



Editorial.....	1
Aus der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle.....	2
Der aktuelle Gastkommentar.....	4
Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle.....	5
Rechtsprechung.....	6
Studien und Veröffentlichungen.....	7
Termine/ Veranstaltungsausblick.....	8
Linkliste.....	9
Impressum.....	9

ads aktuell 03 | 2015

Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 25. Juni 2015

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Interessierte



Irland sei Dank – endlich hat die Debatte um die „Ehe für alle“ die gesamte Gesellschaft und die deutschen Parlamente erreicht.

Und auch wenn die Große Koalition noch mauert: Ich rechne fest damit, dass die Öffnung der Ehe nur noch eine Frage der Zeit ist. Warum nicht über einen Gruppenantrag im Bundestag? Ich würde mich freuen, wenn Abgeordnete aus allen Fraktionen einen gemeinsamen Antrag zur „Ehe für alle“ auf den Weg bringen. Das Thema Ehe eignet sich schließlich ebenso wenig für parteipolitische Auseinandersetzungen wie Debatten um Sterbehilfe, den Paragraphen 218 oder die Präimplantationsdiagnostik. In all diesen Fällen haben wir Sternstunden des Parlaments und leidenschaftliche Debatten über zentrale Grundrechtsfragen unserer Gesellschaft erlebt.

Apropos Grundrechte und die Frage, wie die Gesellschaft mit Minderheiten umgeht: Darüber informiert ab dem 26.06.2015 auch die Großausstellung „Homosexualitäten“

im Deutschen Historischen Museum. Erstmals widmet sich eine bundesweite Ausstellung in großem Maßstab der Geschichte homosexueller Frauen und Männer in Deutschland.

Es ist eine Geschichte der Emanzipation, aber auch unfassbarer Diskriminierungen und Leiderfahrungen. Auf insgesamt 1.600 Quadratmetern dokumentiert die Ausstellung, wie Homosexualität durch Gesellschaft, Kirche und Staat diskriminiert, von der Gesetzgebung kriminalisiert und von der Medizin pathologisiert wurde. Dabei zeigt sie auch die rechtliche Entwicklung des „Schwulen-Paragraf 175“, der erst im Jahr 1994 abgeschafft wurde.

Wäre doch schön, wenn unsere Parlamentarier der Ausstellung bald ein neues, letztes Kapitel hinzufügen könnten. Ich hätte da auch schon einen Titelvorschlag: „2015 – das Jahr, in dem in Deutschland die Öffnung der Ehe Wirklichkeit wurde“....

Herzlichst

Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Besuchen Sie uns auf Facebook!

<http://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle>
<http://www.facebook.com/lueders.christine>

Aus der Arbeit der ADS

Wem gehört das Netz? Antidiskriminierungsstelle veranstaltet Salon zum Thema Hate Speech

In der ersten Salon-Veranstaltung im Rahmen unseres Themenjahres „Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.“ ging es um die Auswirkungen von Diffamierungen, Drohungen und Hass im Internet. Mit dabei: Themenjahr-Botschafterin Anne Wizorek, die aus ihrem Buch „Weil ein #Aufschrei nicht reicht“ gelesen hat.



von links: Anne Wizorek, Atila Altun, Ines Arland, Thomas Gesterkamp, Dagmar Freudenberg

In den letzten Jahren hat sich das Internet endgültig als wichtiger Raum für politische Debatten etabliert. Bei allen Vorteilen, die darin zweifelsohne liegen, ist damit auch die Hemmschwelle für Beleidigungen, Diffamierungen und Drohungen in den Debatten gesunken. Darauf wies die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, Christine Lüders, in ihrer Begrüßung hin.

Die Gäste diskutierten darüber, was dem politisch, rechtlich und persönlich entgegengesetzt werden kann. Im Vorfeld berichtete die Netzaktivistin und Begründerin der Kampagne „#aufschrei“, Anne Wizorek, von ihren Erfahrungen. Sie selbst ist immer wieder Hate Speech ausgesetzt. „Don't read the comments“ ist ein Grundsatz ihrer Online-Aktivität geworden. Ihre E-Mails werden von Freundinnen und Freunden vorsortiert, bevor sie sie selbst liest.

Der Politikwissenschaftler Thomas Gesterkamp, der seit Jahren die geschlechtlichen Rollen von Männern erforscht, berichtet von ähnlichen Erfahrungen: Regelmäßig wird er von selbst ernannten „Männerrechtlern“ auf deren Plattformen diffamiert und insbesondere seine beruflichen Kompetenzen werden in Zweifel gezogen.

Beleidigungen dieser Art zu verhindern ist die Aufgabe von Atila Altun, Community-Manager von tagesspiegel.de. Er und sein Moderatoren-Team sorgen auf der Online-Plattform dafür, dass gegen die Netiquette verstoßende Beiträge gelöscht werden. Dabei hat er die Erfahrung gemacht, dass Menschen, die Hasstiraden verschicken, sich rationalen Argumenten völlig verschließen.

