

I.

Anwendungsbereiche und Rechtsgrundlagen für den Schutz vor Diskriminierung

1.1 Einleitung

Der Schutz vor Diskriminierung wird häufig allein in dem seit August 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verortet. Das AGG ist jedoch auf ausgewählte Lebensbereiche beschränkt und bietet daher nicht für alle Diskriminierungserfahrungen rechtliche Handlungsmöglichkeiten. Es gibt aber eine Vielzahl anderer Rechtsnormen, die Diskriminierungsverbote enthalten und rechtliche Handhaben gegen Diskriminierung ermöglichen.

Kapitel Eins erläutert zunächst die verschiedenen rechtlichen Ebenen, auf denen derartige Rechtsnormen verankert sind, und geht dabei auf Wirkungen, Reichweite und Durchsetzungsmöglichkeiten dieser Rechtsnormen ein. Der daran anschließende Überblick über die Rechtsgrundlagen des AGG und das Recht gegen Diskriminierung außerhalb des AGG führt vertiefend in die Anwendungsbereiche der jeweiligen Rechtsgrundlagen ein und weist den Weg in die folgenden Kapitel. Da sich diese vor allem auf nationale Rechtsschutzmöglichkeiten konzentrieren, stellt Kapitel eins auch kurz Klage- oder Beschwerdewege auf europäischer und internationaler Ebene dar. Derartige Verfahren sind zwar zeitaufwendig, unter Umständen kostenintensiv und müssen nicht unbedingt erfolgreich sein. Ein solcher Weg eröffnet aber in besonderer Weise die Chance – über Präzedenzfälle –, Veränderungen in der Rechtsprechung bzw. Gesetzesänderungen herbeizuführen und so den innerstaatlichen Rechtsschutz gegen Diskriminierung zu verbessern.

1.2 Diskriminierungsschutz im internationalen und supranationalen Recht

Recht gegen Diskriminierung ist auf unterschiedlichen rechtlichen Ebenen normiert: im internationalen Völkerrecht, im trans- oder supranationalen Europarecht und im innerstaatlichen nationalen Recht. Internationale und transnationale Rechtsnormen wirken auf die Gestaltung des deutschen (Antidiskriminierungs-)Rechts ein: entweder weil die rechtlichen Vorgaben im deutschen Recht umzusetzen sind oder weil die Rechtsnormen bei der Auslegung und Anwendung deutschen Rechts beachtet werden müssen, z. B. bei Gerichtsentscheidungen. Gleichzeitig eröffnen die im Völkerrecht und im Europarecht verankerten Rechte zusätzliche Rechtsschutzmöglichkeiten, z. B. vor dem Europäischen Gerichtshof in Straßburg (EGMR) oder dem Europäischen Gerichtshof der EU in Luxemburg (EuGH) oder Gremien der Vereinten Nationen.

1.2.1 Völkerrecht (Internationales Recht)

Zum **Völkerrecht** gehören Rechtsnormen und Rechtsgrundsätze, die das Verhältnis zwischen einzelnen Staaten sowie das Verhältnis zwischen Staaten und internationalen Organisationen regeln. Der Schutz vor Diskriminierung ist in einer Vielzahl von völkerrechtlichen Verträgen geregelt.

Beispiele: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR), Konvention zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung, UN-Frauenkonvention (UN-FRK, engl. CEDAW), UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK), Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK), Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

Diese und andere völkerrechtliche Vereinbarungen wurden vom deutschen Gesetzgeber als rechtlich bindend anerkannt („ratifiziert“). Daraus folgt, dass die in diesen Vereinbarungen enthaltenen Regelungen in der Bundesrepublik Deutschland zu berücksichtigen bzw. umzusetzen sind. Sie entsprechen in der deutschen Rechtsordnung einfachem Bundesrecht.

Völkerrechtliche Vereinbarungen enthalten vor allem Pflichten, die sich an den Staat richten und als Auslegungshilfen in die Bestimmung von Inhalt und Reichweite deutschen Rechts einfließen. Inwieweit völkerrechtliche Rechtsnormen – auch ohne Umsetzung im deutschen Recht – unmittelbar anwendbar sind und individuelle Rechte vermitteln, auf die man sich vor deutschen Gerichten berufen kann, hängt vom Inhalt der jeweiligen Bestimmung und bei kontroversen Rechtsauffassungen ggf. von der Rechtsprechung z.B. des EGMR ab. Außerdem muss die Rechtsnorm ausreichend bestimmt und bedingungslos formuliert sein. Eine unmittelbare Anwendung ist beispielsweise für Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) anerkannt. Art. 14 EMRK enthält in Bezug auf die Rechte und Freiheiten der EMRK ein Diskriminierungsverbot, das auch Diskriminierungen einbezieht, die nicht vom AGG erfasst sind: z.B. nicht zu rechtfertigende Benachteiligungen, die an die soziale Schicht oder eine politische Anschauung anknüpfen. Die in Art. 14 EMRK genannten Diskriminierungskategorien sind zudem nur beispielhaft aufgezählt, sodass grundsätzlich weitere Kategorien erfasst werden können.

Bei Art. 24 der Behindertenrechtskonvention, der ein Recht auf inklusive Bildung vermittelt, wird ein individueller Anspruch auf inklusive Beschulung von nationalen Gerichten demgegenüber regelmäßig abgelehnt. Das gilt auch dann, wenn inklusive Bildung in einem Bundesland nicht oder unzureichend umgesetzt wird. Als Grund wird u.a. der unbestimmte Regelungsgehalt genannt (u.a. HessVerwGH, 16.05.2012 – 7 A 1138/11).

Ungeklärte Rechtslage: Die unmittelbare Anwendbarkeit von völkerrechtlichen Rechtsnormen gemäß Art. 13 des Sozialpakts der Vereinten Nationen, der ein Recht auf Bildung gewährt, wird unterschiedlich beurteilt. Das OVG Münster hat bei einer Entscheidung über die Rechtmäßigkeit von Studiengebühren eine unmittelbare Anwendung verneint (Urteil v. 9.10.2007 – 15 A96/07). Das BVerwG hat die Frage der unmittelbaren Anwendbarkeit in der Revision offengelassen (29.04.2009 – 6 C 16/08).

