

**Dossier**

# **Assoziierte Diskriminierung**

**Stand September 2023**

# Inhalt

<b>Dossier Assoziierte Diskriminierung</b> .....	3
<b>1 Assoziierte Diskriminierung</b> .....	<b>3</b>
1.1 Was ist eine assoziierte Diskriminierung? .....	3
1.2 Juristische Auslegung assoziierter Diskriminierung .....	4
1.2.1 Urteile des EuGH .....	4
1.2.1.1 Coleman vs. Attridge C-303/06 .....	4
1.2.1.1.1 Sachverhalt .....	4
1.2.1.1.2 Urteil .....	5
1.2.1.2 CHEZ v Komisia C-83/14 .....	6
1.2.1.2.1 Sachverhalt .....	7
1.2.1.2.2 Auslegung durch den EuGH .....	8
1.2.2 Urteile des EGMR .....	8
1.2.2.1 Guberina v Kroatien 23682/13 .....	8
1.2.2.1.1 Sachverhalt .....	8
1.2.2.1.2 Urteil .....	10
1.2.2.2 Škorjanec v Kroatien .....	11
1.2.2.2.1 Sachverhalt .....	11
1.2.2.2.2 Urteil .....	12
<b>1.3 Informationen zu assoziierter Diskriminierung international</b> .....	<b>13</b>
1.3.1 Europa .....	13
1.3.1.1 Österreich .....	14
1.3.1.2 Frankreich .....	14
1.3.1.3 Niederlande .....	15
1.3.1.4 Großbritannien .....	16
1.3.1.5 Irland .....	17
1.3.1.6 Belgien .....	18
1.3.2 Andere Staaten .....	19
1.3.2.1 USA .....	19
1.3.2.1.1 Third Party Reprisal Claims .....	20
1.3.2.1 Klagebefugnis .....	20
1.3.2.1.3. Gesetze auf Bundesebene .....	21
1.3.2.1.4. Gesetze auf Bundesstaatenebene .....	22

1.3.2.1.5 Unterschiede zum deutschen Antidiskriminierungsrecht .....	22
1.3.2.2 Kanada .....	23
<b>1.4 UN .....</b>	<b>23</b>
<b>1.5 Wie wird in Deutschland mit assoziierter Diskriminierung umgegangen? ...</b>	<b>23</b>
1.5.1 Problematisierung der Sachlage.....	24
1.5.2.1 Urteil des Bundesarbeitsgerichts.....	24

# Dossier Assoziierte Diskriminierung

## 1 Assoziierte Diskriminierung

Dieses Dossier gibt Ihnen zunächst eine Definition für das Konzept der assoziierten Diskriminierung. Außerdem bietet es Ihnen einen Überblick über die juristische Auslegung assoziierter Diskriminierung, indem Urteile des EuGHs sowie Urteile des EGMR aufgezeigt werden. Darüber hinaus finden Sie des weiteren Informationen zu assoziierter Diskriminierung im internationalen Kontext, insbesondere für die Rechtslage in verschiedenen europäischen Ländern sowie in anderen Staaten und

den UN. In Deutschland bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz rechtlichen Schutz für diskriminierte Menschen, jedoch beinhaltet der dort zugrundeliegende Diskriminierungsbegriff nicht explizit den Begriff „assoziative Diskriminierung“. Diese Sachlage ist laut EuGH nicht mit der europäischen Richtlinie 2000/78/EG konform. Dennoch findet sich auch in der deutschen Rechtsprechung ein Fallbeispiel

Um zu betonen, dass Menschen mit Be\_hinderung nicht “be\_hindert” sind, sondern durch ausschließende Praxen und Strukturen in einer ableistischen Mehrheitsgesellschaft be\_hindert werden, wird in diesem Dossier die Schreibweise mit Unterstrich benutzt.

### 1.1 Was ist eine assoziierte Diskriminierung?

Unter assoziierter Diskriminierung versteht man laut der deutschen Antidiskriminierungsstelle die Benachteiligung einer Person aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer anderen Person, die einer nach § 1 AGG geschützten Personengruppe angehört.

Die verschiedenen sprachlichen Formulierungen erschweren die Bildung einer einheitlichen Rechtsnorm. Geläufige Bezeichnungen für diese Form der Benachteiligung sind auch die Begriffe drittbezogene Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund eines Näheverhältnisses oder Diskriminierung durch Assoziierung.

Die Erweiterung des AGG um assoziierte Diskriminierung ermöglicht Personen, die aufgrund ihres Näheverhältnisses zu Menschen, die zugehörig zu einer durch § 1 AGG geschützten Personengruppe sind, Benachteiligungen erfahren, gegen diese rechtlich vorzugehen. Beispielhaft für eine Situation, in der dies von Nutzen ist, wäre die einer Person, die aufgrund der Hautfarbe ihre\*r Partner\*in disqualifiziert wird bei der Bewerbung um eine Wohnung. Auch im Bereich Beschäftigung und Beruf spielt assoziierte Diskriminierung eine Rolle, wenn eine angestellte Person Benachteiligung erfährt aufgrund ihrer Beziehung zu einer Person, die eine Behinderung hat und somit pflegebedürftig ist.

#### § 1 AGG

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

## 1.2 Juristische Auslegung assoziierter Diskriminierung

Zur assoziierten Diskriminierung haben sich auf EU-Ebene der Europäische Gerichtshof (EuGH) sowie dem Europäischen Gerichtshof der Menschenrechte (EGMR) befasst. Hier finden Sie die Urteile des EuGH sowie Urteile des EGMR, welche entscheidende Präzedenzfälle zum Thema beigetragen haben.

### 1.2.1 Urteile des EuGH

Die Rechtsprechung des EuGH zur assoziierten Diskriminierung ist bei weitem nicht lückenlos. Das Fallrecht zeigt eine Auslegung von unmittelbarer sowie mittelbarer assoziierter Diskriminierung, jedoch nicht aufgrund der gleichen Schutzmerkmale: Mit Bezug auf Be\_hinderung, sexuelle Orientierung,

Für weitere Informationen zum EU-Antidiskriminierungsrecht empfehlen wir den „**20 Jahre EU-Antidiskriminierungsrecht**“ von Daniel Gärtner.