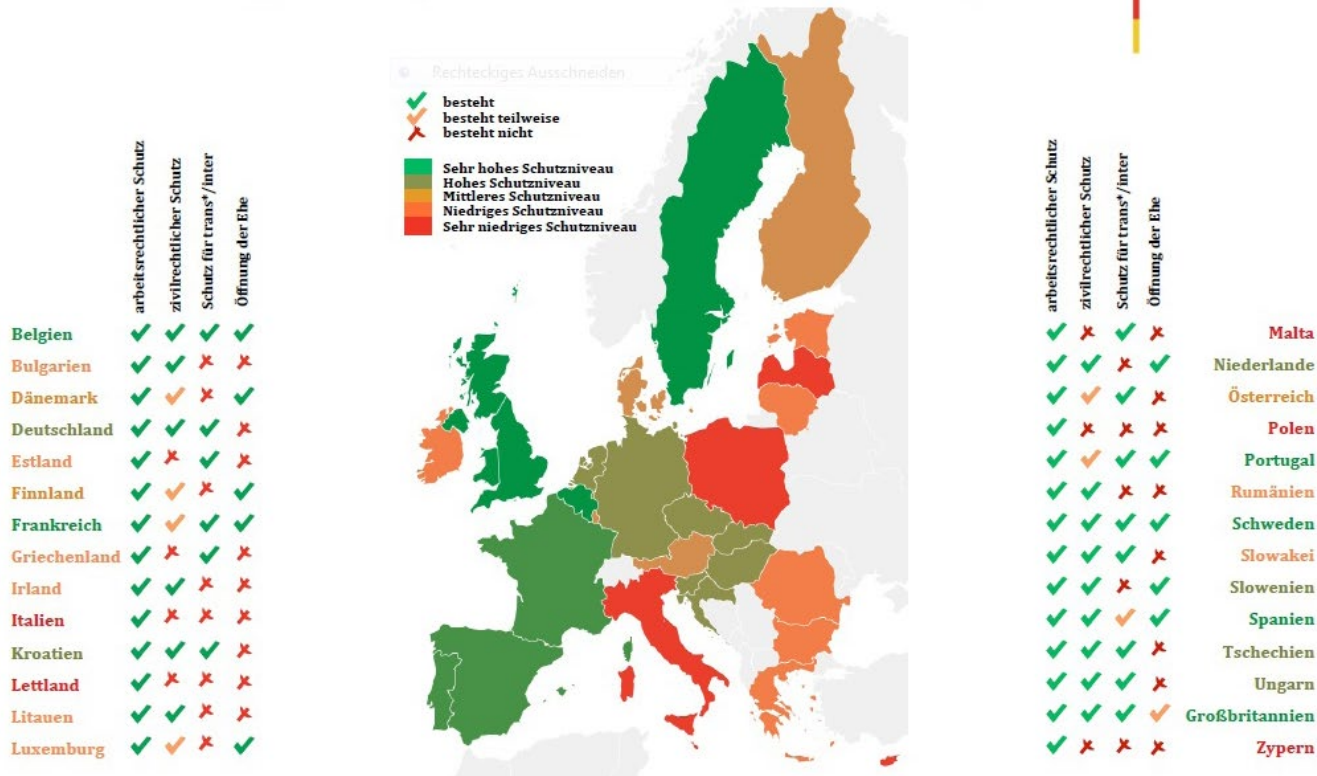
Vor Gericht, so erklärte Dagmar Freudenberg vom Deutschen Juristinnenbund, lässt sich ihnen bislang leider kaum entgegentreten. Tatbestände wie Beleidigung oder Stalking, die durch Hate Speech erfüllt sein könnten, seien bereits außerhalb des Internets schwer nachweisbar. Sie merkte an, dass ein großer Teil des deutschen Strafrechts nicht auf Online-Aktivitäten anwendbar sei und dahingehend umfassend geprüft werden müsse.

Flyer zu Rassismus an der Clubtür und im Berufsleben

Testings und Gerichtsprozesse zeigen: Immer wieder werden junge Menschen in Clubs und Diskotheken Opfer rassistischer Einlasskontrollen. Aber: Sie sind verboten. Der neue Flyer der Antidiskriminierungsstelle „Du darfst rein – gegen Rassismus an der Clubtür“ ([mehr hier¹](#)) klärt über Rechte auf. Er richtet sich an alle Menschen, die sich Rassismus an Diskotüren nicht länger gefallen lassen wollen. Mit einfachen und klaren Hinweisen zeigen wir, wie Sie sich wehren können. Nicht nur in der Freizeit, auch im Berufsleben sind Menschen von Rassismus betroffen. Über die Rechtslage, Gegenmaßnahmen und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Gewerkschaften informiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Infolyer „Rassismus im Betrieb die Rote Karte zeigen“ ([mehr hier²](#)).