Um zu gewährleisten, dass Staaten die in völkerrechtlichen Übereinkommen vereinbarten Pflichten auch wirklich umsetzen, gibt es besondere Verfahren bei den Vereinten Nationen. Eine Anzahl von Konventionen, z.B. das Fakultativprotokoll zur Frauenrechtskonvention, erlauben es, eine Verletzung der vereinbarten Rechte und Pflichten im Rahmen einer Individualbeschwerde geltend zu machen (Individualbeschwerdeverfahren sind in den jeweiligen Vereinbarungen oder gesondert geregelt). Für derartige Beschwerden ist ein Fachausschuss der Vereinten Nationen zuständig, der aus Expert_innen verschiedener Länder zusammengesetzt ist. Der Ausschuss berät über die Beschwerden und spricht gegebenenfalls Empfehlungen an den jeweiligen Staat aus. Eine solche Beschwerde ist allerdings nur zulässig, wenn innerstaatliche Rechtsbehelfe keinen Rechtsschutz mehr versprechen. Viele Individualbeschwerden scheitern bereits an dieser formellen Zulässigkeitsanforderung.

Darüber hinaus sieht das Fakultativprotokoll zur Frauenrechtskonvention ergänzend zur Individualbeschwerde ein Untersuchungsverfahren vor, bei dem deutlich geringere Zulässigkeitsvoraussetzungen bestehen. Danach kann der zuständige Fachausschuss schon aufgrund von zuverlässigen Angaben, die auf eine schwerwiegende oder systematische Verletzung der in dem Frauenrechtsübereinkommen festgelegten Rechte hinweisen, den Vertragsstaat dazu auffordern, bei der Prüfung der Angaben mitzuwirken und dazu Stellung zu nehmen.

Weiterhin sind die Staaten, die z.B. die Frauenrechtskonvention unterzeichnet haben, verpflichtet, regelmäßig über die Umsetzung der Vereinbarungen zu berichten (sog. Staatenberichte). Nichtregierungsorganisationen (NGOs) haben die Möglichkeit, die staatlichen Berichte zu ergänzen (sog. Schattenberichte). Der entsprechende Fachausschuss der Vereinten Nationen reagiert auf diese Berichte ebenfalls mit Empfehlungen und überprüft die Umsetzung dieser Empfehlungen auch. Dennoch sind die Empfehlungen nicht verbindlich und die mangelnde Erfüllung hat keine rechtlichen Konsequenzen. Die Veröffentlichung der Berichte und Empfehlungen ist aber politisch nicht zu unterschätzen.

Bei einem Verstoß gegen die Europäische Konvention für Menschenrechte (EMRK) ist eine Beschwerde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg möglich (sog. Individualbeschwerde, Art. 34 EMRK). Ein solches Verfahren ist grundsätzlich kostenfrei. Eine anwaltliche Vertretung ist nicht notwendig, aber zu empfehlen. Eine Individualbeschwerde ist allerdings nur dann zulässig, wenn alle innerstaatlichen Rechtsbehelfe ausgeschöpft sind (sog. Rechtswegerschöpfung). Zu den innerstaatlichen Rechtsbehelfen zählt auch die Klage vor dem Bundesverfassungsgericht. Zudem können nur eigene Rechtsverletzungen geltend gemacht werden. Eine Klage kann also nicht im Namen anderer Personen eingereicht werden oder allgemein gegen Gesetze gerichtet sein, die man als unfair empfindet.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat unter Bezug auf Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) und Art. 8 EMRK (Achtung vor dem Privat- und Familienleben) u.a. Entscheidungen zu Fragen der sexuellen Orientierung, der Stellung von nicht ehelichen Kindern und Vätern sowie der Religionsfreiheit getroffen. Es verstößt z.B. gegen Art. 8 EMRK, wenn ein kirchlicher Arbeitgeber einem Organisten und Chorleiter kündigt, weil dieser nach der Trennung von der Ehefrau mit einer neuen Lebensgefährtin zusammenlebt.

Völkerrecht (Auswahl)	Konsequenzen	Rechtsschutz/Durchsetzung
Europäische Menschenrechtskonvention	Gilt nach Ratifizierung als Bundesrecht (Art. 59 GG)	Beschwerde vor dem EGMR Bei unmittelbarer Anwendbarkeit ggf. Rechtsschutz vor deutschen Gerichten
UN-Frauenrechtskonvention UN-Konvention gegen jede Form rassistischer Diskriminierung UN-Behindertenrechtskonvention ...		Individualbeschwerdeverfahren vor Gremien der Vereinten Nationen Berichtspflichten der unterzeichnenden Staaten Bei unmittelbarer Anwendbarkeit ggf. Rechtsschutz vor deutschen Gerichten

1.2.2 Europarecht (supranationales Recht)

Im Europarecht werden Primärrecht und Sekundärrecht unterschieden. Zum **Primärrecht** zählen die europäischen Verträge: der Vertrag über die Europäische Union (EUV) und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Beide Verträge enthalten eine Anzahl verschiedener Rechtsnormen, die den Schutz vor Diskriminierung bzw. die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen (Art. 2, 3 Abs. 3 und Abs. 2 EUV; Art. 8, 10, 18, 19, 157 AEUV). Seit dem Vertrag von Lissabon gehört auch die Grundrechtecharta zum Primärrecht. Die Grundrechtecharta garantiert in Art. 20 die Gleichheit vor dem Gesetz, in Art. 23 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und verbietet in Art. 21 Diskriminierungen u. a. aufgrund von Alter, sexueller Orientierung, dem sozialen Status sowie aufgrund genetischer Merkmale.

Grundsätzlich gilt, dass das Recht in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) den im europäischen Recht normierten Anforderungen entsprechen muss. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die EU nur in bestimmten Bereichen Regelungskompetenzen hat, die sie nicht überschreiten darf. Der Schutz vor Diskriminierung wird zum Teil über Rechtsnormen gefördert, die sich an die Organe der EU selbst richten. In Art. 10 AEUV ist beispielsweise geregelt, dass die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen darauf abzielt, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Eine unmittelbare Verpflichtung der Mitgliedstaaten bzw. ein Anspruch von Bürger_innen ergibt sich daraus nicht. Anders verhält es sich z. B. bei Art. 157 AEUV, der zur gleichen Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit verpflichtet. Dieses Gebot der Entgeltgleichheit verpflichtet die Mitgliedstaaten und vermittelt einen individuellen Rechtsanspruch. Allerdings hat die EU im Rahmen ihrer Regelungskompetenzen das Recht, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um rassistische Diskriminierungen sowie Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder der Staatsangehörigkeit zu bekämpfen (Art. 18, 19 AEUV). Diese Norm er-

laubt es dem Rat der Europäischen Union, gemeinsam mit dem Europäischen Parlament, z. B. Richtlinien zu erlassen, die in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden müssen.

