Aufl. 2007, Rn. 190 f.
  - 10 VG Stuttgart, B. v. 17.09.1975 – V 248/75 –.
  - 11 Vgl. sog. Sexismus-Klage gegen das Magazin „Stern“, LG Hamburg, NJW 1980, 56.
  - 12 BGHSt 6, 186.
  - 13 Urteil vom 23.07.2008, Az. E2 C 2126/07.



## Muss eine öffentliche Einrichtung bei von ihr organisierten Ausflugsfahrten dafür Sorge tragen, dass mobilitätseingeschränkte Mitbürger/-innen daran teilnehmen können? \*

Eine öffentliche Einrichtung organisiert in Kooperation mit einem privaten Reiseunternehmen Ausflugsfahrten, für die oft Busse angemietet werden. Das grundsätzlich offene Angebot richtet sich insbesondere an Senior/innen.

Als sich eine Frau, die in ihrer Mobilität eingeschränkt ist und deshalb einen Rollstuhl benutzt, für eine solche Fahrt anmeldet, erhält sie ein Schreiben mit folgendem Inhalt:

„Mit Bedauern habe ich Ihnen mitzuteilen, dass für die Durchführung von Ausflugsfahrten allein aus Kostengründen die Anmietung spezieller Busse, die für die Beförderung mobilitätseingeschränkter Menschen und die erforderliche Mitnahme der Rollstühle ausgerichtet sind, nicht möglich ist. Der in dem Gesamtpreis enthaltene Beförderungsanteil würde sich bei Anmietung dieser speziellen Fahrzeuge derart erhöhen, dass – gemessen an den übrigen bestehenden entsprechenden Angeboten in Berlin – diese Fahrten unwirtschaftlich würden und somit eine für die Durchführung der Ausflüge festgelegte Mindestteilnehmerzahl nicht erreichbar wäre.“

In dem Schreiben wird auch darauf hingewiesen, dass sonst Fahrten, die insbesondere Senior/-innen ansprechen sollen, aus dem Programm genommen werden müssten. Es wird darum gebeten, andere Anbietende zu suchen, die Tagesfahrten rund um Berlin organisieren.

### Fragestellung

- Müssen Ausflugsfahrten auch für mobilitätseingeschränkte Menschen angeboten werden?

- Gilt dies insbesondere für eine öffentliche Einrichtung und die Vergabe entsprechender Aufträge an Beförderungsunternehmen? Liegt eine Benachteiligung nach dem AGG aufgrund einer Behinderung vor, wenn Behinderte an solchen Fahrten nicht teilnehmen können?

### Anwendbarkeit des AGG

Das AGG schützt vor Benachteiligungen im Bereich der selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit (Abschnitt 2 des Gesetzes) sowie im Bereich der zivilrechtlichen Verträge (Abschnitt 3 des Gesetzes). Bei den Ausflugsfahrten müsste es sich um ein zivilrechtliches Angebot in Form von Massengeschäften handeln, § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG. Massengeschäfte sind solche Geschäfte, die in einer Vielzahl von Fällen unter immer gleichen Konditionen abgeschlossen werden. Es darf dabei gerade nicht auf das Ansehen der Person als Individuum ankommen. Entscheidend ist der „Eintritt der Anbietenden in die öffentliche Sphäre“.<sup>1</sup> Der Schutz vor Benachteiligung erstreckt sich dabei auf den Abschluss von Verträgen, aber auch auf das Vorfeld der Anbahnung von Verträgen.

Die Ausflugsfahrten werden offen und damit einer Vielzahl von Personen angeboten; es handelt sich deshalb um Massengeschäfte. Hier handelt dabei zwar eine öffentliche Einrichtung wie zum Beispiel ein Bezirksamt als Behörde i. S. d. § 1 Abs. 4 VwVfG. Doch auch staatliche Stellen können zivilrechtlich tätig sein.<sup>2</sup> Wenn die Ausflugsfahrten öffentlich-rechtlich organisiert wären, wäre eine Behörde an das verfassungsrechtliche Verbot der Diskriminierung (Art. 3 Grundgesetz, Art. 10 Verfassung von Berlin) gebunden; sind sie wie hier privatrechtlich gestaltet, gilt das AGG. Staatliche Stellen haben keine größeren Freiheiten in Bezug auf eine „Diskriminierungsautonomie“ als private Akteure.<sup>3</sup>

Die Behörde tritt, wie sie in dem Schreiben ausführt, wie ein privater Anbieter auf und ist damit von Angebot und Nachfrage abhängig. Das Bezirksamt agiert also privatrechtlich. Bei dem Angebot zu Ausflugsfahrten handelt es sich um die Begründung und Durchführung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse in Form der Massengeschäfte. Das AGG ist damit anwendbar.

### Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Die Durchführung von Dienstleistungen mit Mitteln, die Behinderte ausgrenzen, könnte gegen das AGG verstoßen. Dies schützt ausdrücklich auch vor Benachteiligungen wegen einer Behinderung, § 1 AGG.

Daneben gilt in Berlin das Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (Landesgleichberechtigungsgesetz, LGBG Berlin), das in § 2 Abs. 1 LGBG regelt, dass niemand wegen seiner/ihrer Behinderung diskriminiert werden darf, und, wie auch das AGG, „jede nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung“ verbietet, § 3 Abs. 1 S. 1 LGBG. Daneben gilt ein solches Verbot auch nach § 7 Abs. 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) und das Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG.

Was eine Behinderung ist, wird unterschiedlich definiert. Der deutsche Gesetzgeber definiert in § 2 Abs. 1 SGB IX:

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ Diese Definition wird auch im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und im Landesgleichberechtigungsgesetz von Berlin (LGBG) verwendet.

Der deutsche Gesetzgeber hat sich mit dieser Definition von einem rein medizinischen Behinderungsbegriff abgewandt und den medizinisch-sozialen Begriff der Weltgesundheitsorganisation (WHO) übernommen. Der medizinisch-soziale Begriff stützt sich auf eine Beeinträchtigung des Menschen in seinem/ihrer persönlichen, familiären und gesellschaftlichen Umfeld.<sup>4</sup>

Vorliegend geht es um eine Frau, die in ihrer Mobilität eingeschränkt ist und einen Rollstuhl benutzt. Sie ist damit im genannten Sinne behindert. Das AGG schützt vor unmittelbarer Benachteiligung nach § 3 AGG, die vorliegt, „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.“ Die Absage zur Teilnahme an der Ausflugsfahrt wird auch mit dem Vorliegen ihrer Behinderung begründet. Sie erfährt damit eine weniger günstige Behandlung als Menschen, die nicht – jedenfalls nicht wie sie körperlich – behindert sind. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt damit vor.

### Rechtfertigungen von Benachteiligungen Behinderter

Eine Ungleichbehandlung kann nach dem AGG jedoch in bestimmten Fällen gerechtfertigt sein. Das ist im Zivilrechtsverkehr der Fall, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, § 20 AGG. Hier bedarf es einer wertenden Beurteilung im Einzelfall.<sup>5</sup> In § 20 Abs. 1 AGG finden sich Regelbeispiele für sachliche Gründe. Nach § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AGG kann eine Benachteiligung gerechtfertigt sein, wenn dies „der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecke vergleichbarer Art dient.“ Dies dient vor allem der Durchsetzung von Verkehrssicherungspflichten.<sup>6</sup> Vorliegend geht es aber ausweislich des Schreibens nicht um die Sicherheit der Teilnehmenden an der Reise, sondern um Kosten. Die öffentliche Einrichtung und das private

Fahrunternehmen möchten sich nicht von möglichen Haftungsrisiken befreien. § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AGG kann die Ungleichbehandlung damit nicht rechtfertigen.

Andere Rechtfertigungsgründe müssen sich an den Regelbeispielen des § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 4 AGG messen lassen.<sup>7</sup> Eine Ungleichbehandlung muss einem legitimen Ziel dienen und angemessen sein.<sup>8</sup> Da es sich um eine Ausnahme von der Regel des Benachteiligungsverbots handelt, sind die Maßstäbe hier eng zu fassen.<sup>9</sup>

Im LGBG heißt es zudem: „Nicht gerechtfertigt ist eine Ungleichbehandlung, wenn sie ausschließlich oder überwiegend auf Umständen beruht, die in mittelbarem oder unmittelbarem Zusammenhang mit der Behinderung stehen.“ Dies ist ein noch strengerer Maßstab als der des AGG. Vorliegend liegt die Begründung der Ablehnung der Mitnahme von Menschen im Rollstuhl gerade in ihrer Behinderung. Die Ungleichbehandlung ist deshalb nach dem LGBG nicht zu rechtfertigen.

Aber auch sonst kommt eine sachliche Rechtfertigung nicht in Betracht. Im Schreiben wird mit unverhältnismäßig hohen Reisekosten für die übrigen Teilnehmenden an einer Reise argumentiert, die das gesamte Angebot gefährden könnten. Das ist eine Sachfrage, zu der es differenzierte Angaben bräuchte. So könnte geprüft werden, wer derzeit an diesen Fahrten wahrnimmt, über welche Ressourcen verfügt und welche Kosten tragen könnte. Es ließe sich auch erfragen, ob und wie viele Menschen bereit wären, für behindertengerechte Busse mehr zu zahlen. Zudem müssten die genauen Kosten barrierefreier Angebote erhoben werden. Die Teilnahmekosten orientieren sich an den Gesamtkosten für die Ausflugsfahrten, die wiederum auf die Angebote der kooperierenden Unternehmen zurück gehen. Hat die öffentliche Einrichtung bislang keine behindertengerechten Angebote gefordert, könnte sie dies künftig tun (dazu auch unten).

Stellt sich dann heraus, dass das Angebot so teuer wird, dass es tatsächlich nicht mehr aufrecht erhalten werden könnte, ist weiter zu fragen, ob dies eine Diskriminierung rechtfertigt. Hier stellt sich die Frage, ob materielle Vergünstigungen für mehrheitlich nicht behinderte Bürgerinnen und Bürger gerechtfertigt sind, wenn Behinderte keine Chance haben, diese auch in Anspruch zu nehmen. Die sozialpolitische Frage dazu lautet, ob die Mehrkosten auf anderem Wege auszugleichen wären, um das Angebot zu retten. Das AGG jedenfalls lässt eine Rechtfertigung aus Kostengründen in § 20 AGG nicht zu.

