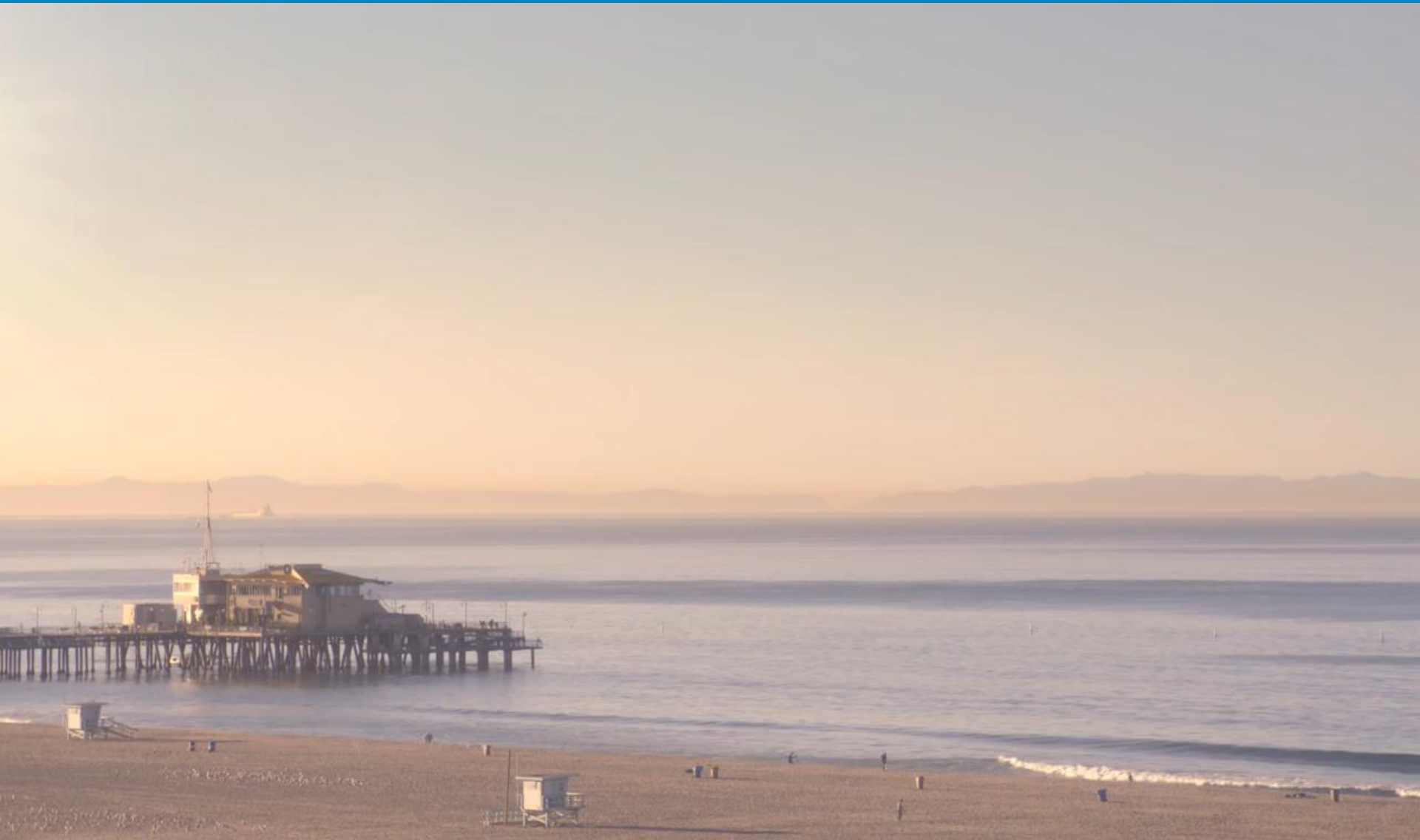


Referat für Bürgerinnen-/Bürgeranliegen und
Koordinierungsstelle für Antidiskriminierungsfragen

Toleranz leben, Vielfalt gestalten „Das AGG und die Türen des Nachtlebens“

Erfurt, 27. März 2017



Ablauf

- 1. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland**
- 2. Grundlagenwissen zum AGG**
- 3. Fälle zum AGG**
- 4. Diskriminierung - was kann mir passieren?**
- 5. Was kann ich tun, was wollen wir tun?**

1.