Richtlinien gehören ebenso wie Verordnungen, Empfehlungen, Beschlüsse und Mitteilungen zum **Sekundärrecht** der Europäischen Union. Diese Instrumente unterscheiden sich insbesondere im Hinblick auf ihre Geltung in den Mitgliedstaaten. Während z. B. Verordnungen in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar sind, müssen Richtlinien innerhalb einer gesetzten Frist in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland wurde der Schutz vor Diskriminierung maßgeblich durch eine Anzahl derartiger Richtlinien befördert. Dazu gehören auch die Richtlinien, die im deutschen Recht u. a. durch das AGG umgesetzt wurden:

Richtlinie gegen rassistische Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf, beruflicher Bildung und Beratung, sozialer Sicherheit, Bildung, bei Gütern und Dienstleistungen (2000/43/EG); (Rahmen-)Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Bezug auf Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung (2000/78/EG); Richtlinie zur Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Bereich Beschäftigung und Beruf sowie in Bezug auf Güter und Dienstleistungen (54/2006/EG).

Aufgrund dieser Richtlinien ist Deutschland verpflichtet, beispielsweise Diskriminierungen im Bereich Beschäftigung und Beruf zu verbieten und effektive Durchsetzungsmechanismen (Sanktionen, Beweislasterleichterungen etc.) zu etablieren. Bei der Art und Weise der Umsetzung dieser verbindlichen Zielvorgaben haben die Mitgliedstaaten einen Gestaltungsspielraum. Demzufolge können die innerstaatlichen Regelungen sehr unterschiedlich ausfallen.

Um die Durchsetzung der europäischen Vorgaben zu gewährleisten, gibt es verschiedene Verfahren. Grundsätzlich kann man sich im Fall einer Diskrimi-

nierung auf den Verstoß gegen europäisches Recht berufen und dies vor deutschen Gerichten einklagen. Eine solche Klage setzt allerdings voraus, dass es sich um unmittelbar anwendbare, hinreichend bestimmte und unbedingte Rechtsnormen handelt, die individuelle Rechtsansprüche vermitteln. Derartige Rechte ergeben sich insbesondere aus der Grundrechtecharta – allerdings nur im Rahmen der Regelungskompetenzen der EU. Richtlinien verpflichten in erster Linie den Staat, die jeweiligen Zielvorgaben in innerstaatliches Recht umzusetzen. Daraus folgt, dass man sich auf den in Richtlinien normierten Diskriminierungsschutz nur dann berufen kann, wenn der Staat diese Pflicht nicht rechtzeitig oder nur unzureichend umsetzt. Zudem gilt auch hier: Die Pflichten müssen ausreichend konkret bzw. unbedingt formuliert sein. Bei Zweifeln an der Vereinbarkeit von europäischem und deutschem Recht kann man beantragen, dass das nationale Gericht den Rechtsstreit aussetzt und die Rechtsfrage dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorlegt (sog. Vorabentscheidungsverfahren). Die Entscheidung, die Frage vom EuGH klären zu lassen, liegt allerdings beim Gericht, es sei denn, es gibt keine weiteren innerstaatlichen Rechtsmittel (Art. 267 AEUV). Die Entscheidungen des EuGH sind für die nationale Rechtsprechung verbindlich.

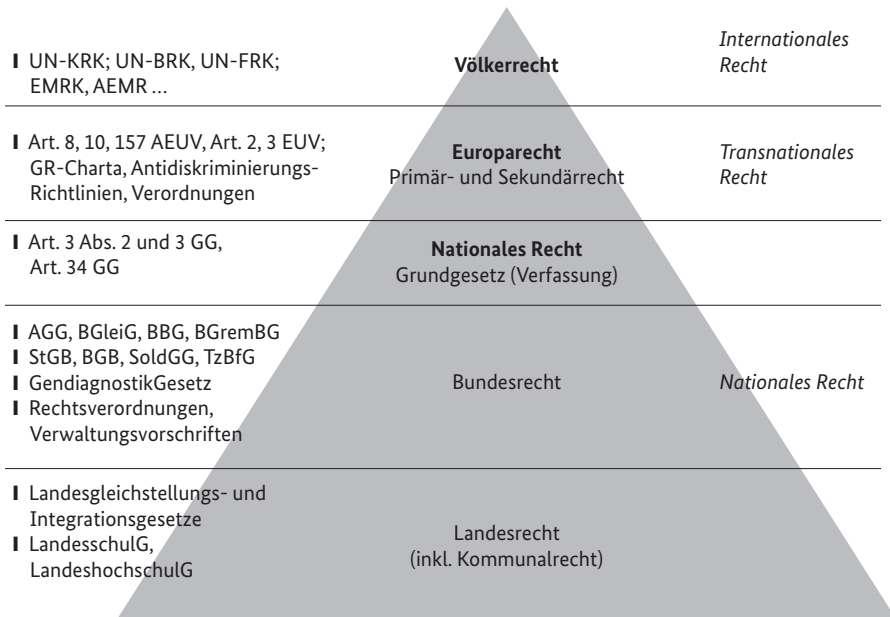
Der EuGH hat in den letzten Jahren mehrfach zur Frage der Altersdiskriminierung entschieden. Das betraf die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. (Eine umfassende Übersicht zu dieser Rechtsprechung findet sich unter: www.antidiskriminierungsstelle.de). Dabei ging es insbesondere um Altersgrenzen, die ein automatisches Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters vorsahen. Daneben waren aber auch besondere Altersgrenzen für bestimmte Berufsgruppen Gegenstand von Entscheidungen des Gerichts (vgl. z.B. EuGH, 13.9.2011, Rs. C-447/09 (Prigge – tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten)). Die Rechtsprobleme wurden regelmäßig in einem Vorabentscheidungsverfahren entschieden. Die nationalen Gerichte treffen auf dieser Basis dann ihre Entscheidung im Einzelfall.