### **Die Pflicht zu barrierefreien Angebote durch öffentliche Einrichtungen**

Öffentliche Einrichtungen trifft eine Pflicht zur Gleichbehandlung, aber auch zur Barrierefreiheit in vielerlei Hinsicht. Im Fall der Kooperation mit Privaten bei nicht zwingenden Angeboten müssen sie solche Kooperationsverträge in aller Regel ausschreiben, um eine faire Auswahl unter mehreren Anbietenden zu treffen und um öffentliche Gelder diskriminierungsfrei zu vergeben. Das Vergaberecht ist allerdings in der rechtspolitischen Debatte, da genau die Frage, welche sozialen Aspekte dort wie beachtet werden müssen, umstritten. Dabei ist zudem zwischen Aufträgen mit Blick auf die in Rede stehenden Summen zu unterscheiden. Sicher scheint derzeit, dass in den Ausführungsbedingungen eines Auftrags auf Barrierefreiheit geachtet werden darf. Darüber hinaus dürfte es zulässig sein, in einer Ausschreibung barrierefreie Reisemöglichkeiten zu verlangen. Ob damit ein Bus oder ein separater Transport in kleineren Wägen gewollt ist, bliebe dabei offen.

## Resümee

Eine mobilitätseingeschränkte Person nicht an einem öffentlichen Angebot teilhaben zu lassen, ist eine unmittelbare Benachteiligung, die sowohl das AGG wie auch das LGBG verhindern wollen. Es lässt sich nach geltendem Recht kaum rechtfertigen. Vielmehr müssten öffentliche Stellen bei der Vergabe entsprechender Aufträge oder dem Abschluss entsprechender Verträge darauf achten, dass Barrierefreiheit gesichert ist.

---

\* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 83.

1 Schiek (Hg.) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive, München 2007, § 19 Rn. 10

2 Schiek aaO., § 19 Rn. 5.

3 Schiek, in: Schiek aaO., § 19 Rn. 6.

4 Däubler, in: Däubler/ Bertzbach, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Handkommentar, 2. Aufl. 2008, § 1 Rn. 74.

5 Franke/ Schlichtmann, in: Däubler/ Bertzbach aaO., § 20 Rn. 9.

6 Franke/ Schlichtmann, in: Däubler/ Bertzbach, (s. o.), § 20 Rn. 12.

7 Schiek, in: Schiek (s. o.), § 20 Rn. 3.

8 Schiek, in: Schiek (s. o.), § 20 Rn. 2.

9 Franke/ Schlichtmann, in: Däubler/ Bertzbach (s. o.), § 20 Rn. 11.

## Lebensbereich Familie

### *Hinweis:*

*Rechtsfragen aus der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung*

*Dies ist eine Hintergrundinformation für Beratungseinrichtungen mit einer Einschätzung der rechtlichen Situation in ausgewählten, häufigen Fällen aus der Beratungsarbeit. Es ist keine Rechtsauskunft im Einzelfall und keine Prognose zum Erfolg juristischer Schritte. Die Rechtslage kann sich ändern; Details spielen immer eine Rolle.*



## Keine ermäßigten Rundfunkgebühren für eingetragene Lebenspartnerschaften? \*

Die Gebühreneinzugszentrale (GEZ) erteilt im Zusammenhang mit Rundfunkgebühren für Haushalte eingetragener Lebenspartnerschaften folgende Auskunft:

*„Sehr geehrte Frau ...,  
Bezug nehmend auf Ihre Anfrage können wir Ihnen nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung mitteilen, dass bei gleichgeschlechtlichen wie auch bei nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften bezüglich der Gebührenpflicht folgende gesetzliche Regelung gilt:*

*Aufgrund des eindeutigen Wortlauts des § 5 Abs. 1 Rundfunkgebührenstaatsvertrag (siehe Anhang) ist eine Gleichbehandlung dieser Lebensgemeinschaften mit der Ehe nicht möglich.*

*Daher gilt bis zu einer entsprechenden Anpassung der Vorschriften des Rundfunkgebührenstaatsvertrags, dass einer der beiden Partner die Rundfunkgeräte im gemeinsamen Haushalt anmelden muss, die Gebührenfreiheit für Zweitgeräte nach § 5 Abs. 1 gilt dann nur für den Rundfunkteilnehmer selbst. Hält der/die Lebenspartner/in in eigenen Räumlichkeiten eigene Rundfunkgeräte zum Empfang bereit oder hat er/sie ein Auto mit Autoradio sind diese zusätzlich anmelde- und gebührenpflichtig.“*

### Fragestellung

- Ist diese Praxis der GEZ vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) haltbar? Kann das AGG herangezogen werden, um eine Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften mit Ehen auch in diesem Zusammenhang einzufordern?

### Grundsätzliches zur Rechtslage

Das Anknüpfen vieler Versorgungsgeber an den Begriff „Ehegatte“ hat in den letzten Jahren viele Fragen aufgeworfen. Vor allem Vereinbarungen in privatwirtschaftlichen Betrieben, aber auch Regeln von öffentlich-rechtlichen Kammern und im Beamtenrecht arbeiten mit diesem Begriff. Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine Vorschrift im Rundfunkgebührenstaatsvertrag.<sup>1</sup> § 5 Abs. 1 Rundfunkgebührenstaatsvertrag lautet:

„Eine Rundfunkgebühr ist nicht zu leisten für weitere Rundfunkempfangsgeräte (Zweitgeräte), die von einer natürlichen Person oder ihrem Ehegatten –

1. in ihrer Wohnung oder ihrem Kraftfahrzeug zum Empfang bereitgehalten werden, wobei für Rundfunkempfangsgeräte in mehreren Wohnungen für jede Wohnung eine Rundfunkgebühr zu entrichten ist;
2. als der allgemeinen Zweckbestimmung nach tragbare Rundfunkempfangsgeräte vorübergehend außerhalb ihrer Wohnung oder vorübergehend außerhalb ihres Kraftfahrzeuges zum Empfang bereitgehalten werden.

Eine Rundfunkgebührenpflicht im Rahmen des Satzes 1 besteht auch nicht für weitere Rundfunkempfangsgeräte, die von Personen zum Empfang bereitgehalten werden, welche mit dem Rundfunkteilnehmer in häuslicher Gemeinschaft leben und deren Einkommen den einfachen Sozialhilferegelsatz nicht übersteigt.“

Danach wird „der Ehegatte“ von der Entrichtung der Rundfunkgebühr befreit, sofern beide in einer gemeinsamen Wohnung leben. Für ein-

getragene Lebenspartner/innen soll diese Regelung nach der im Fall vertretenen Auffassung der GEZ nicht gelten.

### Anwendbares Recht gegen Diskriminierung

Recht gegen Diskriminierung gilt derzeit nicht überall. Daher muss im vorliegenden Fall zunächst geklärt werden, ob im Hinblick auf den Rundfunkgebührenstaatsvertrag ein Diskriminierungsschutz besteht.

Er kann sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergeben. Das AGG ist anwendbar im Bereich der selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit sowie im Bereich des (sonstigen) Zivilrechts, insbesondere bei sogenannten Massengeschäften, § 2 AGG. Die Rundfunkgebührenpflicht ist eine öffentlich-rechtliche Abgabe an den Staat. Das AGG ist somit nicht direkt anwendbar. Es könnte sich aber um eine Abgabe für eine Dienstleistung handeln. Dann wäre das AGG nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG anwendbar. Danach gilt das Benachteiligungsverbot „bei Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“. Dies hat die Gerichte bisher nur wenig beschäftigt. Es ließe sich argumentieren, dass der öffentlich-rechtliche Rundfunk eine Dienstleistung seitens des Staates ist, die gegenüber der Öffentlichkeit erbracht wird. So spricht das Bundesverfassungsgericht von der „medialen Grundversorgung“.<sup>2</sup> Zudem ist der Rundfunk mittlerweile auch ein Markt, denn zahlreiche Anbieter konkurrieren. Danach wäre das AGG hier in der Sache anwendbar.

Das AGG müsste allerdings auch den Staat als Handelnden binden. Im Abschnitt 3 ist nur vom Schutz im Zivilrechtsverkehr die Rede. Daher ließe sich argumentieren, dass öffentlich-rechtliche Dienstleistungen hier nicht unmittelbar gemeint sind.

Allerdings ist der Staat – anders als Private – unmittelbar an die Verfassung gebunden. In Art. 3 Abs. 2 und 3 GG, den besonderen Gleichheitssätzen, taucht die „sexuelle Identität“ als ausdrücklich benanntes Diskriminierungsmerkmal bislang nicht auf, ist aber in der Europäischen Charta der Grundrechte ausdrücklich genannt und von einem Senat des Bundesverfassungsgerichts auch als absolutes Differenzierungsverbot anerkannt worden. Verboten ist dabei auch der „gleichheitswidrige Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis aber vorenthalten wird.“<sup>3</sup> Somit darf der Staat Homosexuelle nicht diskriminieren. Daraus ergibt sich auch eine Bindung der Rundfunkgebühren.

Schließlich verpflichtet die Verfassung des Landes Berlin (VvB) das Land in Art. 10 Abs. 2 VvB ausdrücklich, Menschen auch mit Blick auf die „sexuelle Identität“ vor Diskriminierung zu schützen.

### Vorliegen einer Diskriminierung

Müssen öffentlich-rechtliche Abgaben also diskriminierungsfrei gestaltet werden, ist zu klären, ob in der Sache tatsächlich eine Diskriminierung vorliegt.

Nach § 3 Abs. 1 S. 1 AGG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, „wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ Vorliegend knüpft die Gebührenregelung an den Begriff „Ehegatte“ an. Dieser bezieht sich auf den Familienstand „verheiratet“. Er bezieht sich also nicht direkt auf ein in § 1 AGG genanntes Merkmal. Somit liegt eine unmittelbare Benachteiligung nicht vor.

Es kann sich um eine mittelbare Benachteiligung handeln. Eine mittelbare Benachteiligung i. S. d. § 3 Abs. 2 AGG liegt vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können“. Das ist nicht der Fall, wenn „die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.“

Vorliegend kann es sich um eine mittelbare Benachteiligung auf Grund des Merkmals „sexuelle Identität“ handeln. Der Staatsvertrag knüpft nicht ausdrücklich an dieses Merkmal an und ist insofern neutral. Jedoch werden durch diese Regelung tatsächlich und typischerweise Menschen in eingetragener Lebensgemeinschaft in besonderer Weise benachteiligt. Der Rundfunkgebührenstaatsvertrag grenzt mit dem Begriff „Ehegatte“ anhand des Familienstandes „verheiratet“ Menschen von der Erlassregel der Gebührenzahlung aus, die faktisch in derselben Situation leben wie Ehegatten, aber nicht heiraten dürfen. Verheiratet kann nach deutschem Recht derzeit nur sein, wer standesamtlich die Ehe mit einer Person des anderen Geschlechts eingeht; gleichgeschlechtlichen Paaren ist dieses Institut verschlossen. So führt eine formale Unterscheidung hier zu einer faktischen Benachteiligung. Genau das ist nach § 3 Abs. 2 AGG aber regelmäßig unzulässig.