Auftakttreffen der „Beratungsstellen gegen Diskriminierung“

Am 12.05.2015 fand das Auftakttreffen der Projekte im Förderprogramm „Beratungsstellen gegen Diskriminierung“ in Berlin statt. Im Mittelpunkt standen das gegenseitige Kennenlernen der zehn Projekte aus neun Bundesländern, die Vernetzung und auch der Erfahrungsaustausch. Schwerpunkt war eine Workshop-Phase unter dem Motto „Antidiskriminierungsstrukturen nachhaltig etablieren“. Diskutiert wurde unter anderem die Bildung und Stärkung von Partnerschaften sowie politische Lobbyarbeit zur strukturellen Nachhaltigkeit. Mehr über die Beratungsstellen gegen Diskriminierung finden Sie [hier³](#).



Anlässlich des Internationalen Tags gegen Homophobie und Transphobie am 17.05.2015 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Übersicht zum Diskriminierungsschutz in Europa erstellt. Sie zeigt, dass homosexuelle Menschen in vielen EU-Mitgliedsstaaten nur im Arbeitsleben geschützt sind, nur in einigen auch im Zivilrecht. Trans- und intergeschlechtliche Menschen sind vom gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung oftmals komplett ausgenommen. Die gleichgeschlechtliche Ehe ist in der Mehrheit der Mitgliedsstaaten nicht erlaubt. Ein Entwurf für eine EU-Richtlinie zur Harmonisierung des Diskriminierungsschutzes liegt seit 2008 vor, wurde in der Vergangenheit jedoch von mehreren Mitgliedsstaaten abgelehnt, darunter auch von Deutschland.

Lüders würdigt LSVD anlässlich des 25-jährigen Bestehens



Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders, hat den Lesben- und Schwulenverband (LSVD) zu seinem

25. Geburtstag als „Anwalt von Bürger- und Menschenrechten“ gewürdigt. Lüders sprach auf einem Empfang anlässlich des Jubiläums.

Nicht zuletzt sei es auch dem Engagement des LSVD zu verdanken, dass es seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Land und eine entsprechende Stelle gebe, ergänzte sie. „Sie vom LSVD haben die Auseinandersetzung um dieses wichtige Grundrechtsthema begleitet und mit geprägt“, sagte sie. Es sei auch das Verdienst des LSVD, dass der Paragraf 175 im Jahr 1994 abgeschafft wurde.

Das gesellschaftliche Klima sowie die Rechtslage hätten sich deutlich zugunsten von Lesben und Schwulen und teilweise auch von trans*- und intergeschlechtlichen Menschen verbessert. Allerdings gebe es auch bedenkliche Entwicklungen, etwa den Widerstand gegen Bildungspläne, die sexuelle Vielfalt beinhalten, sowie den Hass gegen Minderheiten, der zurzeit gegen Flüchtlinge, aber auch im Rahmen eines vermeintlichen „Genderwahns“ geschürt werde. „Wir werden den LSVD auch weiterhin dringend brauchen“, unterstrich Lüders. Unter anderem gebe es noch immer keine völlige Gleichbehandlung homosexueller Lebensgemeinschaften mit der Ehe. Und es sei ein Skandal, dass noch immer nicht alle Opfer des Paragrafen 175 rehabilitiert und entschädigt worden seien. Die Antidiskriminierungsstelle werde daher in Kürze ein Gutachten in Auftrag geben, das klären soll, wie dieses Ziel rechtssicher umgesetzt werden könne.

Der aktuelle Gastkommentar

Wie der Papst, so die Kirche

Das neue kirchliche Arbeitsrecht ist ein Schritt in die richtige Richtung/Von Ulrich Hammer

Papst Franziskus wird für seine Volksnähe gerühmt. Gleichzeitig steht er fest zu den Glaubensgrundsätzen seiner Kirche. Nicht diese stellt er infrage, wohl aber, zur Überraschung vieler seiner Anhänger, den Umgang mit ihnen. Das schließt auch den Umgang mit wiederverheirateten Geschiedenen sowie homosexuellen Paaren ein, deren Diskriminierung in praktisch allen demokratischen Gesellschaften verboten ist. Diese Liberalisierung hat nun auch das Arbeitsrecht der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen mit ca. 700.000 Beschäftigten, vom Kindergarten über Krankenhäuser, Einrichtungen für behinderte Menschen bis hin zu Altenheimen, erreicht. Die Kirchen und ihre Einrichtungen genießen in Deutschland das Privileg eines europa-, teils weltweit einzigartigen Arbeitsrechtsstatuts, durch das die Verletzung kirchlicher Glaubensgrundsätze seitens arbeitsvertraglich Beschäftigter als Loyalitätsverstoß mit Konsequenzen bis hin zur fristgemäßen oder sogar fristlosen (z. B. bei Kirchenaustritt) Kündigung geahndet werden kann. Ermöglicht wird dieses Privileg, das bei allen säkularen Arbeitgebern ein glatter Verstoß gegen das arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot wäre, durch Ausnahmenvorschriften der EU-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Art. 4 Abs. 2 2000/78 EG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 9 AGG).