Um die Einhaltung der europäischen Vorgaben zu gewährleisten, gibt es außerdem das sog. Vertragsverletzungsverfahren (Art. 258 ff. AEUV). Allerdings können nur die Europäische Kommission oder die Mitgliedstaaten ein solches Verfahren einleiten. Bei einem Vertragsverletzungsverfahren wird der jeweilige Staat zunächst zu einer Stellungnahme und ggf. Änderung aufgefordert. Ist dieses Vorverfahren erfolglos, entscheidet der Europäische Gerichtshof. Mit dieser Entscheidung können erhebliche finanzielle Sanktionen verbunden sein.

Europarecht	Konsequenzen	Rechtsschutz/Durchsetzung
Verträge der Europäischen Union Grundrechtecharta	Nationales Recht darf nicht gegen europäisches Recht verstoßen	Berücksichtigung im deutschen Recht Zweifel an Vereinbarkeit werden durch nationales Gericht über Vorlage beim EuGH geklärt
Richtlinien	Mitgliedstaaten müssen Richtlinien im deutschen Recht umsetzen	Vertragsverletzungsverfahren (Europäische Kommission) Individuelle Klage bei unzureichender oder verspäteter Umsetzung vor deutschem Gericht, ggf. Vorlage beim EuGH gemäß Art. 267 AEUV durch nationales Gericht
Verordnungen	Gelten unmittelbar in den Mitgliedstaaten	Je nach Materie i. d. R. Rechtsschutz vor nationalen Gerichten

Ausführlich zum Diskriminierungsschutz und zu Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten vgl. Website: Deutsches Menschenrechtsinstitut „Aktiv gegen Diskriminierung“, www.aktiv-gegen-diskriminierung.de.

Rechtsquellen: international – supranational – national



Eigene Darstellung

1.3 Diskriminierungsschutz im nationalen Recht

Der im nationalen Recht geregelte Diskriminierungsschutz ist in unterschiedlichen Rechtsnormen und auf unterschiedlichen rechtlichen Ebenen verankert: im Grundgesetz, in einfachen Gesetzen sowie in untergesetzlichen Regelungen (z. B. Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften etc.). Aufgrund des föderalen Systems der Bundesrepublik wird zudem Bundes- und Landesrecht (sowie Kommunalrecht) unterschieden. Die folgende Darstellung konzentriert sich auf das Grundgesetz, Landesverfassungen und einfache Gesetze.

1.3.1 Grundgesetz

Besonders weitreichend ist dabei das Grundgesetz (Verfassung), denn staatliche Institutionen sind immer an die im Grundgesetz geregelten Bestimmungen gebunden. Der Staat muss insbesondere die Grundrechte gewährleisten. Dazu gehören nach Art. 3 Abs. 2 und 3 GG auch der Schutz vor Diskriminierung und die Gleichstellung von Frauen und Männern. Grundrechte sind in erster Linie Abwehrrechte bzw. Schutzrechte der Bürger_innen gegenüber dem Staat. Bei Diskriminierungen durch private Personen greifen die Grundrechte daher nicht (Ausnahme: Art. 9 Abs. 3 GG). Eine Durchbrechung der Regel besteht bei der sog. mittelbaren Drittwirkung von Grundrechten. In solchen Fällen wirken sich die Grundrechte im Rahmen der Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen, wie etwa „Sittenwidrigkeit“, auch auf private Rechtsbeziehungen aus. Grundrechte können ausnahmsweise auch dann greifen, wenn ein privater Akteur, z. B. eine private Organisation, durch den Staat beherrscht wird. Das ist z. B. dann der Fall, wenn in Entscheidungsgremien der Organisation nur staatlich beauftragte Personen sitzen, im Grunde also der Staat die Entscheidungen trifft.

1.3.2 Bundesrecht

Das im Rang unter dem Grundgesetz stehende Bundes- und Landesrecht muss mit den grundgesetzlichen Bestimmungen vereinbar sein. Das **Bundesrecht** umfasst dabei Rechtsnormen, die von Organen des Bundes (Bundestag, Bundesregierung etc.) erlassen werden. Dazu gehören insbesondere die Gesetze, die vom Bundestag – je nach Sachverhalt gemeinsam mit dem Bundesrat – verabschiedet werden. Der Schutz vor Diskriminierung ist in verschiedenen Bundesgesetzen geregelt, die sich in unterschiedlichen Lebensbereichen auswirken. Es gibt spezielle Gesetze, deren explizites Ziel es ist, Diskriminierung zu verhindern bzw. Gleichstellung zu fördern:

Beispiele: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG), Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG), Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BBG).

Es gibt aber auch andere Bundesgesetze, die sich eignen, gegen Diskriminierungen vorzugehen, oder aber explizite Diskriminierungsverbote enthalten, die einen ausgewählten Lebensbereich betreffen.

Beispiele: § 185 Strafgesetzbuch (StGB) – Beleidigung, § 823 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – Schadensersatz wegen deliktischer Handlung, § 33c Sozialgesetzbuch (SGB) I und § 19a SGB IV – Diskriminierungsverbote bei sozialgesetzlichen Leistungen.

1.3.3 Landesrecht

Das **Landesrecht** umfasst zum einen die Verfassungen der Länder, die zum Teil die im Grundgesetz genannten Gleichstellungsgebote und Diskriminierungsverbote enthalten, zum Teil aber darüber hinausgehen oder dahinter zurückbleiben. Im Rang unter den Landesverfassungen stehen Landesgesetze, die von den Landesparlamenten verabschiedet werden. Den Ländern steht beispielsweise im Bereich der Jugendhilfe, der Bildung und Hochschulbildung oder bei der Abwehr von Gefahren das Recht zu, landeseigene Gesetze zu erlassen (Art. 70 ff. GG). Diese Gesetze (ggf. auch Verordnungen) enthalten ebenfalls Regelungen, die gegen Diskriminierung schützen sollen. Das Schutzniveau fällt bedingt durch die landesindividuellen Regelungen allerdings unterschiedlich aus. Ebenso wie auf Bundesebene gibt es spezielle Gesetze, die sich gegen Diskriminierung richten.

Sämtliche Bundesländer haben inzwischen Gesetze erlassen, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zielen, und Gesetze, die Nachteile von Menschen mit Behinderung auf Landesebene beseitigen sollen. In NRW und Berlin gibt es zudem Gesetze zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Die beiden letztgenannten Gesetze enthalten jedoch weder Diskriminierungsverbote, die über das AGG oder das Grundgesetz hinausgehen, noch vermitteln sie konkrete Ansprüche. Vielmehr wird die Verwaltung verpflichtet, Integrationsziele und -grundsätze umzusetzen. Außerdem sind Landesbeauftragte bzw. Beiräte einzurichten, die für das

Thema zuständig sind. Daher werden auch in diesen Ländern immer noch Landesantidiskriminierungsgesetze gefordert. In Berlin liegt seit 2010 ein entsprechender Gesetzesentwurf vor.