Zulässig ist die Benachteiligung nur, wenn sie sich rechtfertigen lässt. Hier ist die Rechtsprechung uneinheitlich. Einige argumentieren, die Gleichsetzung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe sei nicht möglich, denn Art. 6 Abs. 1 GG fordere hier nicht nur den Schutz der Ehe, sondern auch Unterschiede und „Abstand“ zu anderen Lebensformen. Das VG Stuttgart führte in einer Entscheidung vom April 2008 aus, die eingetragene Lebenspartnerschaft erfülle die Voraus-

setzungen der bürgerlichen Ehe gemäß §§ 1310 ff. BGB nicht. Die Verschiedengeschlechtlichkeit sei wesentliches Strukturprinzip. Unterschiede seien der Wille und die Intention der gesetzgebenden Organe gewesen, als sie das Institut der Lebenspartnerschaft schufen, anstatt die Ehe für Paare des gleichen Geschlechts zu öffnen. Daher sei die Ehe wegen Art. 6 Abs. 1 GG gegenüber allen anderen Formen der Lebensgemeinschaft speziell zu fördern.<sup>4</sup> Es liege keine Diskriminierung vor, wenn diese Unterscheidung auch materielle Folgen habe.

Gegen diese Argumente sind vielfach Einwände formuliert worden. Insbesondere hat ein Senat des Bundesverfassungsgerichts entschieden, Unterschiede seien nicht zulässig, wenn in der Sache kein Unterschied bestehe, also Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, Lasten teilen usw.<sup>5</sup> Bei der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer/-innen des öffentlichen Dienstes müsse eine Ungleichbehandlung mit einem „sachlich gerechtfertigten Unterscheidungsmerkmal“ begründet werden. Es müsse einen „inneren Zusammenhang zwischen den vorgefundenen Verschiedenheiten und der differenzierenden Regelung“ geben. Und die Anforderungen an das Unterscheidungsmerkmal sind „umso strenger, je größer die Gefahr (ist), dass eine Anknüpfung an Persönlichkeitsmerkmale, die mit denen des Art. 3 Abs. 3 GG vergleichbar sind.“ Das sei bei der sexuellen Identität des Fall. Zwar stehe theoretisch zwei heterosexuell orientierten Menschen gleichen Geschlechts die Lebenspartnerschaft offen und theoretisch könnten auch zwei homosexuell orientierte Menschen unterschiedlichen Geschlechts eine Ehe eingehen. Dies sei aber „zu formal“ und „werde der Lebenswirklichkeit nicht gerecht“. Die Befugnis zur Privilegierung der Ehe enthalte kein Gebot zur Benachteiligung anderer Lebensformen. Mit dieser Entscheidung rückt das Bundesverfassungsgericht von einem pauschalen Abstandsgebot der Ehe zu anderen Formen des zwischenmenschlichen Zusammenlebens ab.

Zudem geht es bei § 3 Abs. 2 AGG gerade darum, nicht formell zu vergleichen, sondern eine tatsächliche Benachteiligung zu verhindern. Diese liegt vor, wenn zwei Lebenssachverhalte tatsächlich gleich sind, aber juristisch oder eben formell ungleich behandelt werden. Auch das VG Stuttgart prüft zumindest hilfsweise eine Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung. Noch deutlicher wird dies in der Rechtsprechung des EuGH. So argumentierte der EuGH in der Rechtssache „Maruko“, dass eine Diskriminierung auf Grund der sexuellen Identität vorliege, wenn eine Regelung in der Satzung der Bühnenversorgungswerke an den Begriff „Ehegatte“ anknüpft und daran einen Ausschluss von der Versorgung knüpft, obwohl der sachliche Grund für eine solche Ungleichbehandlung nicht vorliegt.<sup>6</sup>

Insgesamt spricht also Vieles dafür, die pauschale Benachteiligung von Menschen, die nicht Ehegatten sein können, aber tatsächlich so leben wie Eheleute, als ungerechtfertigte Diskriminierung anzusehen. Allerdings wird die Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft trotzdem in vielen Bereichen noch als rechtmäßig gesehen, vor allem im Steuerrecht und Kindschafts- bzw. Adoptionsrecht. Daraus ergibt sich insbesondere Handlungsbedarf auf Seiten der Politik, den Rundfunkgebührenstaatsvertrag klarstellend zu ändern.

## Resümee

Im Ergebnis spricht viel dafür, dass hier eine mittelbare Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität gemäß § 1 AGG bzw. Art. 3 GG vorliegt; jedenfalls handelt es sich um eine unmittelbare Benachteiligung nach Art. 10 Abs. 2 VvB. Die Rechtsprechung ist bislang zu dieser Frage allerdings nicht eindeutig.

- 
- \* Bitte beachten Sie den zu dieser Facheinschätzung gehörenden Hinweis auf Seite 105.
  - 1 Der Rundfunkgebührenstaatsvertrag ist ein Staatsvertrag aller deutschen Bundesländer, welcher die Abgaben zur Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks regelt.
  - 2 BVerfG Ur. v. 5. Februar 1991, Az. 1 BvF 1/85, 1 BvF 1/88.
  - 3 BVerfG Beschl. v. 7. Juli 2009, Az. 1 BvR 1164/07. Die Argumentation, es liege mit Blick auf Benachteiligungen von Menschen, die mit Menschen desselben Geschlechts leben, eine Benachteiligung eben aufgrund des Geschlechts vor, wurde bislang in der deutschen Rechtsprechung dagegen nicht anerkannt.
  - 4 VG Stuttgart, Ur. v. 28. April 2008, Az. 12 K 2264/07.
  - 5 BVerfG, Ur. v. 7. Juli 2009, 1 BvR 1164/07.
  - 6 EuGH, Ur. v. 1. April 2008, Rs. C-267/07 („Maruko“).

# Teil III

AGG `light` – Ein „Schnuppereinstieg“  
in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Muster für ein Gedächtnisprotokoll bei  
(vermuteter) Diskriminierung: Die fünf „W“

Berliner Beratungsstellen bei (vermuteter)  
Diskriminierung

## AGG `light` – Ein „Schnuppereinstieg“ in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz\*

### AGG `light` – Ein „Schnuppereinstieg“ in das Allgemeine Gleich- behandlungsgesetz\*

Das AGG ist in August 2006 in Kraft getreten und hat eine deutlich verbesserte rechtliche Grundlage dafür geschaffen, wirksam gegen Diskriminierungen vorzugehen. Auch heute herrscht in der Bevölkerung in weiten Bereichen noch Unkenntnis über das Gesetz. Viele wissen gar nicht davon oder sind in dem Glauben, es beträfe sie nicht oder es bestehen Unklarheiten darüber, was es im Falle einer Ungleichbehandlung für sie bedeutet.

Das wollen wir ändern, denn das Diskriminierungsverbot im AGG geht alle an, wie das folgende Beispiel zeigt.

### Das AGG geht alle an!

Für eine Stellenbesetzung wird als eine Anforderung „deutsch als Muttersprache“ gefordert. Einer abgelehnten Bewerberin nicht deutscher Herkunft wird in dem

von ihr angestregten Gerichtsverfahren Anspruch auf Schadenersatz zugesprochen. Denn: im Unterschied zu einer Formulierung wie „ausgezeichnete Deutschkenntnisse“ – eben dies war eigentlich gemeint (!) und für das Aufgabengebiet auch erforderlich – schließt die verwendete Formulierung de facto Personen nicht deutscher Herkunft aus. Das ist nach dem AGG unzulässig.

Es ist unerheblich, dass die ausschließende Wirkung der Stellenausschreibung nicht beabsichtigt war, denn Unwissenheit schützt vor Strafe nicht.

Der wichtigste Part bei der Durchsetzung des AGG kommt zweifelsohne den Gruppen zu, die den Diskriminierungsschutz des Gesetzes genießen. Das AGG entfaltet in dem Maße seine Wirksamkeit, wie von Diskriminierung Betroffene eine Ungleichbehandlung öffentlich machen und (unterstützend beraten durch eine Antidiskriminierungsstelle) ihr Recht auf Gleichbehandlung geltend machen.

Wo kein Kläger – da auch kein Richter. Erst dann, wenn betroffene Personen im konkreten Einzelfall auch Beschwerde führen und ihre Rechte einfordern, werden Veränderungen erreicht und das AGG mit Leben gefüllt.

### Welche Ziele hat das AGG?

Das AGG will verhindern, dass Menschen aus nachstehenden Gründen benachteiligt werden und will solche Benachteiligungen beseitigen. Das gilt für Benachteiligungen aufgrund der/des

- ethnischen Herkunft,
- Alters,
- Geschlechts,
- sexuellen Identität,
- Behinderung,
- Religion oder Weltanschauung

### In welchen Bereichen gilt das Gesetz?

Ein Schwerpunkt des AGG ist der Bereich Beschäftigung und Beruf. Die Bestimmungen gelten gleichermaßen für Arbeitgebende,

Arbeitnehmende und für Auszubildende.

Ein zweiter Schwerpunkt liegt im Bereich des Zivilrechts, also der Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen. Darunter fallen Verträge mit Lieferanten, Dienstleister/-innen und Vermieter/-innen.

### Was ist eine Diskriminierung?

Von Diskriminierung wird gesprochen, wenn eine Person

- in einer vergleichbaren Situation
- ohne sachlich rechtfertigenden Grund
- aufgrund eines der im AGG genannten Merkmale eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erlebt.

Das AGG (§ 3) verwendet den Begriff „Benachteiligung“ als Oberbegriff für die verschiedenen Erscheinungsformen von Diskriminierung:

- Unmittelbare Benachteiligung

- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

### Illustrierende Beispiele:

- **Unmittelbare Benachteiligung**

In einer Stellenanzeige werden nur unter 50jährige gesucht, ohne dass ein sachlich rechtfertigender Grund genannt bzw. vorhanden ist.