Diskriminierungserfahrungen in Deutschland

Repräsentative Erhebung und Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015

Ziel

Sichtbarmachung von Diskriminierungserfahrungen und ihre Folgen

Gegenstand der Befragung

- Benachteiligungen nach Merkmalen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- Mitbetrachtung der „sozioökonomischen Lage“
- Auswirkungen von Diskriminierungen

Ausführliche Informationen unter:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Datengrundlage der Befragung 2015

Betroffenenbefragung

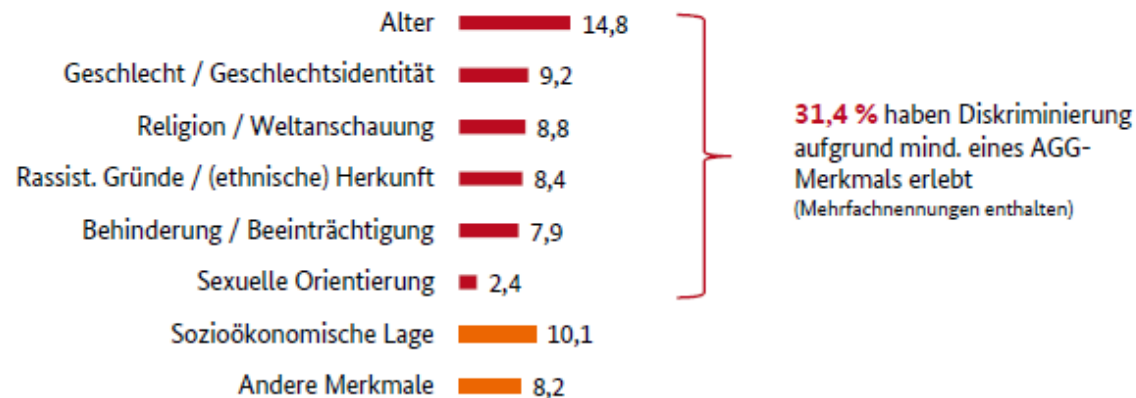
- Fragebogen (online + Papier)
- 18.162 Menschen ab 14 Jahren
- bundesweit
- davon 12.698 mit eigener Diskriminierungserfahrung
- insgesamt 16.918 individuelle Diskriminierungserfahrungen erfasst
- nicht verallgemeinerbar

Repräsentativbefragung

- telefonisch (Festnetz und mobil)
- bundesweit
- 1.000 Personen - Zufallsstichprobe
- auf die Bevölkerung in Deutschland verallgemeinerbar

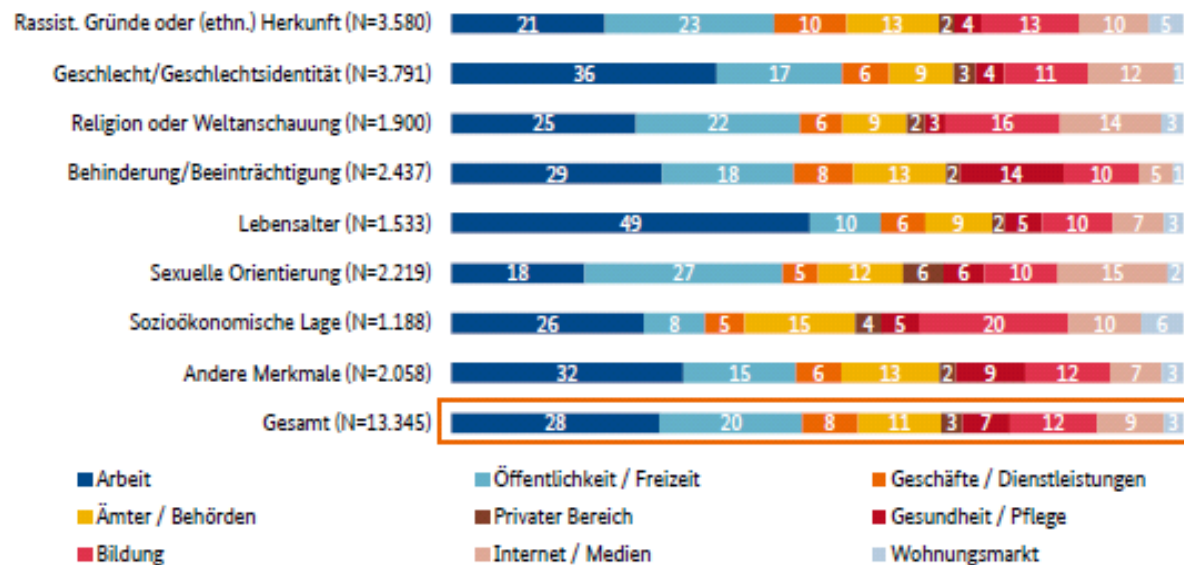
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Merkmalen