Am 27.04.2015 hat der katholische Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) mit etwas mehr als zwei Dritteln seiner Mitglieder beschlossen, dass künftig auch Scheidung und Wiederheirat Geschiedener sowie gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften nicht mehr automatisch zur Kündigung führen (Art. 5 GrO). Zwar stellen sie weiter einen „schwerwiegenden Loyalitätsverstoß“ dar. Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen können sie jedoch bei nichtkatholischen Mitarbeitenden nicht mehr herangezogen werden und bei katholischen nur noch, wenn zuvor alle Einzelfallumstände gegeneinander abgewogen wurden.

Bei dieser Abwägung soll zwar immer noch „dem Selbstverständnis der Kirche ... ein besonderes Gewicht beizumessen“ sein, jedoch „ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen“ – was auch immer darunter zu verstehen sein mag. „Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem“ – d. h. nicht nur – „das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung“. Nur für pastoral, katechetisch, mit einer sog. *missio canonica* oder einem besonderen, schriftlich erteilten, bischöflichen Auftrag tätige Beschäftigte (z. B. Gemeinde- und Pastoralreferentinnen bzw. -referenten, Diakone, Religionslehrerinnen bzw. -lehrer usw.) schließen Wiederheirat nach Scheidung oder homosexuelle Lebenspartnerschaft eine Weiterbeschäftigung aus, allerdings auch nur „in der Regel“. Ausnahmen hiervon sind folglich in Zukunft möglich.

Über allem schwebt freilich das Damoklesschwert „schwerwiegender persönlicher, sittlicher Verfehlungen, die ... objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen“ (z. B. unter der Ärzteschaft oder in der Pflege einer kirchlichen Einrichtung). Denn über allem steht die „Glaubwürdigkeit der Kirche“, die zentraler Angelpunkt der Novellierung, aber auch weiterhin möglicher, arbeitsrechtlicher Sanktionen ist.

Der VDD hat damit dem Druck eines gewandelten gesellschaftlichen Bewusstseins nachgegeben, das Vielfalt immer positiver gegenübersteht, aber auch der Tatsache Rechnung getragen, dass kirchliche Einrichtungen ihren Fachkräftebedarf kaum mehr nur mit überzeugten, in ihrem privaten wie beruflichen Leben kirchlichen Glaubensgrundsätzen uneingeschränkt folgenden Beschäftigten erfüllen können und deshalb schon in der Vergangenheit zunehmend konfessionslose und andersgläubige Beschäftigte eingestellt haben. Die GrO ist dadurch nicht einfacher, sondern komplizierter geworden. Doch ganz egal, wie eine globale Bewertung der Novellierung ausfällt, sie ist ein Schritt in die richtige Richtung, selbst wenn es nur ein winziger wäre.

Gemessen am rechtlichen Sonderstatus, den die Kirchen in Deutschland genießen, ist sie sogar mehr. Wegen der dadurch eingegangenen kirchlichen Selbstbindung, deren Verletzung zur Unwirksamkeit von Kündigungen führt, werden die staatlichen Arbeitsgerichte das letzte Wort haben. Die haben aber schon in der Vergangenheit darauf geachtet, dass individuelle Rechte und Interessen Beschäftigter gewahrt bleiben. Die Komplexität der Neufassung dürfte deshalb eher in Richtung einer fortschreiten-

den Liberalisierung wirken, solange dies ein gesellschaftlicher Trend bleibt. Eine Evaluierung der neuen GrO ist nach fünf Jahren vorgesehen. Man darf gespannt sein, ob sie die Prognose fortschreitender Liberalisierung bestätigen wird.



Prof. Dr. Ulrich Hammer ist Rechtsanwalt u. a. für kirchliches Arbeitsrecht und öffentliches Recht in Hildesheim. Von 1981 bis 2008 war er Rechtsprofessor an der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) in Hildesheim.

Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle

Kein Lichtbild auf der Gesundheitskarte aus religiösen Gründen

Die Antidiskriminierungsstelle erhielt vermehrt Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern, die sich aus religiösen Gründen gehindert sehen, ein Lichtbild von sich anfertigen zu lassen.