Darüber hinaus enthalten andere Landesgesetze Antidiskriminierungsklauseln.

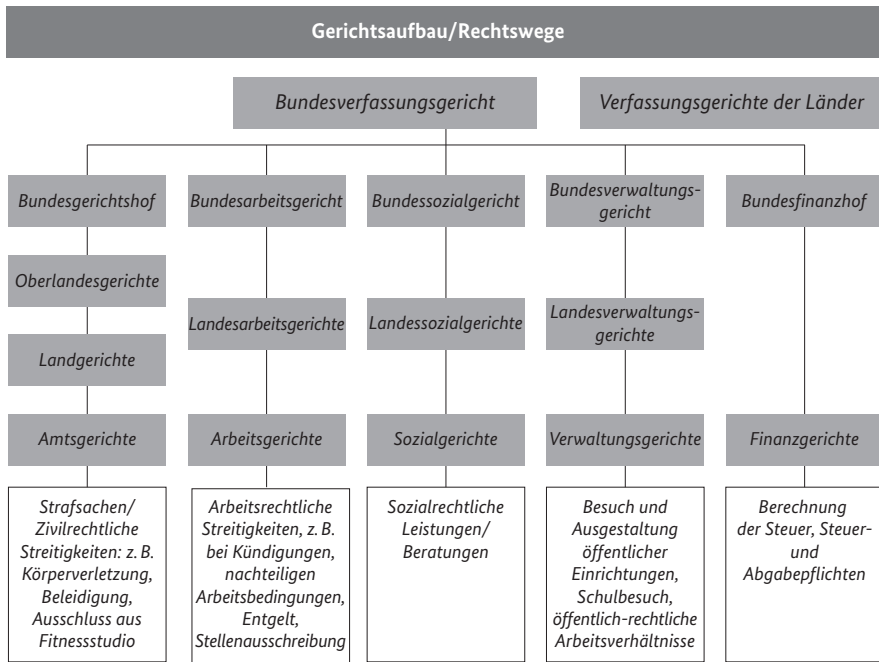
Im Schulgesetz des Landes Brandenburg heißt es beispielsweise, dass keine Schülerin bzw. kein Schüler aus rassistischen Gründen, oder wegen Nationalität, Sprache, Geschlecht, sexueller Identität, sozialer Herkunft oder Stellung, Behinderung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung bevorzugt oder benachteiligt werden darf. Einer Benachteiligung von Mädchen und Frauen ist aktiv entgegenzuwirken (§ 4 Abs. 4 BbgSchulG). Weiterhin enthält das Schulgesetz spezielle Regelungen zur Zulassung von Lehrmitteln und Vorgaben zur Ausgestaltung des Sexualkundeunterrichts (§ 14 Abs. 3, 12 Abs. 3 BbgSchulG).

1.3.4 Rechtsschutz

Nationales Recht ist vor deutschen Gerichten einklagbar. Je nach Anwendungsbereich der Rechtsnorm sind unterschiedliche Gerichte zuständig. Über Beleidigungen entscheidet z.B. das Amtsgericht. Die Klage gegen eine altersbedingte Kündigung von Angestellten wird beim Arbeitsgericht verhandelt. Für die jeweiligen Rechtswege gelten unterschiedliche Verfahrensregeln, etwa in Bezug auf die Kosten eines Verfahrens, anwaltliche Vertretung oder die Rechte und Pflichten des Gerichts. Bei Verfahren im Zivilrecht bestimmen die klagende und die beklagte Person über die Einleitung und den Ablauf des Verfahrens. Das Gericht entscheidet ausschließlich auf der Grundlage der Tatsachen, die von der klagenden bzw. beklagten Partei vorgebracht und – je nach Beweislast – bewiesen werden müssen. Bei Klagen vor Verwaltungs- und Sozialgerichten gilt demgegenüber der sog. Amtsermittlungsgrundsatz. Das Gericht ist verpflichtet, den Sachverhalt einer Klage umfassend zu ermitteln, und ist dabei nicht an das Vorbringen der Parteien gebunden. Im Strafverfahren kann die Staatsanwaltschaft ebenfalls von Amts wegen ermitteln. In der Regel erhebt

die Staatsanwaltschaft Klage, etwa wenn es um Volksverhetzung geht. Bei einer Beleidigung kann das Verfahren allerdings auch ohne die Staatsanwaltschaft betrieben werden (sog. Privatklage).

Übersicht Gerichtsaufbau/Rechtswege



Eigene Darstellung in Anlehnung an das Deutsche Institut für Menschenrechte

Gegen die Entscheidung eines Gerichts kann in der Regel auf der nächsthöheren Ebene vorgegangen werden. Beim Bundesverfassungsgericht kann nur dann Klage erhoben werden, wenn es um einen Verstoß gegen Vorschriften des Grundgesetzes geht; bei Verfassungsbeschwerden muss die Verletzung von Grundrechten schlüssig behauptet werden; die Beschwerdeführer_innen müssen selbst, unmittelbar und gegenwärtig betroffen sein. Außerdem müssen alle anderen Klagemöglichkeiten (z. B. Verwaltungsgericht, Oberverwaltungsgericht, Bundesverwaltungsgericht) ausgeschöpft sein (sog. Erschöpfung des Rechtswegs).

1.4 Ausgestaltung und Reichweite von Diskriminierungsrecht

Der in völkerrechtlichen, europäischen und nationalen Rechtsnormen verankerte Diskriminierungsschutz unterscheidet sich in vielen Aspekten:

Anwendungsbereich = Lebensbereich

Die Vorschriften gelten für verschiedene Anwendungsbereiche. Sie sind jeweils nicht auf alle Lebensbereiche (Erwerbsleben, Bildung, Sozialschutz etc.) anwendbar. Der Geltungsbereich kann zudem regional und/oder auf einzelne Personengruppen begrenzt sein.