Ich lese Ihnen nun einige Eigenschaften vor, aufgrund derer Diskriminierung stattfinden kann. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie persönlich in den letzten 24 Monaten in Deutschland aufgrund dieser Eigenschaft diskriminiert wurden oder nicht.



Quelle: Repräsentativbefragung / Basis: Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren (N=992) / Angaben in Prozent

Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereich und Merkmal



Quelle: Betroffenenbefragung / Basis: 13.345 Diskriminierungserfahrungen von 10.373 Befragten / Angaben in Prozent



Diskriminierung
UMFRAGE ! in Deutschland 2015

Diskriminierungserfahrung an der Diskotür

„Testing-Aktion“ des Menschenrechtsbüros Nürnberg (2014)

- Zufallsergebnis, nicht repräsentativ
- in vier von fünf Diskos kam es zu AGG-Verstößen
- Auswertung des Testing-Ergebnisses mit Geschäftsführungen der Diskotheken und Vertretern des Sicherheitsgewerbes

Ergebnis: Die Verbindlichkeit des AGG &
die Grenzen des Hausrechts sind kaum bekannt.

2.

Grundlagenwissen zum AGG

Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG

- wurde im **Juni 2006** auf den Weg gebracht
- soll Menschen **im privaten** Lebensalltag vor Diskriminierung schützen
- verbietet Benachteiligungen u.a. in **zivilrechtlichen Schuldverhältnissen**, z.B. zwischen Gast und Gastronom (Diskothekenbetreiber) und dessen Sicherheitsfirma („Türsteher“).

Rechtlicher Rahmen

Zivilrecht

Öffentliches
Recht

AGG

BGB

GastG

GewerbeR

Arbeits-
recht

Zivilrecht

Diskriminierung nach dem AGG liegt vor, wenn

- Menschen ungleich behandelt werden
- aufgrund eines geschützten Merkmals
- ohne sachliche Rechtfertigung

Geschützte Merkmale nach dem AGG

- ‚Rasse‘ oder ethnische Herkunft
- Geschlecht (bzw. Geschlechtsidentität)
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung oder chronische Krankheit
- Lebensalter
- sexuelle Identität [Orientierung]

Sachliche Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung

- **Nichterfüllen der Altersbegrenzung**
- **Mitführen von Waffen oder Drogen**
- **Aggressives / beleidigendes Verhalten**
- **Erkennbare, starke Alkoholisierung oder**
- **Drogeneinfluss**
- **Hausverbote**
- **Nichteinhalten angekündigter Dresscodes, oder eindeutig unangemessene Kleidung**

3.

Fälle zum AGG

Fall 1 - „Massengeschäft?“

D hat für seine Diskothek den bulligen B als Türsteher engagiert. B ist zwar durchsetzungsfähig und respekteinflößend, hat jedoch seine Probleme mit diversen Gesellschaftsgruppen. So weigert er sich regelmäßig „Neger“, „Homos“ oder „Transen“ in „seinen“ Club einzulassen.

Rechtsanwalt R warnt den D, dass er Probleme mit dem AGG bekommen könnte. D meint, seine Diskothek sei kein Massengeschäft nach §19 Abs. 1 AGG. Er habe auch keine Vorschrift im AGG finden können, nach der er für Diskriminierungen durch B an der Tür haften müsse.