Eine Befreiung vom Lichtbilderfordernis wurde von den gesetzlichen Krankenkassen im Zusammenhang mit der elektronischen Gesundheitskarte häufig abgelehnt. Der pauschale Verweis auf einen religiösen Gewissenskonflikt wird von den Krankenkassen in der Regel nicht akzeptiert. Die Antidiskriminierungsstelle bat das Bundesgesundheitsministerium um Stellungnahme, unter welchen Voraussetzungen eine Befreiung aus religiösen Gründen möglich ist.

Das Ministerium erteilte dazu folgende Auskunft: „In § 291 Absatz 2 Satz 1 SGB V ist gesetzlich geregelt, dass die elektronische Gesundheitskarte (eGK) ein Lichtbild zu enthalten hat. § 291 Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz SGV V erlaubt Ausnahmen vom Lichtbilderfordernis für Versicherte, deren Mitwirkung bei der Erstellung eines Lichtbilds nicht möglich ist. Hierunter fallen auch Personen, denen die Einreichung eines Lichtbildes aus religiösen Gründen nicht möglich ist.

Dies erfordert die von Art. 4 Absatz 1 Grundgesetz geschützte Religionsfreiheit. Allerdings ist erforderlich, dass die betroffene Person gegenüber der Krankenkasse glaubhaft darlegt, aus welchen konkreten, ihren persönlichen Glauben betreffenden Gründen sie sich an der Erstellung eines Lichtbilds gehindert sieht. Das kann zum Beispiel in einem vertraulichen Einzelgespräch in der

Geschäftsstelle der Krankenkasse geschehen, in dem die betroffene Person konkret nachvollziehbar ihren Gewissenskonflikt darlegt. Dabei muss erkennbar sein, dass sich die Person tatsächlich mit dem Bildverbot religiös auseinandergesetzt hat. Es reicht nicht aus, wenn sich die Person nur auf die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft beruft. Entscheidend ist die Darlegung der inneren Überzeugung. Von der betroffenen Person darf erwartet werden, dass sie Textstellen o.Ä. benennen kann, aus denen sich das Verbot ergibt. Ein Beweis ist jedoch nicht erforderlich.“

Auswirkungen der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung zur Verfassungswidrigkeit eines pauschalen Kopftuchverbots an Schulen auf konkrete Einzelfälle

Am 27.01.2015 hat das Bundesverfassungsgericht (Az. 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10) entschieden, dass das nordrhein-westfälische Schulgesetz verfassungswidrig ist. Das Schulgesetz verbot muslimischen Lehrerinnen, an Schulen ein Kopftuch zu tragen. Verboten waren religiöse, weltanschauliche oder ähnliche äußere Bekundungen, die geeignet sind, den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität zu gefährden. Das Bundesverfassungsgericht stellte klar, dass der abstrakte Verweis auf eine Gefährdung des Schulfriedens nicht ausreichend ist, um einen Eingriff in die Religionsfreiheit der betroffenen Lehrerinnen zu rechtfertigen. Die Regelung führte dazu, dass faktisch vor allem muslimische Frauen von der qualifizierten beruflichen Tätigkeit als Pädagoginnen ferngehalten wurden. Welche Rechte können die betroffenen Frauen aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts herleiten? Unter bestimmten Voraussetzungen können die betroffenen Frauen Ansprüche auf eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet eine Benachteiligung aufgrund der Religion im Bereich

des Arbeitslebens. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion ist im Arbeitsleben nur dann zulässig, wenn es sich um eine entscheidende berufliche Anforderung handelt. Aufgrund der Gesetzeslage in Nordrhein-Westfalen konnte man bisher davon ausgehen, dass das Nichttragen religiöser Symbole für Lehrerinnen und Lehrer eine entscheidende berufliche Anforderung ist, welche eine unterschiedliche Behandlung im Sinne des AGG rechtfertigt. Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat sich dies geändert. Da die gesetzlichen Regelungen für verfassungswidrig erklärt wurden, kommen die genannten Regelungen nicht mehr als Rechtfertigungsgrundlage in Betracht. Lehramtsanwärterinnen, die wegen ihres Kopftuchs von der Lehrerinnentätigkeit ausgeschlossen wurden mit Verweis auf eine abstrakte Gefährdung des Schulfriedens, wurden nach dem AGG aufgrund ihrer Religion benachteiligt. Das AGG sieht im Falle eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot Ansprüche auf eine Entschädigung vor. Entschädigungsansprüche entstehen verschuldensunabhängig. Die Schule kann sich daher nicht darauf berufen, man habe auf die Verfassungsgemäßheit des Schulgesetzes vertraut.

Allerdings müssen Ansprüche auf eine Entschädigung innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Kenntnis von der Benachteiligung gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Die Frist beginnt in der Regel zu laufen, sobald die Beschäftigten Kenntnis davon haben, dass sie unterschiedlich behandelt wurden. Nicht entscheidend ist in der Regel der Zeitpunkt, zu dem die Beschäftigten Kenntnis haben, dass das Verhalten der Schule rechtswidrig ist. Hier könnte allerdings eine Ausnahme vorliegen. Da nun das Bundesverfassungsgericht rechtsverbindlich darüber entschieden hat, dass die gesetzlichen Regelungen rechtswidrig sind, dürfte die Frist aller Voraussicht nach erst mit Erlass der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu laufen beginnen.