- **Mittelbare Benachteiligung**

Eine Firma sucht Reinigungskräfte mit sehr guten Deutschkenntnissen, obwohl ein sehr gutes Beherrschen der deutschen Sprache für die Tätigkeit nicht erforderlich ist.

- **Belästigung**

In der Pause werden in Anwesenheit eines homosexuellen Kollegen wiederholt Witze über Schwule erzählt.

- **Sexuelle Belästigung**

Hierzu zählen unerwünschte sexuelle Berührungen, Auffor-

derungen, einschlägige Bemerkungen oder z. B. das Zeigen pornografischer Bilder im Dienstzimmer.

- **Anweisung zur Benachteiligung**

Eine Vorgesetzte gibt ihrer Kellnerin die Anweisung, Personen mit einer sichtbaren Behinderung an der Tür „abzuwimmeln“ bzw. sie nicht zu bedienen.

### Was sind gerechtfertigte Ungleichbehandlungen?

Nicht zwangsläufig ist eine ungleiche Behandlung auch eine verbotene Diskriminierung. Im Einzelfall kann die unterschiedliche Behandlung einer Person im Vergleich zu einer anderen, erlaubt sein. Erforderlich ist, dass für die Ungleichbehandlung ein sachlich zu rechtfertigender Grund besteht. So dürfen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin ein Höchstalter für die Einstellung einer Person vorsehen oder z. B. auch besondere

Fördermaßnahmen mit dem Ziel auflegen, bestehende Nachteile auszugleichen, beispielsweise für Frauen (sog. Positive Maßnahmen, § 5 AGG). Unterschiedliche Behandlungen sind ebenfalls gerechtfertigt, wenn ein gefordertes Kriterium für eine Tätigkeit z. B. eine „wesentliche“ und „entscheidende“ berufliche Anforderung darstellt (§ 8 AGG).

### Welche Rechte habe ich als Beschäftigte oder Beschäftigter?

Das AGG bietet im Bereich Arbeit umfassenden Schutz vor Benachteiligungen. Dies gilt von der Ausschreibung einer Stelle über das Einstellungsverfahren und die Arbeitsbedingungen bis hin zum Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen oder der Mitgliedschaft in Beschäftigtenvereinigungen. Ausgenommen ist der Bereich Kündigung. Bei Kündigungen gilt weiterhin das Kündigungsschutzgesetz.

Jede und jeder Beschäftigte hat ein **Beschwerderecht**, wenn eine un-

gerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliegt oder vermutet wird. Machen Sie von Ihrem Beschwerderecht Gebrauch und nutzen Sie auch die von den Arbeitgebenden hierfür einzurichtende Stelle.

Die Arbeitgebenden sind in der Pflicht, geeignete und erforderliche Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung zu ergreifen. Bei fortdauernden (sexuellen) Belästigungen besteht überdies ein **Leistungsverweigerungsrecht** der/des betroffenen Beschäftigten. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot besteht zwar kein Anspruch auf Einstellung, Berufsausbildung oder beruflichen Aufstieg. Jedoch besteht ein Anspruch auf **Schadensersatz oder Entschädigung**. Für die Geltendmachung gilt eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung.

### Welche Pflichten habe ich als Arbeitgeberin oder als Arbeitgeber?

Die Arbeitgebenden sind nach § 12 AGG dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Hierzu gehören auch vorbeugende Maßnahmen wie die Bekanntmachung des AGG durch Aushang und/oder Bereitstellung entsprechender Informationen im Intranet. Auch Schulungen und Fortbildungen sind präventiv wirkende Angebote.

Nach § 13 AGG sind die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet, eine zuständige Stelle im Betrieb oder in der Behörde zu benennen, an die sich die Beschäftigten mit ihrer Beschwerde wenden können.

Wenn Vorgesetzte oder Mitarbeitende gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, haben die Arbeitgebenden angemessene Maßnahmen zu ergreifen, bis hin zu Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung. Sofern erforderlich,

sind zum Schutz des/der betroffenen Beschäftigten ebenfalls geeignete Maßnahmen einzuleiten.

### Was ändert sich im Alltag durch das Gleichbehandlungsgebot des AGG im Zivilrecht?

Das AGG eröffnet neue Möglichkeiten, gegen Benachteiligungen von Kunden und Kundinnen bei der „Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ vorzugehen: z. B. beim Einkauf, bei der Wohnungssuche, beim Abschluss von Versicherungs- und Bankgeschäften, beim Besuch eines Restaurants, eines Fitnesscenters. Das Gleichheitsgebot gilt für solche Geschäfte, die ohne Ansehen der Person abgeschlossen werden (sog. „Massengeschäfte“).

Im Bereich des Zivilrechts besteht neben dem Anspruch auf Unterlassung einer diskriminierenden Handlung oder Regelung ggf. auch Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld. Die Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden.

### Was tun bei erlebter Diskriminierung?

Bei diskriminierenden Vorkommnissen ist es sinnvoll, ein Gedächtnisprotokoll zu erstellen. Ergänzt um die Namen der beteiligten Personen und möglichst um die Namen von Zeuginnen oder Zeugen, ist damit das Ereignis in den wichtigsten Punkten als Information gesichert.

Als inhaltliche Gliederung können die „FünfW“ dienen: was?/wann?/wo? / wer? / warum?

- **Was** ist vorgefallen?
- **Wann** und **Wo** (Ort und Zeit)?
- **Wer** war an dem Vorfall beteiligt; gab es Zeug/-innen?
- **Warum** fühlte ich mich benachteiligt?

Unabhängig davon, ob ein Protokoll erstellt wurde, sollte schnellstmöglich eine Beratungsstelle kontaktiert werden. Sie sind absolut der Vertraulichkeit verpflichtet und werden nur dann tätig, wenn die Beschwerde führende Person dies wünscht und nur auf die Wei-

se, wie es zuvor besprochen wurde. Jede Beschwerde dient auch zur Aufhellung des Dunkelfeldes von Diskriminierungen, weil sie i. d. R. datenschutzgerecht statistisch dokumentiert wird. Ein diskriminierendes Vorkommnis sollte deshalb auch dann in eine Beratungsstelle eingebracht werden, wenn eine Intervention nicht gewünscht wird.

Ein Musterprotokoll und Adressen von einschlägigen Beratungsstellen sind Teil dieser Broschüre.

### Alle können etwas für die Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung tun!

Es gilt, vor Diskriminierung und Belästigung nicht die Augen zu verschließen. Es ist ein ermutigendes Zeichen, wenn Zeugen einer Diskriminierung einschreiten und die betroffenen Menschen unterstützen; sei es in der U-Bahn, in der Diskothek oder am Arbeitsplatz.

### Wo finde ich weitere Informationen?

Die Informationsseiten des Bundes zum AGG:  
<http://www.bundesrecht.juris.de/agg/>

---

\*: Diese Informationen sollen den Einstieg in das AGG erleichtern. Die Erläuterungen und Beispiele erheben selbstverständlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können auch die individuelle Beratung bei (vermuteter) Diskriminierung nicht ersetzen.

## Muster für ein Gedächtnisprotokoll bei (vermuteter) Diskriminierung: Die fünf „W“

<p><b>Was?</b> Bitte beschreiben Sie in Stichworten, was geschehen ist (wie haben Sie reagiert und wie endete der Konflikt?).</p>	
<p><b>Wann?</b> Bitte Datum und (ungefähre) Uhrzeit notieren. Bei länger andauernden Diskriminierungen den Zeitraum angeben.</p>	
<p><b>Wo?</b> (1) Ort/ Bezirk/ ggf. Straße (2) Lebensbereich, z. B. Arbeit/ Freizeit/ Privatleben/ Behörde/ Wohnungssuche/ Nachbarschaft/ Gesundheitswesen/ als Kunde/ Kundin/ (3) ggf. Angaben wie Firma, Lokal, U-Bahn, Disco etc.</p>	
<p><b>Wer?</b> (1) Welche Person/en war/en beteiligt? Falls bekannt: Kontaktdaten und Funktion notieren, sonst Kurzbeschreibung der Personen (2) Gab es Zeuginnen oder Zeugen, wie haben diese sich verhalten? (Falls vorhanden, Kontaktdaten notieren).</p>	
<p><b>Warum?</b> Warum fühlen Sie sich diskriminiert, was vermuten Sie als Grund? Gibt es eine Vorgeschichte oder nachfolgende Ereignisse, die für die Beurteilung der Situation zusätzlich von Bedeutung sind?</p>	

Wenn Sie etwas erlebt oder beobachtet haben, das Sie als Diskriminierung bewerten, sichern Sie möglichst schnell die wichtigsten Informationen zum Vorfall schriftlich.

Das nebenstehende Muster für ein Gedächtnisprotokoll kann Ihnen dabei zur Orientierung dienen. Denn bei der Erstellung Ihres Protokolls ist die leicht zu merkende „fünf `W` – Gliederung“ hilfreich.



## Was tun bei Diskriminierung?

### Berliner Beratungsstellen bei vermuteter Diskriminierung wegen ...

...der ethnischen Herkunft .....	128
...der Religion oder Weltanschauung .....	134
...des Geschlechts .....	136
...einer Behinderung .....	138
...der sexuellen Identität .....	144
...des Alters .....	148
...Gewalt .....	151
...sonstige Beratungsmöglichkeit .....	154

## Beratung bei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft

Migrantinnen und Migranten machen immer wieder die Erfahrung, dass sie nur aufgrund ihres äußerlichen „Andersseins“ benachteiligt werden – selbst wenn sie hier geboren und aufgewachsen sind oder die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Ein „anderes“ Aussehen und ein fremdklingender Name genügen oft schon, eine Arbeitsstelle oder eine Wohnung nicht zu bekommen, in eine Disco nicht reingelassen zu werden oder sogar Gewalt ausgesetzt zu sein. In manchen Fällen vermischt sich die Ablehnung aus Gründen der Herkunft mit der Ablehnung der Religion, so dass die Diskriminierung beide Gründe umfassen kann.