→ Gaststättenbetrieb ist Massengeschäft i.S.d. §19 Abs. 1 AGG.¹

→ Türsteher ist Erfüllungsgehilfe gemäß §278 BGB. D haftet für ihn.



¹ jurisPK-BGB / Altmayer, §19 AGG, Rn. 8.

Fall 2 - „WM-Halbfinale“

In der Diskothek des D findet eine Feier zum Sieg der Nationalmannschaft im Halbfinale der WM 2018 statt. Der Syrer S möchte mit seinen Kollegen dort feiern. Er wird an der Tür abgewiesen, obwohl er nicht betrunken und mit einem Deutschlandtrikot dem Anlass entsprechend gekleidet ist.

→ Benachteiligung gemäß §19 Abs. 1 AGG, Rechtfertigungsgründe nach §20 Abs. 1 AGG sind nicht ersichtlich.²



Fall 3 - „WM-Sieg“

Die Deutsch-Russin R möchte in der Kneipe des K den sensationellen Finalsieg der deutschen Mannschaft feiern. Vor lauter Begeisterung hat sie mit einer Flasche Wodka „vorgeglüht“. K wirft sie aus seiner Kneipe. R meint, der K möge einfach keine Russen.

→ Keine Benachteiligung aufgrund ethnischer Herkunft nach §19 Abs. 1 AGG zu erkennen. Der Alkoholpegel der R war Grund für den Rauswurf.



² Vgl. Amtsgericht Hannover, Urteil vom 25.11.2015 – 549 C 12993/14.

Fall 4 - „Zu viele Männer“

Die Freundinnen E und I möchten mit dem X und Y die Nacht zum Tag machen. An der Tür der Diskothek des D werden lediglich E und I eingelassen. Türsteher T begründet dies damit, dass in der Disco bereits „zu viele Männer“ seien.

→ Wahrung eines heterogenen Publikumsverhältnisses stellt keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung gemäß §20 Abs. 1 AGG dar.³



Fall 5 - „Freigetränke“

In der Bar des B, in die die Freunde weitergezogen sind, erhalten die Männer ein Freigetränk. In der Bar sind stets viele, aber dadurch gelangweilte Frauen. B versucht durch Freigetränke mehr Männer in die Bar zu locken. E und I sind empört.

→ Rechtfertigung durch §20 Abs. 3 AGG. B gewährt lediglich Vorteile, kein Interesse an Gleichstellung gegeben.⁴



³ AG Berlin, Urteil vom 24. Februar 2011 - 6 C 544/09.

⁴ Vgl. AG Gießen, Urteil vom 26.05.2011 – 47 C 12/11

Fall 6 - „Business Attire Friday“

In der Bar des B findet jeden Freitag eine After Work Party statt. Erwartet wird Business Attire Outfit.

Der legere L verwechselt dies mit „Casual Friday“ und kommt ohne Krawatte. Er wird an der Tür abgewiesen.

→ Diskriminierung knüpft an keines der in §19 Abs. 1 AGG genannten Merkmale an. Der Dress Code ist eine zulässige Form der Ausübung des Hausrechts.



Fall 7 - „Weiberfastnacht“

In der Kneipe des K soll besonders ausgelassen gefeiert werden. Deshalb muss jede Besucherin / jeder Besucher eine Narrenkappe tragen. Die trinkfreudige T mag Bier, nicht jedoch den Karneval und erscheint ohne Kappe. Sie fliegt daher direkt wieder aus der Kneipe.

→ Keine Benachteiligung gemäß §19 Abs. 1 AGG. Auch Frauen können Narrenkappen tragen. Einstellung zum Karneval ist keine Weltanschauung.



Fall 8 - „Popo-Manschette“

Die Freundinnen B und F erhalten keinen Zutritt zur Strandbar des S, da sie, entgegen des Dress Codes, keine Miniröcke oder vergleichbar knappe Kleidung tragen.

→ Ungleichbehandlung gemäß §19 Abs. 1 AGG, da nur Frauen gebunden werden. Steigerung des Sex-Appeals der weiblichen Gäste ist kein sachlicher Grund – keine Rechtfertigung gemäß §20 Abs. 1 AGG.