Dies ergibt sich aus einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts mit Urteil vom 30.10.2014, Az. 2 C 38.13. Nach dieser Entscheidung soll in Fällen, in denen die Rechtslage ungeklärt ist, die Frist nach dem AGG erst zu laufen beginnen, wenn die Rechtslage durch eine höchstgerichtliche Entscheidung geklärt wurde. Fristbeginn wäre dann die öffentliche Bekanntmachung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts. Wer innerhalb von zwei Monaten nach Bekanntmachung des Bundesverfassungsgerichtsurteils am 13.03.2015 Ansprüche auf eine Entschädigung geltend gemacht hat, dürfte voraussichtlich die Frist nach dem AGG gewahrt haben.

Antidiskriminierungsstelle erreicht Sitzplatzreservierung für Passagier mit einer Schwerbehinderung

Ein Bürger wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil die Fluggesellschaft sich geweigert hatte, einen XL-Sitzplatz zu reservieren. Der Fluggast ist zwei Meter groß und daher auf die Buchung eines XL-Sitzes angewiesen. Die Buchung wurde nicht vorgenommen, als der Fluggast erwähnte, im Besitz eines Schwerbehindertenausweises zu sein.

Die Airline berief sich auf sicherheitsrechtliche Vorschriften, die einer solchen Buchung entgegenstehen. XL-Sitzplätze sind Plätze, die sich am Notausgang befinden. Solche Plätze dürften nicht an mobilitätseingeschränkte Personen vergeben werden. Die ADS bat das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur um Auskunft zu den sicherheitsrechtlichen Bestimmungen.

Nach der Verordnung EU Nr. 965/2012, Anhang IV Teil-CAT, ist es prinzipiell unzulässig, Personen mit eingeschränkter Beweglichkeit einen Sitzplatz am Notausgang zuzuweisen. Maßgeblich ist allerdings die tatsächliche körperliche Einschränkung zum Zeitpunkt des Flugs. Sollte ein Fluggast mit Schwerbehindertenausweis nicht beeinträchtigt sein, steht der Reservierung eines XL-Sitzplatzes nichts entgegen.

Unter Einschaltung des Luftfahrtbundesamts, welches die Rechtsauffassung der ADS bestätigte, konnte die ADS erreichen, dass der Fluggast den gewünschten Sitzplatz erhielt.

Rechtsprechung

Arbeitsplatzverlust für erwerbsgeminderte Beschäftigte – aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Nicht alle Beschäftigten sind sich der Konsequenzen bewusst, die mit einem Antrag auf eine Rente wegen einer eingeschränkten Erwerbsfähigkeit, sog. Erwerbsminderungsrente, verbunden sein können. Ohne Kündigung kann das Arbeitsverhältnis mit Zustellung des Rentenbescheides enden, wenn es etwa der Tarifvertrag vorsieht (vgl. auch § 33 Absatz 2 TVöD, [mehr hier](#)⁴). Im Arbeitsvertrag findet sich dann häufig nur ein allgemeiner Verweis auf den Tarifvertrag, sodass sich die Tragweite einer derartigen Regelung nur den sorgfältigen Leserinnen und Lesern des Tarifvertrags offenbart.

So wurde auch eine Beschäftigte von diesem verborgenen Risiko des Arbeitsplatzverlustes überrascht, die sich daraufhin ratsuchend an die Antidiskriminierungsstelle wandte. Behinderungsbedingt musste sie die Arbeitszeit von 20 auf 15 Stunden reduzieren und beantragte deshalb eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, was laut der landesspezifischen Beendigungsregel im maßgebenden Tarifvertrag zur Beendigung der Beschäftigung führt. Aus Sicht der Betroffenen diskriminierte die Regelung Menschen aufgrund ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen und stand im Widerspruch zu den sozialrechtlichen Verpflichtungen von Arbeitgebern, angemessene Arbeitsplätze für behinderte Beschäftigte zu schaffen und diese wiederinzugliedern.

Die ADS teilt diese rechtlichen Bedenken. Der maßgebliche landesspezifische Tarifvertrag behandelt volle und teilweise Erwerbsminderung gleich. Dagegen sind in der entsprechenden Regelung im TVöD Ausnahmen vom Beschäftigungsende für Fälle der teilweisen Erwerbsminderung vorgesehen (vgl. auch § 33 Absatz 3 TVöD „Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte (...“). Derartige Regelungen scheinen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr standzuhalten, wenngleich diese zu Fällen der vollen Erwerbsminderung ergangen ist (Urteil vom 14.01.2015, Aktenzeichen 7 AZR 880/13, [mehr hier](#)⁵).