### **ADNB des TBB – Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg**

Tempelhofer Ufer 21 (U-Bhf. Möckernbrücke) | 10963 Berlin

Tel.: (030) 61 30 53 28 | Fax: (030) 61 43 04 310  
E-Mail: [adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de) | Internet: [www.adnb.de](http://www.adnb.de)

Dienstag: 15.00 Uhr bis 17.00 Uhr  
Donnerstag: 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr  
und nach telefonischer Vereinbarung

### **BDB – Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der BRD e.V.**

Pangea Haus | Trautenastr. 5 | 10717 Berlin

Tel.: (030) 216 88 84 | Fax: (030) 216 79 26  
E-Mail: [bdb@bdb-germany.de](mailto:bdb@bdb-germany.de) | Internet: [www.bdb-germany.de](http://www.bdb-germany.de)

Donnerstag: 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr (Anmeldung erbeten)  
und nach telefonischer Vereinbarung.

### **ADB – Antidiskriminierungsbüro Berlin e. V.**

Haus der Demokratie und Menschenrechte | Greifswalder Str. 4  
(Vorderhaus 1. Stock) | 10405 Berlin

Tel.: (030) 204 25 11 | Fax: (030) 204 25 11  
E-Mail: [adb\\_berlin@gmx.de](mailto:adb_berlin@gmx.de) | Internet: [www.adb-berlin.org](http://www.adb-berlin.org)  
Dienstag und Freitag: 11.00 Uhr bis 17.00 Uhr  
Donnerstag: 11.00 Uhr bis 17.00 Uhr (Beratung von 17 bis 19 Uhr)  
Terminabsprache erwünscht.

## Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration

Potsdamer Straße 65 | 10785 Berlin

Tel.: (030) 9017-2351 | Fax: (030) 9017-2320

E-Mail: [integrationsbeauftragter@intmig.berlin.de](mailto:integrationsbeauftragter@intmig.berlin.de)

Internet: [www.berlin.de/lb/intmig/](http://www.berlin.de/lb/intmig/)

Montag, Dienstag: 09.00 Uhr bis 13.00 Uhr

Donnerstag: 09.00 Uhr bis 13.00 Uhr und 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Mittwoch, Freitag: keine Beratung

Anmeldung nicht erforderlich. Es werden ca. 30 Min. vor Beratungsbeginn Nummern vergeben.

## Sie finden als Migrantin oder Migrant auch bei folgenden Einrichtungen Rat:

### Bezirkliche Integrations- und Migrationsbeauftragte

Nahezu alle Berliner Bezirksämter haben eine/n eigenen Integrations- und Migrationsbeauftragte/-n. Deren vielfältiges Aufgabengebiet beinhaltet in der Regel auch die Beratung und Unterstützung im Einzelfall zu Fragen oder Problemen rund um Einreise, Aufenthalt, Integration etc. Zum Teil wird auch die Moderation bei Konflikten übernommen.

Bezirk	Vorname	Nachname	Telefon -030-	Email
Mitte	Maryam	Stibenz	9018-32336	Maryam.stibenz@ba-mitte.verwalt.-berlin.de
Charlottenburg-Wilmersdorf	Mustafa Turgut	Cakmakoglu	902 91-3329	migrantenbeauftragte@charlottenburg-wilmersdorf.de
Treptow-Köpenick	Sven	Schmohl	902 97-2307	sven.schmohl@ba-tk.berlin.de
Spandau	Doris	Ducke	90279-3940	doris.ducke@ba-spandau.berlin.de
Marzahn-Hellersdorf	Elena	Marburg	902 93-2060/61	Elena.Marburg@ba-mh.verwalt-berlin.de
Pankow	Karin	Wüsten	902 95-25 24	karin.wuesten@ba-pankow.berlin.de
Friedrichshain-Kreuzberg	Regina	Reinke	902 98-31 33	Regina.Reinke@ba-fk.berlin.de

Tempelhof-Schöneberg	Gabriele	Gün Tank	902 77-6263	integrationsbeauftragte@ba-ts.berlin.de
Lichtenberg	Heike	Marquardt	902 96-39 07	Heike.Marquardt@ba-libg.berlin.de
Neukölln	Arnold	Mengelkoch	6809-2951	arnold.mengelkoch@ba-nkn.verwalt-berlin.de

### **Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten von Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V.**

Geboten wird mehrsprachige Beratung in arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen, ausländerrechtlichen Fragen und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Keithstr. 1 – 3 (2. Etage, Zimmer: 210, 211, 213, 204) | 10787 Berlin  
Tel.: (030) 21240-321  
Internet: [www.berlin-brandenburg.dgb.de/article/articleview/2555/1/97/](http://www.berlin-brandenburg.dgb.de/article/articleview/2555/1/97/)

Die Beratungszeiten der von Montag bis Freitag angebotenen Beratungen hängen von der Sprache ab, in der das Gespräch geführt wird. Telefonische Anmeldung wird deshalb empfohlen.

### **Clearingstelle Ausländer und Polizei**

Sie ist eine Anlaufstelle für Bürger/innen mit (familiärem) Migrationshintergrund und bietet Hilfe, Information, Beratung an. Sie vermittelt in kritischen Konfliktsituationen zwischen Polizeibeamt/-innen und Migrant/-innen.

### **Nur Postanschrift:**

Der Polizeipräsident von Berlin | z. H. Klaus-Dieter Schelske  
Radelandstraße 21 | 13589 Berlin

Clearingstelle Ausländer und Polizei | Klaus-Dieter Schelske  
Tel.: (030) 4664-99 47 56 | Fax: (030) 4664-99 43 95  
E-Mail: [klaus-dieter.schelske@polizei.verwalt-berlin.de](mailto:klaus-dieter.schelske@polizei.verwalt-berlin.de)  
Internet: [www.berlin.de/polizei/wir-ueber-uns/struktur/zse/aus\\_fortbildung.html](http://www.berlin.de/polizei/wir-ueber-uns/struktur/zse/aus_fortbildung.html)

Telefonische Terminabsprache ist unbedingt erforderlich!

### **Afrika-Rat e.V.**

Der Afrika-Rat Berlin-Brandenburg ist ein Dachverband afrikanischer Vereine und Initiativen aus der Region. Er setzt sich u. a. für den Abbau rassistischer Gewalt und Diskriminierung ein, besonders bei Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe.

Postfach 87 01 35 | 13161 Berlin

Mobil: 0049 172 179 79 58  
0049 162 197 02 23  
0049 157 768 371 87

E-Mail: [info@afrika-rat.org](mailto:info@afrika-rat.org)  
Internet: <http://www.afrika-rat.org/index.htm>

## Beratung bei Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

Häufig handelt es sich in diesen Diskriminierungsfällen gleichzeitig um eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, wie es z. B. Muslime und Musliminnen erleben. In diesen Fällen können die oben angegebenen Beratungsstellen aufgesucht werden. Berlin verfügt darüber hinaus über einen Beauftragten für Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften. Auch dieser kann in Ausnahmefällen hinzugezogen werden, obgleich er nicht schwerpunktmäßig mit Einzelfällen von Ungleichbehandlung befasst ist.

### Der Beauftragte für Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften (BKRW)

Hartmut Rhein  
Postanschrift: Brunnenstraße 188 – 190 | 10119 Berlin

Tel.: 030/ 90 228 400 | Fax: 030/ 90 228 454  
E-Mail: [hartmut.rhein@kultur.berlin.de](mailto:hartmut.rhein@kultur.berlin.de)  
Internet: <http://www.berlin.de/sen/kultur/bkrw/index.html>

Stellvertretung: Dr. Dirk Kroegel  
Tel.: 030/ 90 228 612 | Fax: 030/ 90 228 454  
E-Mail: [dirk.kroegel@kultur.berlin.de](mailto:dirk.kroegel@kultur.berlin.de)

Diese Stelle ist der Senatskanzlei, Bereich Kulturelle Angelegenheiten, zugeordnet.

### Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen

Dieses Projekt des Trägers Inssan e.V. dokumentiert Fälle von Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Rassismus. Darüber hinaus informiert es über rechtliche Grundlagen sowie Hilfs- und Beratungsangebote.

Gitschiner Str. 17 | 10969 Berlin  
Tel.: 030/ 20 61 96 39 | Fax: 030/ 20 61 96 42  
E-Mail: [info@inssan.de](mailto:info@inssan.de) | Internet: [www.inssan.de](http://www.inssan.de)

Telefonische Anmeldung ist für eine Beratung erforderlich.  
Montag und Mittwoch: 09.00 Uhr bis 17.00 Uhr  
Freitag: 09.00 Uhr bis 15.00 Uhr

## Beratung bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Obwohl es schon umfassende gesetzliche Vorgaben und auch tatsächliche Fortschritte im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern gibt, ist das Merkmal Geschlecht – vor allem bei Frauen – in vielen Diskriminierungsfällen nach wie vor besonderer, häufig auch verstärkender, Bedeutung. Eine Migrantin steht oft zusätzlichen Barrieren gegenüber als ein Migrant, ähnliches gilt beispielsweise auch für Frauen mit Behinderung. Allerdings erleben auch Männer, die sich abseits bestimmter Rollenvorstellungen bewegen, noch häufig Benachteiligungen. Das AGG kann bei der Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in Einzelfällen, aber auch in strukturellen Zusammenhängen – wie bei ungleicher Bezahlung von Frauen und Männern für gleichwertige Tätigkeiten – helfen.

### Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Frauen- und Gleichstellungspolitik

Hier befindet sich die AGG-Beratungs- und Unterstützungsstelle für Beschwerde führende Personen, die sich wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen.

Dr. Sandra Obermeyer  
Martin-Luther-Straße 105 | 10825 Berlin

Tel.: (030) 9013-8243 | Fax: (030) 9013-8902  
E-Mail: [Sandra.Obermeyer@senwtf.berlin.de](mailto:Sandra.Obermeyer@senwtf.berlin.de).  
Internet: <http://www.berlin.de/sen/frauen/index.html>

### **S.U.S.I.**

Interkulturelles Frauenzentrum  
Linienstraße 138 | 10115Berlin

Tel.: (030) 28 26 62 70 | Fax: (030) 28 26 62 719  
E-Mail: [susifrz@aol.com](mailto:susifrz@aol.com) | Internet: [www.susi-frauen-zentrum.com](http://www.susi-frauen-zentrum.com)

Sozialberatung, Rechtsberatung, psychologische Beratung.  
Telefonische Terminabsprache ist erforderlich.