Das AGG beschränkt sich auf den Bereich der Erwerbstätigkeit und im Wesentlichen auf private Rechtsbeziehungen. Die allgemeine Schulbildung (in staatlichen Schulen) wird daher z.B. jenseits der Beschäftigungsverhältnisse (z.B. für Lehrer_innen) nicht erfasst. Allerdings kann z.B. das BerlSchulG für die Schulen in Berlin besondere Diskriminierungsverbote enthalten, die aber nicht für andere Bundesländer gelten. Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt nur für die Beschäftigten der Bundesverwaltung, für Landes- oder Kommunalbeschäftigte gelten die Landesgleichstellungsgesetze (LGGs).

Geschützte Diskriminierungskategorie

Der Diskriminierungsschutz gilt für unterschiedliche Diskriminierungskategorien. Dieser Schutz kann sich auf mehrdimensionale Diskriminierungen sowie diskriminierende Zuschreibungen beziehen.

Im Strafrecht können Diskriminierungen verfolgt werden, die über die im AGG genannten Kategorien hinausgehen. Erfasst werden z.B. Beleidigungen, die das Körpergewicht oder den Familienstand betreffen. Die EMRK schützt u.a. vor Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status. Dies alles sind Kategorien, die nicht im AGG genannt sind, vgl. § 1 AGG. Die Aufzählung in Art. 14 EMRK ist zudem anders als im AGG nicht abschließend. Das AGG hingegen erfasst ausdrücklich mehrdimensionale Diskriminierungen, wie sie beispielsweise Frauen mit Behinderung treffen können.

Diskriminierungsverständnis

Was als Diskriminierung bzw. Diskriminierungskategorie gilt, wird unterschiedlich definiert und kann sich (im Laufe der Zeit) ändern.

Die Gesetzesbegründung des AGG verwendet beispielsweise einen medizinisch-sozialen Begriff von Behinderung, der an körperliche Funktionen oder geistige Fähigkeiten anknüpft. In der Behindertenrechtskonvention werden Behinderungen demgegenüber nicht als individuelles Merkmal, sondern als Ergebnis von individuellen Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Barrieren definiert, die eine gleichberechtigte Teilhabe verhindern. Die neuere Rechtsprechung zum AGG und die Gesetzeskommentare folgen diesem Verständnis inzwischen. Im AGG kommt es für eine Diskriminierung außerdem nicht auf die Intention an.

Staatliches und privates Handeln

Manche Rechtsnormen schützen nur vor staatlichen (öffentlich-rechtlichen) Handlungen oder Maßnahmen. Zum Teil fallen derartige Maßnahmen gerade nicht in den Anwendungsbereich anderer Antidiskriminierungsbestimmungen.

Grundrechte sind Schutzrechte gegenüber dem Staat. Private Institutionen bzw. Unternehmen sind nur ausnahmsweise durch die Grundrechte gebunden, z. B. wenn die Organisation im Grunde vom Staat beherrscht wird. Das AGG gilt demgegenüber nur für den Besuch von privaten Schulen, nicht für den Besuch von staatlichen Schulen. Diese letzteren Schulen sind zwar wie alle staatlichen Institutionen direkt an die Grundrechte gebunden. Daher sind zumindest Diskriminierungen durch Schule und Lehrende über die im Grundgesetz verankerten Diskriminierungsverbote gedeckt (siehe Kapitel 4.3). Anders als beim AGG fehlt es im Grundgesetz aber z. B. an konkreten Vorschriften zu Sanktionen oder zur Mitwirkung von Verbänden beim Rechtsschutz.

Diskriminierungsverbote und Fördergebote

Das Recht gegen Diskriminierung ist in der Regel als Diskriminierungsverbot formuliert. Demnach sind Benachteiligungen aufgrund besonders geschützter Kategorien, z. B. Geschlecht oder Behinderung, verboten, es sei denn, es gibt einen rechtfertigenden Grund, der nichts mit dieser Kategorie zu tun hat. Es werden verschiedene Diskriminierungsformen unterschieden: unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung sowie (sexuelle) Belästigung und die Anweisung zur Diskriminierung. Das Diskriminierungsrecht umfasst außerdem Rechtsnormen, die besondere Fördermaßnahmen erlauben, um bestehende strukturelle Nachteile abzubauen.

Art. 3 Abs. 2 GG wurde lange als Verbot lediglich von unmittelbarer Diskriminierung interpretiert, das eine ausdrückliche Unterscheidung nach dem Geschlecht verbietet. Inzwischen ist auch das Verbot mittelbarer Diskriminierung anerkannt. Das AGG schützt vor unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen, außerdem gelten Belästigung und sexuelle Belästigung als Diskriminierung. Diese Verbote richten sich in erster Linie auf die Beseitigung einer anhaltenden Diskriminierung oder die Unterlassung künftiger Diskriminierungen. Damit können auch Ansprüche auf Schadensersatz und/oder Entschädigung verbunden sein.

Rechtsschutzmöglichkeiten

Diskriminierungsverbote können nur eingeklagt werden, wenn sich daraus subjektive Rechte herleiten lassen. Im Völker- und Europarecht kommt es zudem darauf an, ob die Rechtsnormen ausreichend bestimmt und unbedingt formuliert sind.

Das Diskriminierungsverbot in Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ist in Bezug auf die in der EMRK gewährten Rechte unmittelbar anwendbar. Das in Art. 24 der Behindertenrechtskonvention normierte Recht auf inklusive Bildung ist demgegenüber nicht als unmittelbar anwendbares Recht anerkannt.

Verfahrensrechtliche Anforderungen

Die rechtliche Durchsetzung der jeweiligen Rechte ist an unterschiedliche Voraussetzungen geknüpft. Die Rechte müssen bei verschiedenen Gerichten eingeklagt werden. Das Klageverfahren ist unterschiedlich ausgestaltet.

Außerdem gilt beispielsweise gemäß dem AGG, anders als bei einer zivilrechtlichen Klage auf Schadensersatz nach § 823 BGB, eine Beweislasteasenerleichterung zugunsten der klagenden Person. Auch die Fristen für die Einreichung einer Klage können unterschiedlich lang sein.

1.5 Anwendungsbereich des AGG

Das AGG ist auf verschiedene Bereiche anwendbar: Erwerbstätigkeit, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (vgl. § 2 Abs. 1 AGG). Innerhalb dieser Bereiche ist der Schutz vor Diskriminierung allerdings sehr verschieden geregelt und wird nicht für alle Diskriminierungskategorien gleichermaßen gewährt.