Alter und Religion wurde in der Rechtssache Coleman v Attridge C-303/06 das Recht für eine unmittelbare assoziierte Diskriminierung ausgelegt. Für die Schutzmerkmale „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ etablierte die Rechtssache CHEZ v Komisia C-83/14 einen Rechtsschutz, allerdings nur für eine mittelbare und nicht für eine unmittelbare assoziierte Diskriminierung. Auch die Schutzbereiche sind unterschiedlich. Während sich die Richtlinie 2000/78/EG, aufgrund derer das Fallrecht für unmittelbare assoziierte Diskriminierung besteht, lediglich auf Beschäftigung und Beruf bezieht, umfasst Richtlinie 2000/43/EG, aufgrund derer der EuGH Rechtsschutz für mittelbare assoziierte Diskriminierung geschaffen hat, weitaus mehr Bereiche. Zum Beispiel werden hier noch der Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, die Bildung sowie der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, miteinbezogen.

#### 1.2.1.1 Coleman vs. Attridge C-303/06

In Coleman vs. Attridge Law und Steve Law klagte die Mutter eines Kindes mit Be\_hinderung gegen ihre Vorgesetzten wegen Benachteiligung am Arbeitsplatz und ihrer sozialwidrigen Kündigung, zu welcher sie sich nach der Benachteiligung gezwungen sah. Zunächst finden Sie hier den Sachverhalt, das Urteil und die Schlussanträge.

##### 1.2.1.1.1 Sachverhalt

Nach der Geburt ihres pflegebedürftigen Kindes 2002, dessen Hauptbetreuerin sie ist, durfte Frau Coleman nach ihrem Mutterschaftsurlaub nicht an ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren, im Gegensatz zu anderen Rückkehrer\*innen. Zudem wurden ihr als einzige Mitarbeiterin mit Kind keine flexiblen Arbeitszeiten eingestanden und sie bekam Abmahnungen für das Zuspätkommen. Darüber hinaus äußerten sich ihre Vorgesetzten abfällig über ihr Kind. Zunächst reichte sie eine offizielle Beschwerde ein, welche aber erfolglos blieb. Frau Coleman reichte daraufhin 2008 Klage vor dem englischen Arbeitsgericht Employment Tribunal London South ein. Das Gericht wusste jedoch nicht, ob der Fall durch den Disability Discrimination Act erfasst wird und ob er richtlinienkonform mit 2000/78/EG ausgelegt werden kann. Das Gericht entschied

zunächst, dass das englische Recht keine Grundlage für die von Coleman gemachten Ansprüche biete und wandte sich mit den folgenden vier Fragen an den Europäischen Gerichtshof:

1. Schützt 2000/78/EG nur Menschen vor unmittelbarer Diskriminierung, die selbst be\_hindert sind?
2. Werden auch Arbeitnehmer\*innen geschützt, die durch Beziehungen zu Menschen mit Be\_hinderungen weniger günstig behandelt werden?
3. Ist es eine unmittelbare Diskriminierung, wenn die Arbeitnehmer\*in schlechter behandelt wird und der Grund nachweisbar das Kind mit Be\_hinderung ist?
4. Wenn ein\*e Arbeitgeber\*in ein\*e Arbeitnehmerin\*in deshalb belästigt, weil dies\*e ein Kind mit Be\_hinderung hat und dieses betreut, liegt dann eine Verletzung des Verbots der unmittelbaren Diskriminierung aus 2000/78/ EG

### 1.2.1.1.2 Urteil

Der Gerichtshof kommt zu dem Ergebnis, dass die Richtlinie dahin auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht nur auf Personen mit einer Be\_hinderung beschränkt ist. Erfährt folglich ein\*e Arbeitnehmer\*in, der\*die nicht selbst be\_hindert ist, durch eine\*n Arbeitgeber\*in eine weniger günstige Behandlung als ein\*e andere\*r Arbeitnehmer\*in in einer vergleichbaren Situation und ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung des\*der Arbeitnehmers\*in wegen der Be\_hinderung seines\*ihres Kindes erfolgt ist, für das er\*sie im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das in der Richtlinie enthaltene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung.

Schlussanträge:

Der Generalanwalt Maduro verkündet zudem in den Schlussanträgen, dass die assoziierte Diskriminierung nicht nur im Hinblick auf das Schutzmerkmal der Be\_hinderung verboten sei, sondern auch aus Gründen des Alters, der Religion und der sexuellen Orientierung: „Die Richtlinie arbeitet auf der Ebene der Diskriminierungsgründe. Das Unrecht, das durch sie beseitigt werden sollte, ist der Gebrauch bestimmter Merkmale als Gründe, manche Arbeitnehmer schlechter zu behandeln als andere; sie entfernt Religion, Alter, Behinderung, und sexuelle Ausrichtung völlig aus der Reihe der Gründe, die ein Arbeitnehmer rechtmäßig verwenden darf, um manche Arbeitnehmer schlechter zu behandeln.“

Der Wortlaut des Artikels 2 Absatz 2 b der Richtlinie beschränke laut Maduro die Definition einer mittelbaren Diskriminierung auf Merkmalsträger\*innen und lässt somit die mittelbare assoziierte Diskriminierung nicht zu.

Der Gerichtshof begründet zudem die Verbindung zwischen Nicht-Merkmalsträger\*in und Schutzmerkmal damit, dass Menschen, die zu bestimmten Gruppen gehören, oft verletzbarer seien als der „Durchschnittsmensch“. Daher hätten sie gelernt, sich in ihrem Bemühen, ein Leben nach den von ihnen getroffenen, grundlegenden Entscheidungen zu führen, auf die Hilfe von Personen zu verlassen, zu denen sie eine enge Verbindung pflegten. Wenn der Diskriminierende einer Person wertvolle Wahlmöglichkeiten in Bereichen von grundlegender Bedeutung für das Leben nehme, weil diese Person eine

Verbindung zu einem Menschen mit einem bestimmten Merkmal habe, dann nehme er auch dieser Person wertvolle Wahlmöglichkeiten und hindere sie daran, ihr Selbstbestimmungsrecht auszuüben.