### *Sie finden außerdem Rat bei*

#### **Bezirkliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**

Jeder Bezirk verfügt über eine bezirkliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Deren Arbeitsgrundlage ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Näheres unter [www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/frauen/bezirkl\\_beauftragte.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/frauen/bezirkl_beauftragte.pdf)

## Beratung bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Menschen mit einer Behinderung finden besonders schwer einen Arbeitsplatz. Ihre Arbeitslosigkeit ist deutlich höher als die von Menschen ohne Behinderung. Liegt eine sichtbare Behinderung vor, wie z. B. bei Rollstuhlfahrer/-innen, so kommt es immer wieder vor, dass sie z. B. aus Gaststätten ausgeschlossen werden oder ihnen eine Wohnung verweigert wird. In solchen Fällen kann ein Vorgehen nach dem AGG helfen.

### **Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.**

Einmal monatlich: kostenlose Sprechstunde zu Fragen des Arbeitsrechts, des allgemeinen Zivilrechts sowie der Patientenrechte, durchgeführt von Rechtsanwalt Florian Bartels.

Littenstr. 108 | 10179 Berlin

Tel.: (030) 27 59 25 25

Fax: (030) 27 59 25 26

E-Mail: [info@lv-selbsthilfe-berlin.de](mailto:info@lv-selbsthilfe-berlin.de)

Internet: [www.lv-selbsthilfe-berlin.de](http://www.lv-selbsthilfe-berlin.de)

Vorherige Terminvereinbarung mit der LV Selbsthilfe Berlin ist unbedingt erforderlich.

### **Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.**

Leinestr. 51 (rollstuhlgerechte Räume) | 12049 Berlin

Tel: (030) 617 091 67 / 68 | Fax: (030) 617 091 67

E-Mail: [info@netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de](mailto:info@netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de)

Internet: <http://www.netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de>

**Auf der Grundlage des Peer-Counseling** (Frauen mit Behinderung beraten Frauen mit Behinderung) bietet Bärbel Schweitzer, Diplom-Psychologin, telefonische und persönliche Beratung an.

Dienstag: 15.00 Uhr bis 17.00 Uhr

Donnerstag 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Kostenlose Rechtsberatung (Einzelberatung), durchgeführt von Rechtsanwältin Tanja Ruperti. Von Frauen, die keine Vereinsfrauen sind, wird dafür eine kleine Spende erbeten.

Eine vorherige Terminvereinbarung für die Rechtsberatung ist unbedingt erforderlich.

#### **Eltern beraten Eltern von Kindern mit und ohne Behinderung e.V.**

EbE hat die gesellschaftliche Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Beeinträchtigungen zum Ziel. Die Initiative setzt sich für den Abbau der gesellschaftlichen Isolation der Familien, insbesondere der Mütter ein. Durch den Austausch und die gegenseitige Unterstützung sollen die Familien beim Umgang mit Behörden und Institutionen bis hin zum Umgang mit diskriminierenden Situationen im Alltag in ihren Entscheidungs- und Handlungskompetenzen gestärkt werden. Eltern werden darin unterstützt, individuelle, den Bedürfnissen entsprechende Perspektiven für ihr Leben mit ihren Kindern bzw. für ihre Kinder mit Beeinträchtigten zu entwickeln. Soweit wie möglich werden bei Bedarf Sprach- oder Kulturmittler/innen miteinbezogen.

Zu den Aktivitäten von EbE gehören die Organisation von Themenabenden und Freizeitaktivitäten, Vernetzung, Fortbildung von Multiplikatoren sowie Gremien- und Lobbyarbeit und auch Beratung in Diskriminierungsfällen.

Gritznerstr. 18-20 | 12163 Berlin  
Tel.: (030) 821 67 11 | Fax: (030) 89 74 78 34  
E-Mail: [mail@eltern-beraten-eltern.de](mailto:mail@eltern-beraten-eltern.de)  
Internet: [www.eltern-beraten-eltern.de](http://www.eltern-beraten-eltern.de)

Montag, Dienstag, Donnerstag: 09.30 Uhr bis 13.00 Uhr

#### ***Sie finden außerdem Rat bei***

#### **Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung (LfB)**

Eine generelle Einzelfallberatung ist nicht möglich. Der LfB ist jedoch der richtige Ansprechpartner in Fällen von Diskriminierung, die von allgemeiner Natur sind. Solche Diskriminierungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine breite Wirkung haben und viele Menschen mit Behinderung betreffen.

Die Sprechstunden finden i. d. R. einmal im Monat statt. Telefonische Anmeldung ist erforderlich. Hier finden Sie den jeweils aktuellen Termin: [www.berlin.de/lb/behil/sprechstunde/](http://www.berlin.de/lb/behil/sprechstunde/)

Dr. Jürgen Schneider  
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit, Soziales  
Oranienstraße 106 | 10969 Berlin  
Raum E 008 (Aufzug bis EG)

Tel.: (030) 9028-2917 / -2918 / -2998 | Fax: (030) 9028-2166  
E-Mail: [lfb@senias.verwalt-berlin.de](mailto:lfb@senias.verwalt-berlin.de) | Internet: [www.berlin.de/lb/behil/](http://www.berlin.de/lb/behil/)

### Beauftragte der Bezirke für Menschen mit Behinderung

Ihre Arbeitsgrundlage ist das Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGBG). Sie sind die direkten Ansprechpartner/-innen für Menschen mit Behinderung in allen sie betreffenden Fragen. Eine *juristische* Beratung nach dem AGG kann jedoch nicht erfolgen.

Bezirksamt	Kontakt
Charlottenburg – Wilmersdorf	Jürgen Friedrich Tel.: 9029-12408   Fax: 9029-12491 juergen.friedrich@charlottenburg-wilmersdorf.de
Friedrichshain – Kreuzberg	Ulrike Ehrlichmann Tel.: 90298-2368   Fax: 90298-4178 ulrike.ehrlichmann@ba-fk.verwalt-berlin.de
Lichtenberg	Birgit Herlitze Tel.: 90296-3525   Fax: 90296-773525 birgit.herlitze@lichtenberg.berlin.de
Marzahn – Hellersdorf	Matthias Flender Tel.: 90293-2056/2061   Fax: 90293-2058 matthias.flender@ba-mh.verwalt-berlin.de
Mitte	Hiltrun Knuth Tel.: 9018-33129   Fax: 9018-488 33129 hiltrun.knuth@ba-mitte.verwalt-berlin.de
Neukölln	Katharina Smaldino Tel.: 90239-4168   Fax: 90239-3742 katharina.smaldino@bezirksamt-neukoelln.de

Bezirksamt	Kontakt
Pankow	Detlef Thormann Tel.: 90295-2740   Fax: 90295-2230 detlef.thormann@ba-pankow.verwalt-berlin.de
Reinickendorf	Claudia Meier Tel.: 90294-5007   Fax: 90294-5316 claudia.meier@ba-rdf.verwalt-berlin.de
Spandau	Klaus Laufmann Tel.: 90279-7551   Fax: 90279-2839 k.laufmann@ba-spandau.berlin.de
Steglitz – Zehlendorf	Beatrix Beese Tel.: 90299-6308/-6309   Fax: 90299-6632 behindertenbeauftragte@ba-sz.berlin.de
Tempelhof – Schöneberg	Franziska Schneider Tel.: 90277-7255   Fax: 90277-3570 franziska.schneider@ba-ts.berlin.de
Treptow – Köpenick	Gabriele Rühling Tel.: 90297-6119   Fax: 90297-6196 gabriele.ruehling@ba-tk.verwalt-berlin.de

## Beratung bei Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität (für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen)

Lesben, Schwule und Bisexuelle unterscheiden sich in ihrer sexuellen Orientierungen von der heterosexuellen Mehrheit. Trans- und intergeschlechtliche Menschen passen mit ihrer Geschlechtsidentität nicht in ein einfaches Frau-Mann-Schema. Im Unterscheid zu manchen anderen Diskriminierungsmerkmalen (z. B. Hautfarbe, Geschlecht, körperliche Behinderung) ist die sexuelle Identität einem Menschen in der Regel nicht anzusehen. Beleidigende Sprüche und abwertende Haltungen in der Gesellschaft – auch in der eigenen Familie – machen ihnen oft das Leben schwer. Diskriminierungen finden im Alltag und in der Öffentlichkeit statt, aber auch dort, wo eingetragenen Lebenspartner/innen – ohne oder mit Kindern – nicht denselben Zugang zu Waren und Dienstleistungen haben wie heterosexuelle Eheleute und wo Menschen wegen ihrer sexuellen Identität oder ihrer gleichgeschlechtlichen Lebensweise im Berufsleben benachteiligt werden. Besonders schwierig kann die Zeit sein, in der sich jemand seiner sexuellen Identität bewusst wird (Coming-Out).

### Lesbenberatung e.V./ LesMigraS

Kulmer Str. 20a | 10783 Berlin

Tel.: (030) 215 20 00 | Fax: (030) 21 91 70 09

E-Mail: [info@lesbenberatung-berlin.de](mailto:info@lesbenberatung-berlin.de)

Internet: <http://www.lesbenberatung-berlin.de/kontakt.html>

Montag, Mittwoch, Freitag: 10.00 Uhr bis 17.00 Uhr

Dienstag, Donnerstag: 10.00 Uhr bis 19.00 Uhr

Offener Treff, Donnerstag: 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr

Lesbenberatung e.V. ist rollstuhlgerecht. Das Beratungsangebot ist mehrsprachig. Vorherige Terminabsprache wird empfohlen.

### Schwulenberatung Berlin gGmbH

Mommsenstraße 45 | 10629 Berlin

Tel.: (030) 233 690 70 | Fax: (030) 233 690 98

E-Mail: [info@schwulenberatungberlin.de](mailto:info@schwulenberatungberlin.de)

Internet: [www.schwulenberatungberlin.de](http://www.schwulenberatungberlin.de)

Montag bis Freitag: 09.00 Uhr bis 20.00 Uhr

Vorherige Terminabsprache für eine Beratung wird empfohlen.

### Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) Landesverband Berlin-Brandenburg e.V.

Kleiststraße 35 | 10787 Berlin

Tel.: (030) 22 50 22 15 | Fax: (030) 22 50 22 21

E-Mail: [lv-bb@lsvd.de](mailto:lv-bb@lsvd.de) | [miles@lsvd.de](mailto:miles@lsvd.de) | [familie@berlin.lsvd.de](mailto:familie@berlin.lsvd.de)

Internet: [www.berlin.lsvd.de](http://www.berlin.lsvd.de)  
[www.regenbogenfamilien.de](http://www.regenbogenfamilien.de)

Kostenlose Rechtsberatung des LSVD (individuelle Erstberatung)  
 Nichtmitglieder werden um € 10 Kostenbeitrag gebeten. Mehr Infor-  
 mationen unter:  
[http://www.berlin.lsvd.de/cms/index.php?option=com\\_content&task=v  
 iew&id=170&Itemid=186](http://www.berlin.lsvd.de/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=170&Itemid=186)

Telefonische Anmeldung und verbindliche Terminvereinbarung ist er-  
 forderlich.