Fall 9 - „Slim-Abend“

Im Tanzlokal des T findet ein Slim-Abend statt, zu dem Übergewichtige keinen Zutritt haben. Der übergewichtige D wird an der Tür abgewiesen.

→ Adipositas nur in Ausnahmefällen als Behinderung i.S.d. AGG zu werten.⁵
Wohl **keine** Diskriminierung nach dem AGG.



⁵ vgl. EUGH, Urteil vom 18.12.2014, C-354/13 – zur Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Fall 10 - „Wartezeit“

Der Afghane A ist zum Abendessen im Restaurant des R eingekehrt. Bedienung B meint, „der habe schon genug in Deutschland abgegriffen“ und lässt ihn wesentlich länger als die anderen Gäste warten, bevor sie seine Bestellung aufnimmt.

→ R haftet für Bedienung, §278 BGB. Die bewusst verspätete Aufnahme der Bestellung ist eine Diskriminierung ohne sachlichen Grund i.S.d. §§19 Abs. 1, 20 Abs. 1 AGG



Fall 11 - „Heilige Kühe“

Der Hindu H ist zu Gast in der Burger-Bude des B. B bietet ausschließlich Bouletten aus Rindfleisch an. Diese kann H als Hindu nicht essen. H ist entrüstet und fühlt sich diskriminiert.

→ Das AGG verpflichtet Unternehmer nicht, ihr bestehendes Leistungsangebot umzugestalten.⁶



Fall 12 - „Kopftücher unerwünscht“

Muslima M wird der Zutritt zum Lokal des L verwehrt. Ihr Kopftuch passe nicht zur Kleiderordnung.

→ Mittelbare Benachteiligung wegen der Religion der M gemäß § 3 Abs. 2 AGG. Kein sachlicher Grund zur Rechtfertigung.



Fall 13 - „Angst vorm schwarzen Mann“

Der Eritreer E will mit seiner Freundin F in die Bar das B. Der will nur die F einlassen. Es seien zu viele Männer in der Bar. Außerdem habe er mit „Typen wie dem E“ immer wieder Probleme.

→ Ungleichbehandlung aus mehreren Gründen gemäß § 4 AGG nur gerechtfertigt, wenn die Rechtfertigung für alle Gründe gilt. Hier liegt überhaupt kein sachlicher Grund vor.



Fall 14 - „Nur zu ihrem Schutz“

Muslima M wird kein Zutritt zur Kneipe des K gewährt. Er begründet dies damit, dass nicht zu verhindern sei, dass Gäste, insbesondere die mit Migrationshintergrund, die M wegen ihres Kopftuchs belästigten.

→ Schutz vor Belästigungen stellt kein rechtfertigendes sachliches Ziel gemäß §§3 Abs. 2, 20 Abs. 1 dar. Es ist nicht verhältnismäßig, der M den Zutritt zu verwehren, wenn der K stattdessen auch direkt gegen die, widerrechtlich handelnden, Störer vorgehen könnte.



4.

**Diskriminierung –
was kann mir passieren?**

4.1 Was kann mir passieren - nach dem AGG?

Liegt eine **unzulässige Diskriminierung** nach den §§19, 20 AGG vor, hat der Benachteiligte **Ansprüche aus §21 AGG:**

- **Beseitigung** der Beeinträchtigung / Unterlassungsanspruch
 - **Schadensersatz** (Diskotürfälle bis zu 1000 Euro pro Klage)
 - auch Ersatz immateriellen Schadens
-
- Liegen Indizien für eine Benachteiligung vor, liegt die **Beweislast** für das Nichtvorliegen beim Beklagten.
 - Kurze Klagefrist (2 Monate)



4.2 Was kann mir passieren - nach dem BGB?

- Persönlichkeitsrechtverletzungen (§ 823 Abs. 1 BGB) – nur in schwerwiegenden Fällen
 - Verstoß gegen ein Schutzgesetz (§ 823 Abs. 2 BGB) – insb. Beleidigung (§ 185 StGB)
 - Vorsätzliche sittenwidrige Schädigung (§ 826 BGB)
-
- Schuldhaftes Handeln erforderlich
 - Beweislast beim Anspruchsteller („Keine Indizwirkung“)
 - Gesetzliche Verjährungsfrist – 3 Jahre.
 - Ansprüche aus dem BGB eher selten, da Rechtsgutverletzung – häufig nicht notwendige Intensität

4.3 Was kann mir passieren - nach dem ThürGastG?

NEU – auf dem Weg:

Änderung des ThürGastG wird dem Landtag zugeleitet.