Die assoziierte Diskriminierung als Art der Diskriminierung an Merkmalsträger\*innen erfasse einen Weg, die Würde und Selbstbestimmung von Menschen, die zu einer bestimmten Gruppe gehören, zu untergraben, auch dann, wenn nicht sie selbst, sondern Dritte, eng verbundene angegriffen würden, die nicht in die Gruppe fallen. Ein stabiles Konzept von Gleichheit bringe mit sich, dass diese subtileren Formen der Diskriminierung durch Antidiskriminierungsvorschriften auch erfasst sein sollen, da auch sie die den fragwürdigen Kategorien angehörenden Menschen betreffen.

In Bezug auf die Belästigung stellt der Gerichtshof die gleichen Erwägungen an und kommt zu dem Ergebnis, dass die einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie nicht auf Personen beschränkt seien, die selbst be\_hindert sind. Werde nachgewiesen, dass ein\*e Arbeitnehmer\*in in der gleichen Situation wie Frau Coleman einem unerwünschten Verhalten ausgesetzt sei, das eine Belästigung darstelle, so verstoße ein solches Verhalten gegen das in der Richtlinie enthaltene Verbot der Belästigung.

Nach der Auslegung durch den EuGH, erklärte das englische Gericht, dass Frau Coleman dem zuständigen englischen Gericht glaubhaft versichern müsse, dass die Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der Be\_hinderung ihres Kindes erfolgte. Dem darauffolgenden Einspruch des Arbeitgebers wurde nicht stattgegeben und es kam im April 2010 zu einer außergerichtlichen Einigung und einer Abfindung über 12 000 Pfund für Frau Coleman.

Offen bleibt jedoch weiterhin die Frage nach der Nähe der Verbindung von Merkmalsträger\*in und Diskriminierungsopfer.

#### 1.2.1.2 CHEZ v Komisia C-83/14

In der Rechtssache CHEZ v Komisia klagte das Stromversorgungsunternehmen CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD vor dem Verwaltungsgericht Sofia-Stadt gegen die Entscheidung der bulgarischen „Kommission für den Schutz vor Diskriminierung“ (KZD), dass Frau Nikolova aufgrund des Ortes ihres Lebensmittelgeschäfts in einem mehrheitlich von Personen mit Rom\*nja-Herkunft bewohnten Stadtteils mittelbar diskriminiert wurde. Der Sachverhalt und die Entscheidung des EuGH trugen maßgeblich zu einem Rechtsschutz für mittelbare assoziierte Diskriminierung bei.

Mehr Informationen zu der bulgarischen „**Kommission für den Schutz vor Diskrimi-nierung**“ finden Sie auf der Webseite „Equinet“ unter dem Reiter „Standards for Equality Bodies“, unter „Commission for protection against discrimination“

### 1.2.1.2.1 Sachverhalt

Frau Nikolova betreibt ein Lebensmittelgeschäft in der bulgarischen Stadt Dupnitsa, in dem Stadtteil „Gisdova Mahala“. In diesem Stadtteil wohnen überwiegend Menschen mit Rom\*nja-Herkunft. Frau Nikolova identifiziert sich jedoch nicht als Romni.

In den beiden Jahren 1999 und 2000 installierte der Stromversorgungsbetrieb CHEZ RB Stromzählkästen in Gisdova Mahala an Betonmasten des Freileitungsnetzes auf einer Höhe von bis zu sieben Metern, entgegen der gängigen Praxis in anderen Stadtteilen, in denen die Zähler auf einer Höhe von 1,70 m befestigt wurden und zum überwiegenden Teil in den Wohnungen der Kund\*innen, an Zäunen oder Fassaden hingen.

Frau Nikolova beschwerte sich daraufhin 2008 bei der KZD über diese Vorgehensweise. Sie behauptete, diese Praxis beruhe darauf, dass die meisten Bewohner\*innen des Stadtviertel Menschen mit Rom\*nja-Herkunft seien und sie dadurch mittelbar aufgrund ihrer Nationalität diskriminiert werde. Die Klägerin beschwerte sich, dass sie aufgrund der Höhe der befestigten Stromkästen ihren Verbrauch nicht kontrollieren, und dadurch überhöht wahrgenommene Stromrechnungen nicht überprüfen könne.

Die Entscheidung der KZD, dass hier ein Fall von unzulässiger mittelbarer Diskriminierung aufgrund von Nationalität vorliege, wurde am 19. Mai 2011 vom Obersten Verwaltungsgerichtshof zurückgewiesen. Die Begründung war, dass nicht angegeben wurde, im Vergleich zu welcher anderen Nationalität die Klägerin diskriminiert worden sei.

Daraufhin argumentierte die KZD erneut vor dem Gerichtshof, dass Frau Nikolova mittelbar aufgrund des Ortes ihres Lebensmittelgeschäfts weniger günstig durch CHEZ RB behandelt werde als Kund\*innen, welche besseren Zugriff auf ihre Stromzähler hätten. Daraufhin erhob CHEZ RB beim Administrativen sad Sofia-grad Klage.

Das zuständige Gericht wand sich zunächst an den EuGH, um ein Vorabentscheidungsersuchen zu erbitten.

Es wies den EUGH darauf hin, dass Frau Nikolova in ihrer Klageschrift fälschlicherweise auf eine Diskriminierung aus Gründen der Nationalität Bezug nehme, wobei der Fall aber eher das Schutzmerkmal „ethnische Herkunft“ der Rom\*nja als Mehrheitsbevölkerung des angesprochenen Stadtteils berühren würde. Personen mit Rom\*nja-Herkunft seien in Bulgarien als Volksgruppe anerkannt und besäßen den Status einer ethnischen Minderheit. Zudem gäbe es keine offiziellen Statistiken über die genaue Zusammensetzung der Bewohner\*innen von Gizdova Mahala, allerdings werde der Stadtteil inoffiziell als Rom\*nja-Bezirk bezeichnet. Deswegen könne davon ausgegangen werden, dass sich die fragwürdige Höhe der Stromzähler in diesem Viertel aus einer diskriminierenden Absicht ergebe.