Der Bereich der Erwerbstätigkeit ist sehr umfassend geschützt. § 7 AGG verbietet jegliche Form der Diskriminierung wegen der in § 1 AGG genannten Diskriminierungskategorien: in Bezug auf den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg, die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen, Maßnahmen der Berufsbildung sowie die Mitgliedschaft in beruflichen Vereinigungen. Auf öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse (Beamte_innen, Richter_innen) ist das Benachteiligungsverbot in § 7 ebenfalls anwendbar (§ 24 AGG). § 7 gilt dabei nicht nur für (künftige) Arbeitnehmer_innen und Auszubildende, sondern auch für Selbstständige und Organmitglieder (z. B. Geschäftsführer_in) – mangels Beschäftigungsverhältnis aber nur für den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg.

Soweit es um soziale Vergünstigungen, um Bildung oder um den Zugang und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht, ist der Schutz demgegenüber eingeschränkt. Für diese Bereiche gilt das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot in § 19 AGG. Demnach greift das AGG zum einen nur, wenn es sich um Diskriminierungen im Rahmen von privaten Rechtsverhältnissen (zi-

vilrechtliche Schuldverhältnisse, die nicht zum Arbeitsrecht gehören) handelt. Dazu gehören beispielsweise Verträge mit privaten Schulen oder Kindergärten, der Einkauf von Lebensmitteln, der Bezug von Strom durch einen privaten Anbieter oder der Besuch eines Fitnesscenters. Staatliche (öffentlich-rechtliche) Leistungen oder Maßnahmen sind dagegen nicht erfasst. Demzufolge ist das AGG beim Besuch von staatlichen Schulen oder Kindergärten nicht anwendbar – es sei denn, es geht z.B. um die Beschäftigungsbedingungen von angestellten oder verbeamteten Lehrenden, also den Bereich der Erwerbstätigkeit. Bei der Vergabe öffentlicher Mittel als Zuwendung, dem Betrieb öffentlicher Kindergärten und Schwimmbäder oder beim öffentlichen Wohnungsbau ist das AGG ebenfalls nicht anwendbar. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Staat privatrechtlich handelt, indem z.B. ein städtisches Schwimmbad in privater Rechtsform betrieben wird.

§ 19 AGG erstreckt den Diskriminierungsschutz zum anderen weiter auf private Versicherungen und beschränkt ihn ansonsten auf sog. Massengeschäfte. Massengeschäfte sind Rechtsgeschäfte, die in einer Vielzahl von Fällen zu gleichen Bedingungen begründet, durchgeführt oder beendet werden, ohne dass es auf die konkrete Person ankommt, z.B. beim Einkauf von Lebensmitteln. Nur dann, wenn es um rassistische Diskriminierungen geht, ist der Diskriminierungsschutz weiter und erfasst auch solche Geschäfte, bei denen es (auch) um persönliche Umstände geht, z.B. den Besuch einer privaten Musikschule oder die Vermietung einer Wohnung. Allerdings sind hier Leistungen ebenfalls ausgeschlossen, die durch ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis geprägt sind. Im Gesetz werden beispielhaft Mietverhältnisse genannt, bei denen Mietende und Vermietende auf demselben Grundstück wohnen (vgl. Kapitel 3.2).

Weitere Einschränkungen betreffen den Sozialschutz. Hier verweist § 2 Abs. 1 AGG auf Diskriminierungsverbote im Sozialrecht: § 33c SGB I und § 19 SGB IV (siehe Kapitel 4.2). Für die betriebliche Altersvorsorge soll das Betriebsrentengesetz gelten (nach § 2 Abs. 2 AGG). Der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zufolge ist das AGG allerdings anwendbar, wenn das Betriebsrentengesetz keinen entsprechenden Diskriminierungsschutz gewährt (BAG v. 17.04.2012 – 3 AZR 481/10).

Bei Kündigungen soll das AGG ebenfalls nicht anwendbar sein (§ 2 Abs. 4 AGG). Das BAG hat allerdings entschieden, dass die Diskriminierungsverbote des AGG bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit von Kündigungen zu berücksichtigen sind (BAG v. 5.11.2009 – 2 AZR 676/08).

Umsetzungsdefizit?

Die Beschränkung des hauptsächlichen Diskriminierungsschutzes des AGG auf das Erwerbsleben und den Zivilrechtsverkehr hängt zum Teil mit den europäischen Richtlinien zusammen, die das AGG im deutschen Recht umsetzt. Die Richtlinien beziehen sich auf jeweils unterschiedliche Diskriminierungskategorien (siehe Kapitel 2.1) und unterschiedliche Lebensbereiche. Die Gesetzgebung hat sich weitgehend an diese Vorgaben gehalten. Das führt jedoch dazu, dass der Diskriminierungsschutz für die im AGG genannten Diskriminierungskategorien sehr unterschiedlich ausfällt.

Gerade in Bezug auf öffentlich-rechtliche Leistungen und öffentliche Bildungsangebote wird außerdem kritisiert, dass die europäischen Richtlinien (RL 2000/43/EG; 2004/113/EG) zumindest in Bezug auf rassistische und geschlechtsbezogene Diskriminierung nicht vollständig umgesetzt wurden. Im Bereich der allgemeinen Bildung, etwa im Schulrecht, konnte der Bund die Richtlinien ebenfalls nicht umsetzen, weil die Gesetzgebungskompetenz den Ländern zusteht. Insoweit sind die Länder in der Pflicht zu prüfen, ob Regelungsbedarf im Landesrecht besteht.