Das BAG verneinte in diesem Zusammenhang zwar eine Diskriminierung wegen einer Behinderung, da voll erwerbsgeminderte Beschäftigte die Arbeitsleistung tatsächlich nicht mehr erbringen könnten und es insofern gelte, ein „sinnentleertes“ Arbeitsverhältnis aufzulösen. Es stellte aber seine Bedenken gegenüber einer gleichartigen Behandlung nur teilweise erwerbsgeminderter Beschäftigter heraus. Schließlich, so das Gericht, könne die Gruppe der teilweise Erwerbsgeminderten noch Arbeitsleistungen in nicht unbedeutendem Umfang erbringen.

Vor diesem Hintergrund ist den Tarifvertragsparteien aus Sicht der ADS dringend zu empfehlen, entsprechende Klauseln zu prüfen und ggf. anzupassen. Diskriminierende Tarifvertragsklauseln, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, sind ohnehin gemäß § 7 Absatz 2 AGG automatisch unwirksam. Teilweise erwerbsgeminderte Beschäftigte sollten ihrerseits darauf achten, dass es unabhängig von der konkreten Ausgestaltung des

Tarifvertrags stets der Zustimmung des Integrationsamtes bedarf, bevor das Arbeitsverhältnis beendet werden kann, § 92 Sozialgesetzbuch 9. Ihr zuständiges Integrationsamt finden Sie [hier](#)⁶.

Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung in NRW sind verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat am 21.04.2015 (2 BvR 322/12, BvR 1989/12) festgestellt, dass die Höchstaltersgrenzen für die Verbeamtung in NRW verfassungswidrig sind.

Die Beschwerdeführer sind zwei angestellte Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe verlangten, obwohl sie die nach der maßgeblichen Laufbahnverordnung geltende Höchstaltersgrenze von 40 Jahren bereits überschritten haben.

Das Bundesverfassungsgericht hat beiden Verfassungsbeschwerden stattgegeben und festgestellt, dass das nordrhein-westfälische Landesbeamtengesetz keine hinreichend bestimmte Verordnungsermächtigung zur Festsetzung von Einstellungshöchstaltersgrenzen enthalte. Die in der Laufbahnverordnung vorgesehenen Regelungen zu den Höchstaltersgrenzen sind daher – so das BVerfG – mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar. Grundsätzlich stellte das Gericht aber klar, dass der Gesetzgeber unter bestimmten Voraussetzungen – wenn es um das zeitliche Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhezeit geht – Altershöchstgrenzen für die Einstellung von Beamtinnen und Beamten festlegen darf. Dabei sei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfahren zur erneuten Entscheidung an das Bundesverwaltungsgericht zurückverwiesen (Quelle: Pressemitteilung BVerfG vom 28.05.2015).

Studien und Veröffentlichungen

Menschenrechtsbildung für Kinder und Jugendliche – Befunde und Empfehlungen für die deutsche Bildungspolitik – Studie des Deutschen Instituts für Menschenrechte

Menschenrechtsbildung für Kinder und Jugendliche leistet einen wesentlichen Beitrag für eine Kultur der Menschenrechte, ohne die friedliches Zusammenleben unmöglich ist und ein Rechtsstaat nicht funktionieren kann. Die Studie untersucht, wie Deutschland seine völkerrechtliche Verpflichtung zur Menschenrechtsbildung für Kinder und Jugendliche gut erfüllen kann.

Die Studie zieht Schlussfolgerungen für die Gestaltung von Bildungsmaterialien, für die Ausgestaltung von frühkindlicher, schulischer und außerschulischer Bildung sowie für die Aus- und Fortbildung pädagogischer Fachkräfte und gibt Empfehlungen an die verschiedenen Akteurinnen und Akteure der Bildungspolitik und Bildungspraxis in Deutschland.

Die Studie steht [hier](#)⁷ zur Verfügung.

Abweichende Geschlechtsidentität – Prävalenz, Auswirkungen und Verhalten im beruflichen Umfeld **Masterthesis von Stefan Reinhard Balk**

Der demografische Wandel und der damit einhergehende zukünftige Mangel an Fach- und Führungskräften verstärken den Druck auf Unternehmen und Organisationen, sich Personengruppen zu öffnen, welche bisher bei der Personalgewinnung nicht berücksichtigt wurden oder sogar nicht erwünscht waren. Hierzu zählen Menschen, die ihre Geschlechtsidentität nicht eindeutig den biologischen Geschlechtern „Frau“ oder „Mann“ zuordnen können bzw. wollen oder die etablierten Geschlechterrollen ablehnen. Diese Masterthesis setzt sich damit auseinander, wie hoch der Anteil betroffener Menschen ist und wie sich Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gegenüber diesen Personen verhalten.