Mit Bezug auf Coleman und Feryn wies das Gericht zudem daraufhin, dass die diskriminierte Person nicht Träger\*in des Schutzmerkmals sein müsse, aufgrund dessen sie diskriminiert werde.



### **1.2.1.2.2 Auslegung durch den EuGH**

Der EuGH stellte fest, dass die Anbringung eines Stromzählers als untrennbar mit der Elektrizitätsversorgung verbundener Nebengegenstand unter den Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe h der Richtlinie 2000/43 fällt und dem Grundsatz der Gleichbehandlung unterliegt. Diese EU-Richtlinie 2000/43 beschreibt den Zugang zu und die Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen, welche der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

### **1.2.2 Urteile des EGMR**

Auch im Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) haben sich Richter\*innen mit dem Thema assoziierte Diskriminierung befasst. In den Fällen Guberina v Kroatien sowie Skorjanec v Kroatien entschied das Gericht beide Male für die Kläger\*innen und etablierte somit ein Rechtsverständnis der assoziierten Diskriminierung, dass dem EuGH in vielen Punkten zustimmte.

#### **1.2.2.1 Guberina v Kroatien 23682/13**

Der Vater eines Kindes mit schwerer Be\_hinderung war mit seiner Familie aus einer Wohnung im dritten Stock ausgezogen, um in ein neu gekauftes Haus umzuziehen. Die schwere Erreichbarkeit der Wohnung für das Kind belastete die Lebenssituation der Familie erheblich. Daraufhin stellte der Vater des Kindes einen Antrag auf Steuerbefreiung bezüglich eines Paragraphen im kroatischen Steuerrecht, der solche Befreiungen ermöglicht, wenn ein neuer Wohnraum erworben wird, weil der vorherige einen gewissen „Bedarf“ nicht gedeckt hat. Nachdem der Antrag des Vaters abgewiesen wurde, klagte dieser. Der Sachverhalt und das Urteil des EMGR bestätigen das Rechtsverständnis der Urteile des EuGH.

##### **1.2.2.1.1 Sachverhalt**

Der Antragsteller wurde 1969 geboren, lebt in Samobor und besaß eine Wohnung in Zagreb im dritten Stock, in der er mit seiner Frau und zwei Kindern wohnte.

Drei Jahre nach dem Kauf der Wohnung wurde 2003 das dritte Kind des Paares geboren. Das Kind hatte bereits bei seiner Geburt mehrere Formen von körperlicher und geistiger Be\_hinderung. Im April 2008 diagnostizierte eine Expert\*innenkommission Zerebralparese und eine gravierende Einschränkung der mentalen Fähigkeiten sowie Epilepsie. Im September 2008 wurde das Kind durch zuständige Sozialdienste als 100% be\_hindert eingestuft.

In der Zwischenzeit kaufte der Antragsteller ein Haus in Samobor und verkaufte im Oktober 2008 seine Wohnung in Zagreb. Laut Antragssteller war der Grund für den Kauf des Hauses, dass das Gebäude, in dem die vorherige Wohnung war, keinen Aufzug besaß und nicht für die Bedürfnisse des Kindes mit Be\_hinderung und seiner Familie passend war. Insbesondere war es sehr schwierig, den Sohn in seinem Rollstuhl aus der Wohnung zu manövrieren, um ihn zum Arzt, zur Physiotherapie oder in den Kindergarten zu bringen.

Am 19. Oktober 2006, nachdem er das Haus in Samobor gekauft hatte, reichte der Antragsteller eine Anfrage auf Steuerbefreiung bei den kroatischen Steuerbehörden ein. Er berief sich hierbei auf Sektion 11 des kroatischen Real Property Transfer Act. Dieser besagt, dass es die Möglichkeit der Steuerbefreiung für Personen gibt, welche ein Haus oder eine Wohnung kaufen, um sich angemessene Wohnanforderungen zu ermöglichen solange er\*sie oder Angehörige keine andere Wohnung oder kein anderes Haus besitzen, welches diese Wohnanforderungen ermöglicht. In seiner Anfrage argumentierte der Antragsteller, dass die Wohnung, welche er in Zagreb besaß, den Anforderungen nicht gerecht werden könne, da es schwierig bis unmöglich gewesen sei, den Sohn im Rollstuhl ohne Aufzug aus der Wohnung zu befördern. Der Antragsteller gab an, das neue Haus gekauft zu haben, um den Anforderungen seines Sohnes gerecht zu werden.

Am 6. Mai 2009 lehnte das Finanzamt in Samobor die Anfrage mit der Begründung ab, dass die vorherige Wohnung in Zagreb den Anforderungen genüge, sowohl in Bezug auf Hygiene und technischen Anforderungen als auch in Bezug auf die grundlegende Infrastruktur in Form von Elektrizität und Wasseranschluss. Das Finanzamt forderte daraufhin Steuergelder in Höhe von 11.250 Euro. Der Antragsteller reichte diesbezüglich Beschwerde beim Finanzministerium ein, welche allerdings ebenfalls abgelehnt wurde.

Am 7. September 2009 legte der Antragsteller eine Verwaltungsbeschwerde beim Oberverwaltungsgericht (Visoki upravni sud Republike Hrvatske) ein und argumentierte, dass die vorherigen Institutionen die Be\_hinderung seines Sohnes und daraus resultierende spezifische Anforderungen an den Wohnraum ignoriert hätten. Der Antragsteller behauptete, dass in seinem Fall das Vorhandenseins eines Aufzugs eine infrastrukturelle Voraussetzung für angemessenen Wohnraum sei, ähnlich wie der Zugriff auf Wasser oder Elektrizität.

Sowohl das Oberverwaltungsgericht als auch daraufhin das kroatische Verfassungsgericht wiesen die Beschwerde des Antragstellers ab.

Die kroatische Regierung warf dem Antragsteller zudem vor, dass er zunächst nicht darauf eingegangen sei, dass er eine Diskriminierung vermute und nicht alle Möglichkeiten, welche kroatischen Mechanismen zur Bekämpfung von Diskriminierung böten, ausgeschöpft hätte, bevor er sich an den EMGR gewendet hat.