#### **Sonntags-Club e.V.**

Besonders für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender.  
 Greifenhagener Str. 28 | 10437 Berlin

Tel.: (030) 449 75 90 | Fax: (030) 448 54 57  
 E-Mail: [beratung@sonntags-club.de](mailto:beratung@sonntags-club.de)  
 Internet: [www.sonntags-club.de](http://www.sonntags-club.de)

Montag bis Donnerstag: 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr  
 Verbindliche Anmeldung für die Beratung ist erforderlich.

#### ***Sie finden außerdem Rat bei***

**Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Lan-  
 desstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS)**

#### **Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen**

Oranienstraße 106 | 10969 Berlin  
 Tel.: (030) 9028-1876 / 2721 / 1791  
 E-Mail: [gleichgeschlechtliche@senias.berlin.de](mailto:gleichgeschlechtliche@senias.berlin.de)  
 Internet: [www.berlin.de/lads/gglw](http://www.berlin.de/lads/gglw)

#### **Ansprechpartner/in der Berliner Polizei für gleichgeschlechtliche Lebensweisen**

Uwe Löher, Maria Tischbier

#### **Nur Postadresse:**

Der Polizeipräsident in Berlin | LKA PräV 4  
 Kaiserdamm 1 | 14057 Berlin

Tel.: (030) 4664-979444 | Fax: (030) 4664-979499  
 E-Mail: [lkapraev4@polizei.berlin.de](mailto:lkapraev4@polizei.berlin.de)  
 Internet: <http://www.berlin.de/polizei/praevention/homosexualitaet>

## Beratung bei Diskriminierung aufgrund des Alters

Benachteiligungen aufgrund des Alters sind besonders häufig am Arbeitsmarkt anzutreffen. Bei Kreditvergabe oder bei Versicherungsabschlüssen werden ältere Menschen ebenfalls immer wieder ausgegrenzt. Während dagegen inzwischen mit Hilfe des AGG vorgegangen werden kann, können Ausgrenzungen auf dem Arbeitsmarkt in der Regel nur in offensichtlichen Fällen unterbunden werden, weil häufig die Beweislage unzureichend ist. Ein Ausschluss jüngerer Menschen ist zudem jeweils unter Berücksichtigung der Schutzgesetze wie z. B. das Kinder- und Jugendschutzgesetz zu überprüfen.

### Geschäftsstelle der Landesseniorenvertretung Berlin

Neues Stadthaus  
Parochialstr. 3, Raum 126 | 10179 Berlin

Tel. und Fax: (030) 9018-227 34  
E-Mail: [direkt@landesseniorenvertretung-berlin.de](mailto:direkt@landesseniorenvertretung-berlin.de)

Sprechzeiten nach telefonischer Vereinbarung

### Berliner Seniorentelefon (030) 27 96 444

Ältere Menschen und deren Angehörige können sich über alle ihnen wichtige Themen uneingeschränkt aussprechen. Bei konkreten Fragen zu Wohnen, Rente, Pflege, Vorsorge- oder Patientenverfügung vermittelt das Berliner Seniorentelefon fachspezifisch oder Stadtteil orientiert an die zuständigen Stellen. Außerdem werden umfangreiche Informationen zu Freizeitangeboten und diversen Beratungsstellen für die Anrufenden bereitgehalten.

Fehrbelliner Str. 92 | 10119 Berlin

Beratungstelefon: (030) 27 96 444 | Bürotelefon: (030) 279 63 93

Fax: (030) 440 249 97

E-Mail: [info@berliner-seniorentelefon.de](mailto:info@berliner-seniorentelefon.de)

[seniorentelefon@hvd-berlin.de](mailto:seniorentelefon@hvd-berlin.de)

Internet: <http://www.berliner-seniorentelefon.de>

Sprechzeiten Beratungstelefon:

Montag und Mittwoch: 12.00 Uhr bis 14.00 Uhr

Freitag und Sonntag: 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr

### Berliner Pflegestützpunkte

Pflegestützpunkte sind wohnortnahe Anlaufstelle für ältere und pflegebedürftige Menschen, für Menschen mit Behinderung, für Kinder und Jugendliche mit Hilfebedarf und für deren Angehörige und Familien.

Sie beraten zu allen Fragen rund um die Pflege und ums Alter, zu Leistungen der Pflege- und der Krankenkassen, zu Sozialleistungen des Staates und zu sämtlichen Hilfsangeboten in der Pflege und zu vielem mehr. Neben beratenden, koordinierenden und vernetzenden Aufgaben haben die Stützpunkte **die** Lotsenfunktion durch die Vielfalt des Gesundheitswesens: Beratung, Begleitung (Case-Management) und Vernetzung (Care-Management). In dieser Kombination heben sie sich von allen bereits existierenden Beratungs- und Hilfeangeboten ab. Die Mitarbeitenden sind ausgebildete Sozialarbeiter/-innen, Pflegefachkräfte und Sozialversicherungsfachangestellte.

Die Pflegestützpunkte sind in gemeinsamer Trägerschaft aller Pflege- und Krankenkassen und des Landes Berlin.

Weitere Informationen und den Stützpunkt in Ihrer Nähe finden Sie im Internet sowie telefonisch montags bis freitags von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr (kostenfreie Service-Nummer).

Internet: <http://www.berlin.de/pflege/pflegestuetzpunkte/>  
<http://www.pflegestuetzpunkteberlin.de/>

Tel: 0800 59 500 59 (kostenfreie Service-Nummer)

## Beratung für Gewaltopfer aufgrund einer Diskriminierung

Eine der schwerwiegendsten Formen von Diskriminierung stellt unmittelbare körperliche Gewalt dar. Deshalb gibt es für Opfer physischer Gewalt unterstützende Angebote, die auf sensible Hilfeleistung für die Opfer dieser besonders brutalen Diskriminierungsformen spezialisiert sind.

**Opferhilfe Berlin e.V.**

Oldenburger Str. 38 | 10551 Berlin

Tel.: (030) 395 28 67 / 395 97 59 | Fax.: (030) 39 87 99 59

E-Mail: [info@opferhilfe-berlin.de](mailto:info@opferhilfe-berlin.de)

Internet: [www.opferhilfe-berlin.de](http://www.opferhilfe-berlin.de)

Montag bis Freitag: 10.00 Uhr bis 13.00 Uhr

Dienstag und Donnerstag: 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr  
und nach telefonischer Vereinbarung

**Zeugenbetreuung im Amtsgericht Tiergarten  
und Landgericht Berlin**

Sie dient dem Schutz und der Sicherheit von Zeug/-innen im Gerichtsgebäude. Sie bietet einen geschützten Ort zur Überbrückung von Wartezeiten, führt persönliche Gespräche vor der Verhandlung, am Verhandlungstag und bei Bedarf nach der Verhandlung. Sie gibt Informationen über den Ablauf eines Gerichtsverfahrens, die Funktion der Prozessbeteiligten und klärt über Rechte und Pflichten eines Zeugen auf.

Wilsnacker Str. 4 | Raum B 20/21 | 10557 Berlin

Tel.: (030) 9014 3498

E-Mail: [zeugenbetreuung@opferhilfe-berlin.de](mailto:zeugenbetreuung@opferhilfe-berlin.de)

**ReachOut – Opferberatung und Bildung gegen Rechts-  
extremismus, Rassismus und Antisemitismus**

Oranienstr. 159 | 10969 Berlin

Tel.: (030) 695 68 339

E-Mail: [info@reachoutberlin.de](mailto:info@reachoutberlin.de)

Internet: [www.reachoutberlin.de](http://www.reachoutberlin.de)

Täglich: 10.00 Uhr bis 14.00 Uhr und nach Vereinbarung

**MANEO** (früher: "Schwules Überfalltelefon Berlin")

Bülowstr. 106 | 10783 Berlin

Tel.: (030) 216 33 36 | Fax: 2363 81 42

E-Mail: [maneo@maneo.de](mailto:maneo@maneo.de)

Internet: <http://www.maneo.de/highres/index.html>

Täglich: 17:00 Uhr bis 17:00 Uhr

**BIG Hotline 611 03 00**

bei häuslicher Gewalt gegen Frauen

Postfach 30 41 05 | 10756 Berlin

Tel.: (030) 611 03 00 | Fax: (030) 610 74 565

E-Mail: [info@big-hotline.de](mailto:info@big-hotline.de) | Internet: [www.big-hotline.de](http://www.big-hotline.de)

Montag bis Sonntag: 9.00 Uhr bis 24.00 Uhr

## Sonstige Beratungseinrichtungen

### Bundesweit einheitliche Behördenrufnummer "115"

Diese Nummer kann viele Irrwege ersparen: Welche Verwaltungsebene, welche konkrete Behörde oder Dienststelle für Ihr jeweiliges Anliegen zuständig ist, Öffnungszeiten, was an Unterlagen erforderlich ist u. a. m. können Sie unter dieser Rufnummer erfragen. Die Behördenrufnummer 115 konzentriert sich zunächst auf die am häufigsten nachgefragten Leistungen der Kommunen, Landes- und Bundesverwaltung.

Sie erreichen die Berliner Verwaltung jedoch auch weiterhin unter den jeweiligen Einwahlen und unter der zentralen Berliner Behördennummer (030) 900.

Tel.: 115 von Montag bis Freitag: 08.00 Uhr bis 18.00 Uhr.  
Achtung: die Nummer ist nicht für akute Notsituationen!  
Informationen zu konkreten personenbezogenen Verwaltungsvorgängen werden telefonisch nicht übermittelt.  
Internet: <https://www.berlin.de/rubrik/buergerservice/berlintelefon.html>

Übersicht über die Bürgerämter der Bezirke und deren Aufgaben:  
Internet: <http://www.berlin.de/verwaltungsfuehrer/buergerberatung/>

### Beschwerdemanagement der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft, Forschung

Bei konkreten Beschwerden, z. B. die Schule betreffend, kümmert sich das Beschwerdemanagement um Ihr Anliegen, leitet es an die richtigen Stellen weiter und überwacht die Erledigung.