Download der Masterthesis ist [hier](#)⁸ möglich.

Diskriminierung migrantischer Jugendlicher bei der Lehrstellenvergabe

Obwohl der Zugang zur beruflichen Bildung maßgebend für weitere Lebenschancen ist, wird Diskriminierung bei der Lehrstellenvergabe in Politik und Wissenschaft kaum thematisiert. Mit ihrer Publikation „Diskriminierung in der beruflichen Bildung – Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden“ veröffentlichen Prof. Dr. Albert Scherr, Caroline Janz und Dr. Stefan Müller die Ergebnisse einer qualitativen Studie, die die Mechanismen bei der Vergabe von Lehrstellen untersucht und die Ursachen und Gründe dieser Form der Diskriminierung aufzeigt. Die Autorinnen und Autoren verdeutlichen auf dieser empirischen Grundlage Ansatzpunkte, Erfordernisse, Potenziale und Herausforderungen bei der Überwindung von Benachteiligungen Jugendlicher mit Migrationshintergrund und der Förderung von Chancengerechtigkeit.

Die Publikation ist im Beltz Verlag erschienen und kann [hier](#)⁹ kostenpflichtig erworben werden.

Termine/Veranstaltungsausblick

Prüfung abgelegt – und nun? Die Empfehlungen des Fachausschusses zur UN-Behindertenrechtskonvention als Impulsgeber für Bund und Länder

Der Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat seine Abschließenden Bemerkungen veröffentlicht; die Staatenberichtsprüfung Deutschlands zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) durch die Vereinten Nationen ist damit abgeschlossen. In der gemeinsamen Veranstaltung des Deutschen Instituts für Menschenrechte und der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen am 24.06.2015 ab 10 Uhr geht es daran anschließend um die folgenden Fragen: Wie soll der Umsetzungsprozess der UN-BRK weiter vorangetrieben werden? Welche Auswirkungen haben die Abschließenden Bemerkungen auf Rechtsprechung, Gesetzgebung und Politik? Wie sollen die staatlichen Entscheidungsträger die Impulse aus Genf aufgreifen? Anmeldung für die Tagung über das [Anmeldeformular](#)¹⁰ erbeten.

11. Deutscher Seniorentag

11. Deutscher [Seniorentag](#)¹¹ vom 02.–04.07.2015 in Frankfurt am Main: Die Antidiskriminierungsstelle ist vor Ort und informiert über die Arbeit der Stelle und das Thema Altersdiskriminierung. Bei einer Podiumsdiskussion, verantwortet durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, informieren wir über das Armutsrisiko von Frauen im Alter und den „Gender Pension Gap“ als Folge mehrdimensionaler Diskriminierung.

Linkliste

- ¹ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/Diskotheiken_20150522.pdf?__blob=publicationFile
- ² http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/flyer-betriebsraete.pdf?__blob=publicationFile
- ³ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Foerderung_von_Antidiskriminierungsarbeit/Beratungsstellen_gegen_Diskriminierung/foerderprogramm_beratungsstellen_node.html
- ⁴ http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/OED_Verwaltung/Oeffentlicher_Dienst/TVoeD/Tarifvertraege/TVoeD.pdf?__blob=publicationFile
- ⁵ <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2015-1&nr=17993&pos=17&anz=35>
- ⁶ www.integrationsaemter.de
- ⁷ http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/Studie_Menschenrechtsbildung_fuer_Kinder_und_Jugendliche_barrierefrei.pdf
- ⁸ http://www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de/Subsite_ADSD/DE/02_IDB/PDF-IDB_neu/Forschung/Studien/2015/PDF_Abweichende_Geschlechtsidentitaet_Balk_Stefan_20150513.pdf?__blob=publicationFile
- ⁹ <http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-4177-4>
- ¹⁰ http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Service/Anmeldeformular/Fachveranstaltung_mit_Workshop_node.html;jsessionid=CB42D4BD6C0195F3792F84200DD5652A.2_cid320?cms_eventId=6117346
- ¹¹ <http://www.deutscher-seniorentag.de/>

Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 Pressestelle
 11018 Berlin

Tel. Beratung: 03018 555-1865
 (Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
 Fax: 03018 555-41865
 E-Mail: beratung@ads.bund.de
 Besuchszeiten nach Vereinbarung

Tel. Zentrale: 03018 555-1855
 E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Bildnachweis:
 S. 2 (links) © Ingo Heine
 S. 3 (oben) Quelle ADS, ILGA Europe, Gunda-Werner-
 Institut der Heinrich-Böll-Stiftung
 S. 3 (unten) ADS
 S. 4 © Jens Anders

Um sich für diesen Newsletter anzumelden oder Ihr Abonnement zu beenden, nutzen Sie bitte das [Formular](#).