Der Antragsteller behauptete, dass die kroatischen Behörden eine angemessene Untersuchung seiner Anfrage nach Steuerbefreiung versäumt und ihm dadurch angemessene Mittel für den Schutz seiner Rechte entzogen hätten. Darüber hinaus argumentierte der Antragsteller, dass die Behörden keine tragfähigen Konzepte für die Wohnanforderungen von Menschen mit Be\_hinderungen hätten und dieses Versäumnis eine indirekte Diskriminierung darstelle. Die Richtlinien für angemessenen Wohnraum würden sich laut Antragsteller lediglich aus den Anforderungen von Menschen ohne Be\_hinderung ergeben. Die Diskriminierung in diesem Fall ergebe sich also aus der unangemessenen Interpretation der Aussage „Besitz, welcher die Anforderung einer Familie an Wohnraum erfüllt“ durch die kroatischen Behörden. Die kroatische Regierung behauptete allerdings, dass die Ablehnung des Antrags auf Steuerbefreiung nicht aus diskriminierenden Gründen geschah, sondern ein Resultat der finanziellen Situation des

Antragstellers sei. Die Steuerbefreiung sei für finanziell Benachteiligte gedacht, zu jenen der Antragsteller allerdings nicht zuzurechnen sei, da er bereits vorher eine zufriedenstellende Wohnung in Zagreb besessen habe.

#### **1.2.2.1.2 Urteil**

Der EGMR stellte daraufhin fest, dass Art. 14 der Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten auch verletzt wird, wenn Staaten ohne objektive und vernünftige Rechtfertigung versagen, verschiedene Personen unterschiedlich zu behandeln, wenn sich ihre Situation maßgeblich unterscheiden.

Der EGMR bestätigt zudem, dass Menschen mit Be\_hinderung unter den Begriff „sonstigen Status“ des Art. 14 fallen, auch wenn das Schutzmerkmal Be\_hinderung oder Beeinträchtigung durch Krankheit hier nicht explizit im Wortlaut genannt ist.

Der EGMR stellte fest, dass in dem Fall nicht der Antragsteller Träger des Schutzmerkmals ist. Die Auslegung des Begriffs „sonstiger Status“ des Artikel 14 sei jedoch durch vorherige Rechtsprechungen des EGMR weit auszulegen und umfasse somit auch die Formen von Diskriminierung, in denen ein Individuum aufgrund des Schutzmerkmals eines anderen Individuums weniger bevorzugt behandelt werde.

Der Gerichtshof urteilte, dass die Behandlung des Antragstellers aufgrund seiner engen persönlichen Verbindung zu und der Pflege von seinem Sohn mit Be\_hinderung eine Form der Diskriminierung aufgrund von Be\_hinderung nach Art. 14 der Konvention sei. Für den Gerichtshof stand es zudem außer Frage, dass die Wohnung ohne Aufzug im dritten Stock ein angemessenes Wohnumfeld für die Familie darstelle. Die Mobilität des Sohnes sei dadurch massiv eingeschränkt worden und diese Einschränkung bedrohe massiv seine persönliche Entwicklung und seine Fähigkeit, sein Potential zu entwickeln, sowie Teil der Gemeinschaft zu sein und erzieherische, kulturelle und soziale Aktivitäten für Kinder wahrzunehmen.

Der Antragsteller sei laut EGMR in derselben Position gewesen wie jede andere Person, die den Wohnraum bestimmten Bedürfnissen anpassen möchte. Seine Situation unterschied sich nur bezüglich der Bedeutung von „grundlegenden infrastrukturellen Anforderungen“.

Der EGMR urteilte, dass es ein Verstoß gegen Artikel 14 der Konvention vorliege. Der Antragsteller erhielt daraufhin von Kroatien Entschädigung in Höhe von 5000 € sowie 11.500 € zu Unrecht gezahlter Steuern.

### 1.2.2.2 Škorjanec v Kroatien

In Zagreb wurden im Jahr 2013 eine Frau und ihr Partner von zwei Männern angegriffen. Der Partner, der Rom ist, wurde in dem Angriff sichtlich verletzt. Bezüglich seiner Anzeige wegen Körperverletzung wurde der Fall strafrechtlich verfolgt. Die Frau, in diesem Fall die Klägerin, wurde von den Angreifern als „Schlampe“ beschimpft, weil sie mit einem Rom in einer Partnerschaft war. Während des Angriffs auf ihren Partner wurde auch sie verletzt. Als sie deswegen Strafanzeige erstatten wollte, wiesen die kroatischen Behörden dies ab, da sie keine Romnja sei und daher nicht Opfer eines rassistischen Angriffs sein könne. Der Sachverhalt und das daraufhin gefällte Urteil bestätigen, dass assoziierte Diskriminierung auch bei Hassverbrechen geltend gemacht werden kann.

In dem Glossar: „**Weiterdenken. Sinti-\*zze und Rom\*nja**“ der Heinrich-Böll-Stiftung finden Sie mehr Information zu den geschlechtergerechten Bezeichnungen für Sinti-\*zze und Rom\*nja.

#### 1.2.2.2.1 Sachverhalt

Die Antragstellerin wurde 1988 geboren und lebt in Zagreb.

Am 9. Juli 2013 erhielt die Polizei in Zagreb einen Notruf, welcher sie darüber informierte, dass zwei Männer einen Mann und eine Frau attackieren würden. Die Opfer seien beide Menschen der Gruppe der Sinti\*zze und Rom\*nja. Vor Ort sah die Polizei, dass sich die Antragstellerin und ihr Partner in einem verbalen und physischen Streit mit einem anderen Individuum befanden. Später wurde nahe dem Tatort ein weiterer Mann durch die Polizei identifiziert.

Der Polizeireport bestätigte Beleidigung gegen die Antragstellerin und ihren Partner aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu der Gruppe der Sinti\*zze und Rom\*nja sowie physische Angriffe in Form von Schlägen und Messerstichen durch die beiden Angreifer. Ein Arzt bestätigte in seinem Gutachten die physischen Verletzungen der Antragstellerin und verschrieb ihr Ruhe und Schmerzmittel.