§ 10 Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

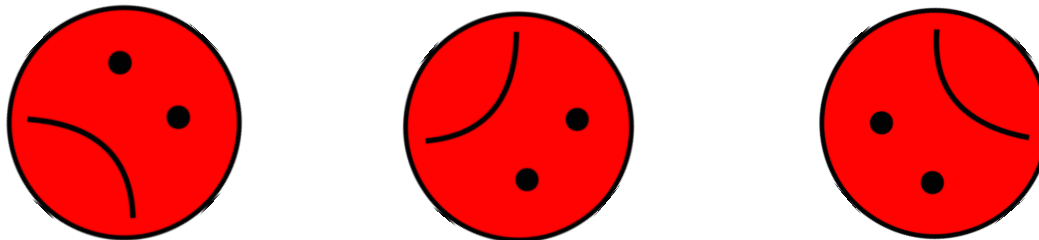
[...]

„12. als für das Betreiben eines Gaststättengewerbes verantwortliche Person bei der Kontrolle des Einlasses in eine Gaststätte oder beim Aufenthalt in einer Gaststätte eine Person wegen der ethnischen Herkunft oder der Religion benachteiligt.“

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 [...] Nr. 12 kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro, alle übrigen Ordnungswidrigkeiten können mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

- **Änderung** des ThürGastG wird einen **Ordnungswidrigkeitstatbestand** zum Diskriminierungsschutz einführen.
- Diskriminierungen sind damit über die zivilrechtlichen Schadensersatzansprüche hinaus auch mit einem **Bußgeld** behaftet.
- Dies betrifft die Merkmale der **ethischen Zugehörigkeit** und der **Religion**
- Bußgeld kann bis zu **10.000 Euro** betragen
- Jedoch nur bei **schuldhaftem Handeln** (Vorsatz / Fahrlässigkeit)

4.4 Was kann mir passieren - nach der GewO?



Bei wiederholten, widerrechtlichen Diskriminierungen im Gaststättengewerbe kann gemäß §35 GewO der Betrieb des Gewerbes wegen Unzuverlässigkeit untersagt werden!

4.5 Was kann mir passieren – zusammengefasst

- Vertragliche Schadensersatzansprüche (AGG), anerkannt „Türsteherfälle“ z.Z. bis 1.000 €
- Deliktische Schadensersatzansprüche (§§823ff. BGB)
- Bußgeld nach Neufassung ThürGastG Owi bis 10.000 €
- Gewerbeuntersagung wegen Unzuverlässigkeit (§35 GewO)
- Im Streitfall Gerichts- und Anwaltskosten

5.

Was kann ich / was wollen wir tun?

5.1 Was kann ich tun?

- Änderung der **Einlasskriterien**
- **Sensibilisierung** und **Schulung** des Personals, insbesondere des Sicherheitspersonals

Betroffenen geht es meist primär um **Anerkennung** der Diskriminierung, daher im Streitfall:

- **Schlichtend** auf Betroffene zugehen
- Evtl. Mediation

5.2 Was wollen wir tun?

- **Konzipierung einer Multiplikatoren-schulung für Stammpersonal in Clubs/ Diskotheken**
 - Herausforderung: Sicherung von Kontinuität und Nachhaltigkeit
- **Entwurf einer Antidiskriminierungskampagne 2017/18**
- **Entwurf einer Vertragsklausel für ein diskriminierungsfreies Sicherheits- und Bewachungsgewerbe**
 - Einbindung unter anderem von DEHOGA, IHK, Gewerkschaften, ezra und Mobit

Maßnahme „best practice“

Ansprechpartner für Diskriminierungsfälle für Betroffene und Antidiskriminierungsstellen schaffen.

Dauerhafte Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle als Clearingstelle und Sorgentelefon.