Übersicht: Anwendungsbereich AGG

Anwendungsbereich AGG (§ 2 AGG)			
Erwerbstätigkeit	Soziale Vergünstigungen, Bildung, Güter und Dienstleistungen		Sozialschutz
Private und öffentliche Beschäftigung: §§ 7, 24 AGG	Zivilrecht: § 19 Abs. 1 und 2 AGG	Staatliches/ Höchstliches Handeln	Sozialrechtliche Leistungen: §§ 33c SGB I/19a SGB IV
<ul style="list-style-type: none"> Zugang zu und Ausgestaltung von Beschäftigung Berufsausbildung, Weiterbildung, Umschulung etc. Zugang zu unselbstständiger Beschäftigung Mitgliedschaft und Mitwirkung in Vereinigungen (Gewerkschaften, Berufsverbände etc.) Betriebliche Altersvorsorge Kündigungsschutz 	Private/zivilrechtliche Schuldverhältnisse <ul style="list-style-type: none"> Bildung: Verträge mit Sprach- oder Musikschulen Güter/Dienstleistg.: Fitnessstudio, Disco, Einkäufe; Pflegedienstverträge Soziale Vergünstigg.: Ermäßigungen bei privaten Busfahrten ! Außer bei rassistischer Diskriminierung nur für Massengeschäfte und private Versicherungen 	<ul style="list-style-type: none"> Öffentliche Daseinsvorsorge Vergabe öffentlicher Mittel/Anträge Staatliche Schulen und Hochschulen <p>Aber: Diskriminierungsschutz ggf. über das GG, Vergabeordnungen der Länder, Gleichstellungsgesetze, Schulgesetze etc.</p>	Verweis auf Beratung beim Jobcenter <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsförderungsmaßnahmen staatliche Leistungen, z. B. BAföG ...
Ausführlich: Kapitel 3.1	Ausführlich: Kapitel 3.2	Ausführlich: Kapitel 4.3	Ausführlich: Kapitel 4.2

Eigene Darstellung

1.6 Rechtsgrundlagen außerhalb des AGG

Der Diskriminierungsschutz jenseits des AGG kann helfen, wenn das AGG nicht anwendbar ist. Bestimmte Rechtsgrundlagen können aber auch zusätzlich zum AGG anwendbar sein. Der Anspruch gegen eine andere Person, eine diskriminierende Handlung zu unterlassen, oder ein Anspruch auf Schadensersatz und/oder Entschädigung kann u. U. also auf verschiedene Rechtsgrundlagen gestützt werden, die allerdings unterschiedliche Anforderungen stellen können.

Derartige Rechtsgrundlagen finden sich einerseits **im öffentlichen Recht**. Das öffentliche Recht regelt die Rechtsverhältnisse zwischen Staat und Bürger_innen. Dazu gehören neben dem **Grundgesetz** und den Verfassungen der Länder zum Beispiel das Polizeirecht, das Gewerberecht oder das **Sozialrecht**. Das **Strafrecht** zählt ebenfalls zum öffentlichen Recht, weil der Staat für die Strafverfolgung zuständig ist und nur der Staat in diesem Sinne „strafen“ darf. Auch das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG), die Landesgleichstellungsgesetze oder die Integrationsgesetze der Länder sind Teil des öffentlichen Rechts, weil es Vorgaben für den öffentlichen Dienst sind, wo der Staat als Arbeitgeber auftritt.

Das **Privatrecht** regelt die Rechtsbeziehungen zwischen privaten Personen, z. B. das Einkaufen, die Vermietung einer privaten Wohnung, den Abschluss eines Arbeitsvertrages in einer privaten Firma, Nachbarschaftsbeziehungen etc. Die Rechtsbeziehungen werden grundlegend im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Besondere Rechtsverhältnisse, z. B. Arbeitsverhältnisse, werden zudem in speziellen arbeitsrechtlichen Gesetzen abgehandelt, z. B. im Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Diskriminierungsschutz eine Vielzahl nach Geltungsbereichen und Reichweite differenzierter unterschiedlicher Regelungen für verschiedene privat- und öffentlich-rechtlich reglementierte Lebensbereiche umfasst.

Übersicht: Rechtsgrundlagen außerhalb des AGG

Rechtsgrundlagen außerhalb des AGG (Schwerpunkt: nationales Recht)				
Privatrecht		Öffentliches Recht		
Zivilrecht	Medienrecht	Sozialrecht	sonstiges öffentliches Recht	Strafrecht
<ul style="list-style-type: none"> ▮ Abschluss/ Ausgestaltung/ Auflösung von Verträgen (Kauf, Miete, Versicherung, Arbeitsvertrag) ▮ Verletzung von Persönlichkeits-, Eigentums- oder Besitzrechten ... <p>Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▮ Unwirksamkeit von Verträgen/ Kündigungen, § 134 BGB ▮ Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse, u. a. § 242 BGB UN-BRK ▮ Schadensersatz wegen Pflichtverletzung/unerlaubter Handlung §§ 823, 241 i. V. m. §§ 280, 253 BGB ▮ Beseitigung/ Unterlassung von Diskriminierung, § 1004 BGB 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Verletzung von Persönlichkeitsrechten, negative Berichterstattung/ Äußerungen in Printmedien, Radio, TV, Internet ▮ Stalking (im Internet) ▮ Herabsetzende Werbung <p>Rechtsschutz über:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▮ Presserecht/ Zivil- und Strafrecht, AGG, GG ▮ Beschwerde beim Presse-/ Werberat <p>Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▮ Unterlassung, Entschädigung, Schadensersatz, Gegendarstellung, Abmahnung 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Ausgestaltung und Vergabe von sozialrechtlichen Leistungen (finanzielle Mittel, Maßnahmen) ▮ Beratung zu sozialrechtlichen Leistungen <p>Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▮ Gleiche Teilhabe/ Beseitigung bzw. Unterlassung von Diskriminierung, diskriminierungsfreie Ermessensausübung, §§ 33c SGB I, 19a SGB IV ▮ Ausgleich von Nachteilen ▮ Besondere Förderung, 81 SGB IX 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Eingriff in persönliche Rechte ▮ Gewährung von staatlichen Leistungen, z. B. Dienstleistungen, finanzielle Mittel <p>Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▮ Gleiche Teilhabe/ Beseitigung von Diskriminierung, z. B. aus Art. 3 GG ▮ Unwirksamkeit von öffentlichen Verträgen, Art. 134 GG ▮ Schadensersatz, Entschädigung, Art. 34, § 839 BGB ▮ Eingreifen staatlicher Stellen, z. B. Polizei, Gewerbeaufsicht 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Herabsetzende, missachtende Äußerungen, sexuelles Bedrängen ▮ Hassaufrufe gegen einzelne Bevölkerungsgruppen ▮ Grob unehöfliche Handlungen <p>Strafverfolgung als:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▮ Beleidigung, § 185 StGB ▮ Volksverhetzung, § 130 StGB ▮ Belästigung der Allgemeinheit, § 118 OWiG <p>u. U. Anspruch auf Opferentschädigung</p>
Kapitel 4.1	Kapitel 4.5	Kapitel 4.2	Kapitel 4.3	Kapitel 4.4

Eigene Darstellung