In einer Polizeivernehmung vom 9. Juli 2013 bestätigte der Partner der Antragstellerin seine Rom\*nja-Herkunft. Er sagt aus, dass er am Tag der Tat auf einem Flohmarkt von Fremden angerempelt worden sei. Er wies seine Partnerin an, die beiden jungen Männer zu ignorieren, da diese betrunken seien. Daraufhin habe er stark abwertende Kommentare aufgrund seiner Rom\*nja-Zugehörigkeit erfahren. Aus Panik habe er ein Messer aus der Tasche gezogen, um die beiden Männer zu vertreiben. Daraufhin habe sich die Situation verschärft und die Antragstellerin und er versuchten zu fliehen, nachdem auch einer der vermeintlichen Angreifer ein Messer gezückt habe. Die Angreifer hielten den Partner jedoch fest und fingen an, ihn zu schlagen. Die Antragstellerin habe ihrem Partner zur Hilfe kommen wollen und sei daraufhin auch geschlagen worden. Die Angreifer schlugen weiter auf den Partner ein und riefen, dass dieser aufgrund seiner Rom\*nja-Herkunft getötet werden solle.

Die Antragstellerin erklärte während ihrer Vernehmung am 9. Juli 2013, dass sie mit ihrem Partner, mit dem sie zwei Kinder hat, zusammenlebe. Sie bestätigte zudem die Aussage ihres Partners.

Die Angreifer behaupteten in ihren Vernehmungen am 9. Juli 2013, dass der Partner der Antragstellerin sie mit der Beschuldigung, betrunken zu sein, angegriffen habe und dass der Konflikt nicht rassistisch begründet sei.

Am 10. Juni 2013 erhob die Polizei eine Anzeige gegen die Angreifer. Sie begründete dies mit dem Verdacht auf ein Hassverbrechen mit körperlichen Verletzungen als Folge aufgrund der Rom\*nja-herkunft des Opfers. Die Antragstellerin wurde lediglich als Zeugin angeführt.

Bei der Befragung durch den Staatsanwalt blieben sowohl Antragstellerin als auch ihr Partner bei ihren Aussagen.

Während einer Anhörung durch das Kriminalgericht in Zagreb am 9.10.2014 bestätigte der Partner der Antragstellerin seine Aussage. Als er gefragt wurde, ob sich die Angreifer auch negativ zu der Herkunft der Antragstellerin äußerte, war der Befragte sich nicht mehr sicher und behauptete, dass seine Partnerin zu ihm meinte, dass die Angreifer sich ihr gegenüber dahingehend geäußert hätten, dass auch sie eine Romni sei, wenn sie mit einem Rom zusammen wäre. Das Gericht verurteilte die beiden Angreifer als schuldig und verhängte jeweils eine 18-monatige Haftstrafe.

Währenddessen reichten die Antragstellerin und ihr Partner eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft ein, in der sowohl der Partner als auch die Antragstellerin als Opfer der Hasskriminalität gelistet wurden.

Die Anzeige wurde jedoch durch die Staatsanwaltschaft abgelehnt, mit der Begründung, dass die Antragsstellerin nicht aufgrund ihrer Rom\*nja-Herkunft angegriffen werden könne, da sie selbst keine Person mit Rom\*nja-Herkunft sei.

Die Antragstellerin beschwerte sich beim EGMR über die Ablehnung der kroatischen Autoritäten, sie als Opfer einer rassistisch motivierten Gewalttat anzuerkennen. Dabei berief sie sich auf Art. 3, 8 und 14 der Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten.

Die kroatische Regierung behauptete, dass sich die Antragstellerin zu früh an den EGMR gewandt und noch nicht alle kroatischen Möglichkeiten der Maßnahmen gegen Diskriminierung ausgeschöpft habe. Der EGMR wies jedoch alle Vorbehalte der kroatischen Regierung zurück.

Die Klägerin argumentierte vor dem EGMR, dass das kroatische Recht keinen Schutz von Individuen biete, welche Opfer einer Diskriminierung werden, indem sie mit einer Person mit bestimmten Schutzmerkmalen assoziiert werden. Zudem beschwerte sie sich, dass die kroatischen Behörden die rassistischen Implikationen des Angriffs übersehen hätten.

#### **1.2.2.2.2 Urteil**

Der EGMR stellt fest, dass nach Art. 14 der Konvention auch Vorfälle abgedeckt werden, in denen ein Individuum weniger gut behandelt wird aufgrund des Schutzmerkmals einer

Person, mit der sie assoziiert wird. Hier wird auch auf den Fall Guberina v. Kroatien verwiesen.

Der Gerichtshof betonte, dass der Art. 14 auch ausdrücklich Gewaltvorfälle abdecke, welche nicht nur aufgrund eines tatsächlich vorhandenen Schutzmerkmals eines Individuums begangen werden, sondern auch aufgrund eines vermeintlichen oder angenommenen Schutzmerkmals sowie der Assoziierung mit einer Person, welche tatsächlich oder vermeintlich Träger\*in eines Schutzmerkmals sei.

Der EGMR legt zudem den Art. 117 Abs. 2 des kroatischen Kriminalrechts dahingehend aus, dass bei dem Tatbestand der Hasskriminalität aus rassistischen Gründen, das Opfer nicht auch Träger\*in des Schutzmerkmals bzw. das Status sein müsse.

Laut EGMR besagt die Konvention, dass nationale Behörden verpflichtet sind, rassistische Einstellungen und damit verbundene Gewaltverbrechen nicht nur an den Personen zu untersuchen, welche tatsächliche oder vermeintliche Schutzmerkmale aufweisen, sondern auch an Personen, die selbst keine Schutzmerkmale tragen, aber mit einer Träger\*in bestimmter Merkmale assoziiert werden/wurden. Diese Verbindung kann die Form einer Gruppenzugehörigkeit des Opfers annehmen oder die vermeintliche Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, durch eine persönliche Verbindung wie Freund\*innenschaft oder Ehe.

Der EGMR verwies darauf, dass die kroatischen Behörden versäumt hätten, darauf einzugehen, ob die Klägerin als Person mit Rom\*nja-Herkunft wahrgenommen und damit auch Opfer eines rassistischen Hassverbrechens werden konnte.

Im Ergebnis musste kroatische Regierung der Klägerin 12.500 Euro Schadensersatz zahlen und die Gerichtskosten in Höhe von 2.200 Euro übernehmen.