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung  
Herr Linne | Herr Stötzer  
Otto-Braun-Str. 2 | 10178 Berlin-Mitte

Tel.: (030) 90227-5833 / -6030  
E-Mail: [benno.linne@senbwf.berlin.de](mailto:benno.linne@senbwf.berlin.de)  
[Dirk.Stoetzer@senbwf.berlin.de](mailto:Dirk.Stoetzer@senbwf.berlin.de)  
Internet: <http://www.berlin.de/sen/bwf/service/ansprechpartner.html>

### Zentrale Beschwerdestelle der Berliner Polizei

Hier können Beschwerden z. B. über Mitarbeitende der Polizei vorgebracht werden. Telefonische Anfragen sind möglich, erforderlich ist jedoch das schriftliche Einreichen der Beschwerden. Dazu kann auch das Online-Formular der „Internetwache“ verwendet werden: <https://www.berlin.de/polizei/internetwache/indexmitc.php>. Bitte geben Sie bei einer Kontaktaufnahme per E-Mail auch Ihre Postadresse an, da die Antwort grundsätzlich auf dem Postweg erfolgt.

Der Polizeipräsident in Berlin | Interne Revision  
Zentrales Beschwerdemanagement IR 4  
Herr Spitzer | Frau Schmidt | Frau Knoff

Brunnenstr. 175 | 10119 Berlin

Tel.: (030) 4664-900140 / -900141 / -900142 | Fax: (030) 4664-900198  
E-Mail: [PPrIR4@polizei.berlin.de](mailto:PPrIR4@polizei.berlin.de)  
Internet: <http://www.berlin.de/polizei/service/beschwerde.html>

### **Bürgertelefon der Berliner Polizei 4664-4664**

Es ist ein niedrigschwelliges Angebot für Rat suchenden Bürgerinnen und Bürger zur Kontaktaufnahme mit der Polizei zu polizeilichen Fragen. Achtung: nicht für Notfälle!!!

Tel.: (030) 4664-4664 (innerhalb Berlins zum Ortstarif).  
Internet: <https://www.berlin.de/polizei/service/buergertelefon.html>  
Das Bürgertelefon der Berliner Polizei ist rund um die Uhr besetzt

### **Berliner Beiträge zur Integration und Migration – Zuständigkeiten und Ansprechpartner/innen bei Behörden, Verbänden und Vereinen – Ein Wegweiser für Berlin Ausgabe 2009**

Im Web des Berliner Integrationsbeauftragten steht dieses Adressverzeichnis als PDF zur Verfügung <http://www.berlin.de/lb/intmig/wegweiser/index.html>. Eine Druckfassung (290 Seiten) kann beim Integrationsbeauftragten zum Preis von 4,00 Euro zzgl. Portokosten bestellt werden unter Telefon 9017-2351 oder E-Mail: [integrationsbeauftragter@intmig.berlin.de](mailto:integrationsbeauftragter@intmig.berlin.de)

### **Gebärden-Telefon über Video-Telefonie für Gehörlose und hochgradig schwerhörige Menschen**

Seit 2009 bietet das Zentrale KundenCenter im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo) eine persönliche Sprechstunde als Gebärdensprechstunde an: <http://www.berlin.de/lageso/behinderung/kundencenter>.

Das LAGeSo bietet jetzt auch eine regelmäßige telefonische Sprechstunde für gehörlose und stark hörgeschädigte Kund/-innen im „Live-Chat“ zum Themenkreis „Schwerbehinderung“, „Berliner Sonderfahr-

dienst“ an und auch für Fragen zur persönlichen Antragstellung. Ein solches persönliches Beratungsgespräch in Gebärdensprache kann mittels Instant-Messenger-Software und mit Einsatz von Web-Kameras (Live-Video-Telefonie) geführt werden.

Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) – Versorgungsamt  
Sächsische Str. 28 | 10707 Berlin

Tel.: (030) 90229-6464 | Fax: (030) 90229-6096

E-Mail: [gebaerdensprechstunde@lageso.berlin.de](mailto:gebaerdensprechstunde@lageso.berlin.de)  
Internet: [www.lageso.berlin.de](http://www.lageso.berlin.de)

Telefonische Sprechstunde Dienstag: 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr.

Anmeldung zur Video-Telefonie Sprechstunde erforderlich.  
Informationen unter: <http://www.berlin.de/lageso/behinderung/gebaerden-sprechstunde/index.html>

### **Datenbank Hilfelotse-Berlin**

Sie bietet u. a. Adressen, Informationen und Beratungsangebote für pflegebedürftige Menschen, Menschen mit Behinderung, für ältere Menschen, deren Angehörige und für professionell Helfende. Informiert wird über die Bereiche: Pflegedienste, Beratungsstellen, Tagesstätten, Freizeitstätten und Mietertreffs, Mittagstischanbieter, Hausnotrufanbieter, Mobilitätshilfedienste, Handwerksdienste, Seniorenwohnanlagen, Pflegeheime, Dienstleister mit Lieferservice, ambulante und stationären Hospize u. v. m.

Internet: [www.hilfelotse-berlin.de/hilfelotse-projekt/](http://www.hilfelotse-berlin.de/hilfelotse-projekt/)

**Verbraucherzentrale Berlin e.V.**

Sie ist auch bei Beschwerden wegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen als kompetente Anlaufstelle zu empfehlen.

Hardenbergplatz 2 | 10623 Berlin  
Tel.: (030) 214 85-0 | Fax: (030) 211 72 01  
Internet: [www.verbraucherzentrale-berlin.de](http://www.verbraucherzentrale-berlin.de)

Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz

**Die Patientenbeauftragte für Berlin**

Schwerpunkte und Ziele: Dokumentation und Weiterleitung von Erfahrungen und Beschwerden von Patientinnen und Patienten an die zuständigen Stellen. Unterstützung, Koordinierung, Vernetzung der vielfältigen Aktivitäten zur Patientenorientierung in Berlin. Mittlerinstanz sein zwischen den unterschiedlichen Akteuren im Gesundheitswesen (z. B. Patient/-innen-Initiativen, ärztliche Organisationen, Krankenkassen, Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt, Verbraucherschutz. Bündelung der Forderungen und Kritikpunkte von Patienten und Patientinnen zur Ableitung konkreter politischer Handlungserfordernisse.

Karin Stötzner (persönliche Sprechstunde nach Vereinbarung)  
Brückenstr. 6 | 10179 Berlin

Tel.: (030) 9025-2010 | Fax: (030) 9025-2501  
E-Mail: [patientenbeauftragte@senguv.berlin.de](mailto:patientenbeauftragte@senguv.berlin.de)  
Internet: <http://www.berlin.de/lb/patienten/>

**Unabhängige Patientenberatung Deutschland –  
UPD-Beratungsstelle Berlin**

Kostenfreie Beratung zu Gesundheitsfragen, zivil- und sozialrechtlichen sowie psychosozialen Fragen. Barrierefreier Zugang. Träger der UPD Beratungsstelle Berlin ist der VdK Berlin-Brandenburg in Kooperation mit der Verbraucherzentrale Berlin e.V.

Rubensstr. 84 | 12157 Berlin  
Tel.: (030) 80 10 78 25 / 85 62 95 86 | Fax: (030) 85 62 95 87

Montag und Donnerstag: 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr  
Dienstag und Freitag: 10.00 Uhr bis 14.00 Uhr

Beratung in türkischer Sprache nach Vereinbarung

**Berliner Mieterverein e.V.**

Behrenstr. 1 C | 10117 Berlin

Servicetelefon: (030) 226 260  
Internet: [www.berliner-mieterverein.de](http://www.berliner-mieterverein.de)

Montag bis Mittwoch: 09.00 Uhr bis 17.00 Uhr  
Donnerstag: 09.00 Uhr bis 19.00 Uhr  
Freitag: 09.00 Uhr bis 15.00 Uhr

**Albatros e.V.**

Berliner Str. 14 | 13507 Berlin

Der gemeinnützige Verein Albatros berät und unterstützt hilfsbedürftigen Personen in seelischen, psychosozialen und psychosomatisch bedingten Krisen. Albatros dient der Förderung und Durchführung von Maßnahmen u. a. in folgenden Bereichen: Selbsthilfe, Krisenprävention, berufliche Rehabilitation benachteiligter und psychisch kranker Menschen, Frauenarbeit, Arbeit mit Senior/innen u. v. a. m.

Albatros verfügt u.a. über folgende Kernkompetenzen

- Psychosoziale Versorgung psychisch und psychosozial beeinträchtigter sowie suchtkranker Menschen
- Krisenberatung und Krisenintervention
- Kinder-, Jugend- und Familienhilfe
- Frauen-, Nachbarschafts- und Selbsthilfearbeit
- Berufliche Qualifizierung und Rehabilitation
- Pflegestützpunkte – Beratung „Rund ums Alter“

Tel.: 319 831 0 | Fax: 319831 111

E-Mail: [kontakt@albatrosev.de](mailto:kontakt@albatrosev.de) | Internet: [www.albatrosev.de](http://www.albatrosev.de)

... und last but not least

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Sie kann in allen Fällen (vermuteter) Diskriminierung kontaktiert werden. Bei Beschwerden, Ratsuche und Bitte um juristische Einschätzung von überindividuell und bundesweit vorhandenen Problembereichen, ist eine Kontaktaufnahme zur BADS zu empfehlen.

Glinkastraße 24 | 10117 Berlin

Tel.(Zentrale): (030) 18 555-1855

Tel.: Beratung bei Diskriminierung: (030) 18 555-1865

Montag bis Freitag: 09.00 Uhr bis 12.00 Uhr

13.00 Uhr bis 15.00 Uhr

Fax: (030) 18 555-41865

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

Internet: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

Besuchszeiten nach Vereinbarung

## Impressum

### Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

Oranienstraße 106 | 10969 Berlin

Tel.: 030/9028-1866

Internet: [www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)

E-Mail: [antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de](mailto:antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de)

**Redaktion:** Monika Brodehl

**V.i.S.d.P.:** Anja Wollny

Pressestelle der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

**Gestaltung:** ariadne an der spree GmbH

**Bildnachweis:** Umschlagfotos:

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Seite 6: Landesarchiv Berlin

Seite 8: privat; Seite 22: privat

**Druck:** Gemeinnützige Auftragsbeschaffungs- und Vertriebsgesellschaft mbH von Werkstätten für behinderte Menschen in Berlin (GAV Berlin gGmbH)

**Auflage:** 3500 | Berlin im November 2010

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

LADS-Kampagne

„Diskriminierung hat viele Gesichter“