### **1.3 Informationen zu assoziierter Diskriminierung international**

Das Konzept der assoziierten Diskriminierung lässt sich auch in der Gesetzgebung von verschiedenen europäischen und nicht-europäischen Ländern finden.

#### **1.3.1 Europa**

In Europa haben verschiedene Präzedenzfälle auf nationaler Ebene dazu geführt, dass sich entsprechende Gerichte mit dem Konzept der assoziierten Diskriminierung auseinandersetzen mussten. Unterschiedliche Beurteilungen von Sachverhalten bestehen unter anderem aufgrund unterschiedlicher Gesetzgebung in den Ländern. In diesem Dossier finden Sie Beispiele und die jeweilig korrespondierenden Gesetze für Österreich, Frankreich, die Niederlande, Großbritannien, Irland und Belgien.



### 1.3.1.1 Österreich

In Österreich ist assoziierte Diskriminierung durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) nach § 5 Abs. 4, § 19 Abs. 4 und § 21 Abs. 4 verboten. Im Jahr 2011 wurden die Gründe für assoziierte Diskriminierung erweitert und umfassen nun ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung. Zudem verbietet auch § 7b Abs. 5 des Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) die Diskriminierung aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer Person mit Be\_hinderung. Auch das österreichische Bundes-

Für eine ausführlichere Erläuterung des Falles empfehlen wir den Artikel **“Diskriminierung aufgrund eines Näheverhältnis”** von Rafael Heimann.

österreichische Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) wurde 2011 dahingehend überarbeitet, dass laut § 4 Abs. 2 auch dann eine Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer Person mit Be\_hinderung benachteiligt wird.

Ein zentraler Fall in Österreich begann mit der Zutrittsverweigerung von österreichischen Staatsbürgern mit Migrationshintergrund in einen Club. Deren

Freunde, die bereits Einlass erhalten hatten, wurden anschließend des Clubs verwiesen, da sie sich über die Zurückweisung ihrer Begleiter beschwert hatten. Aufgrund des § 32 Abs. 4 des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes, welches angibt, dass eine Diskriminierung auch vorliegt, „wenn eine Person auf Grund ihres Näheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts oder deren ethnischer Zugehörigkeit diskriminiert wird“, war es den Freunden möglich, sich gegen die Benachteiligung zu wehren. Der Begriff „Näheverhältnis“ wurde in diesem Fall erstmals über den familiären Rahmen hinaus interpretiert, sodass auch freundschaftliche Verhältnisse mit einbezogen wurden.

### 1.3.1.2 Frankreich

In Frankreich wird die Diskriminierung aufgrund einer Assoziation mit einer Person, welche bestimmte Merkmale trägt, als verboten interpretiert. Die Begründung für die Interpretation der nationalen Gesetzgebung ist das Gesetz vom 16. November 2001 Nummer 2001-1066 zum Kampf gegen die Diskriminierung. Dieses enthält eine Liste von Merkmalen, welche nach Art. 225-1 des französischen Strafgesetzbuches (Code pénal), Art. L1132-1 des Arbeitsgesetzbuches (Code du Travail), Art. 6 des Gesetzes Nummer 83-634 vom 13. Juli 1983 bezüglich Beamte\*innen (Loi portant droits et obligations des fonctionnaires) und Gesetz Nummer 2008-496 vom 27. Mai 2008 bezüglich verschiedener Bestimmungen zur Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes in Gemeinschaften (LOI portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations), geschützt sind.

Im Fall *Enault v SAS ED*. 2008 No. 08/04500 wurde am 17. September 2008 vor dem Cour d'Appel (Berufungsgericht) im französischen Caen das erste Mal die assoziierte Diskriminierung im französischen Recht angewandt und dadurch anerkannt.

Die Rechtssache bezog sich auf eine Mitarbeiterin eines Supermarkts, deren Lebensgefährtin in derselben Filiale als Manager und Gewerkschaftsbeauftragter angestellt war. Während einer angespannten Zeit der Gewerkschaftsverhandlungen wurde sie von dem Bezirksleiter des Supermarkts unfreundlich ausgefragt. Der Bezirksleiter hatte ihr zuvor mitgeteilt, dass sie, in Abwesenheit des Managers (also ihres Lebensgefährten) nun für dessen Arbeit verantwortlich sei. Daraufhin wurde die Mitarbeiterin suspendiert und gekündigt, obwohl eine Kollegin, die die gleiche Position in der Filiale einnahm, nicht so behandelt wurde.

Eine Untersuchung durch den Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), den französischen Ausschuss für Chancengleichheit und Diskriminierung, ergab, dass es sich um eine Diskriminierung durch ein Näheverhältnis zu einer Person, welche in einer Gewerkschaft aktiv ist, handle. Das Berufungsgericht bestätigte in einer Verhandlung am 29. November 2008, dass die Mitarbeiterin durch einen Verstoß gegen den Art. L1132-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches diskriminiert wurde, weil sie die Lebensgefährtin des Gewerkschaftsbeauftragten sei. Zudem stellte es klar, dass man den Lebenspartner selbst keiner solcher Handlung hätte unterziehen können, da er durch seinen Status geschützt gewesen sei. Zusätzlich dazu wurde festgestellt, dass eine andere Kollegin, die in derselben Position wie die Klägerin arbeitete, nicht so behandelt wurde wie sie. Das Arbeitsgericht gab der Klägerin Recht und verurteilte den Arbeitgeber zu 15.000 € Schadensersatz. Das Gericht folgte hier der Auslegung des EuGH bezüglich der Rechtssache Coleman.

Zur mittelbaren assoziierten Diskriminierung ähnlich der Rechtssache CHEZ Razpredelenie Bulgarien gibt es in Frankreich noch keine Gerichtsurteile.

### 1.3.1.3 Niederlande

In den Niederlanden ist die assoziierte Diskriminierung durch den Wortlaut der unmittelbaren Diskriminierung (wörtliche Übersetzung: direkte Unterscheidung) in den Rechtsschutz miteingefasst. Da Art. 1 des Gleichbehandlungsgesetzes die unmittelbare Diskriminierung „aufgrund der“ Schutzgründe verbietet, und nicht mit spezifischem Personenbezug, lässt sich die assoziierte Diskriminierung hier auslegen.

Zwei Fälle zeigen beispielhaft niederländische Urteile bezüglich unmittelbarer assoziierter Diskriminierung.

2011 wurde ein Fall bezüglich assoziierter Diskriminierung vor dem niederländischen Gleichbehandlungsausschuss (Comissie gelijke behandeling) verhandelt. Einem Arbeitnehmer wurde sein befristeter Vertrag nicht verlängert, nachdem er einige Male zu spät zur Arbeit erschien, da er sich um seine kranke querschnittsgelähmte Frau kümmerte. Der Gleichbehandlungsausschuss erklärte, dass die Nichtverlängerung des

Das **Europäische Netzwerk von Rechtsexpert\*innen für Geschlechtergleichheit und Antidiskriminierung** informiert die Europäische Kommission über juristische Entwicklungen zu den Themen Geschlechtergleichheit und Antidiskriminierung auf Ebene der Mitgliedstaaten. Hier finden Sie den Länderbericht zu den Niederlanden von 2020.



Arbeitsvertrages ein Fall von assoziierter Diskriminierung aufgrund des Schutzmerkmals Be\_hinderung sei.

#### **1.3.1.4 Großbritannien**

Im britischen Recht beinhaltet keines der Antidiskriminierungsgesetze im Wortlaut die assoziierte Diskriminierung. Die Regierung hat zwar in verschiedenen öffentlichen Regierungspapieren bestätigt, dass direkte assoziierte Diskriminierung im Fall der rassifizierten Diskriminierung sowie aufgrund der Schutzmerkmale sexuelle Orientierung und Religion durch die jeweiligen Gesetze verboten ist. Nicht inbegriffen sind Schutzmerkmale wie Geschlecht und Alter. Diese Inkohärenz wird damit begründet, dass der Wortlaut der jeweiligen Gesetze, die jedes Schutzmerkmal einzeln auführen, keinen Interpretationsspielraum zugunsten der assoziierten Diskriminierung zuließen.

Der britische Equality Act von 2010 beinhaltet keine direkte Bezugnahme auf das Konzept der assoziierten Diskriminierung. Die Möglichkeit der assoziierten Diskriminierung wird jedoch in einem Gesetzeskommentar zur unmittelbaren Diskriminierung erwähnt. Käme also ein Fall unter dem Equality Act vor Gericht, bestünde die Möglichkeit, assoziierte Diskriminierung bezüglich „Rasse“, Religion, Geschlecht, Geschlechtsanpassung, sexueller Orientierung, Schwangerschaft, Behinderung und Alter geltend zu machen. Grundlage hierfür ist der Art. 13 Abs. 1 des Equality Act.

Der Fall *Coleman v Attridge* hat die assoziierte Diskriminierung aufgrund des Schutzmerkmals der Be\_hinderung in die Rechtsprechung Großbritanniens eingeführt. Diese Erweiterung konnte jedoch noch nicht auf andere Schutzmerkmale ausgedehnt werden.

Der Fall *Kulikaoskas v MacDuff Shellfish* wurde entschieden, dass die assoziierte Diskriminierung aufgrund des Schutzmerkmals Geschlecht nicht im britischen Recht verurteilt wird. Der Kläger wurde zeitgleich mit seiner schwangeren Frau entlassen und reichte daraufhin eine Klage ein. Er behauptete, er sei aufgrund der Schwangerschaft und damit aufgrund des Geschlechts seiner Frau durch seinen Arbeitgeber diskriminiert worden. Er nahm dabei Bezug auf den Fall *Coleman*. Die Klage wurde jedoch abgewiesen.

Im Fall *Lee v McArthur and Ashers Baking Company Limited* beschloss die Berufungsinstanz Nordirland im Jahr 2016 die Erweiterung des Umfangs von assoziierter Diskriminierung nicht nur aufgrund der Assoziation mit einer Person, welche Trägerin eines Schutzmerkmals ist, sondern aufgrund einer Assoziation mit einer Gemeinschaft, deren Mitglieder ein Schutzmerkmal tragen. Diese Erweiterung fand allerdings keine Anwendung in dem vorliegenden Fall.

Herr Lee, ein homosexueller Mann, bestellte in einer Bäckerei einen Kuchen, welcher mit den Sesamstraßenfiguren Ernie und Bert sowie dem Spruch: „Support Gay Marriage“ dekoriert werden sollte. Die christlichen Besitzer\*innen der Bäckerei weigerten sich jedoch, den Kuchen bereitzustellen, da sie gegen die Einführung der gleichgeschlechtlichen Ehe in Nordirland seien. Das zuständige Gericht stellte fest, dass Diskriminierung nicht nur in Bezug auf die Charakteristiken eines Individuums bestehen

kann, sondern auch aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer Community (z.B. die LGBTQIA+ Community). Im Fall von Herrn Lee kam der Oberste Gerichtshof von Nordirland zu dem Urteil, dass hier keine assoziierte Diskriminierung aufgrund seiner Nähe zu der LGBTQ Community vorliege, da die Bäckerei homosexuelle Menschen einstelle und bediene. Die Besitzer\*innen gaben an, dass sie auch einer heterosexuellen Person ohne diese Verbindung den Auftrag verweigert hätte. Es handele sich um die Ausübung der eigenen Meinungsfreiheit, welche einschließt, dass man sich auch weigern könne, eine Meinung zu äußern die man nicht teile. Zudem äußert sich das oberste Gericht dazu, dass das Näheverhältnis nicht eng genug gewesen sei, weshalb die Erweiterung des Umfangs durch die Berufungsinstanz nicht gültig sei.

### 1.3.1.5 Irland

Das irische Recht ist eines der wenigen Beispiele, in denen assoziierte Diskriminierung explizit im Gesetzestext umgesetzt wurde. Die wichtigsten Gesetze im Bereich Antidiskriminierung sind die Employment Equality Acts (1998-2004) und die Equal Status Acts (2000-2004).

Laut Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b des Employment Equality Act und Art. 3 Abs. 1 Buchstabe b des Equal Status Act liegt eine Diskriminierung vor, wenn eine Person, welche mit einer anderen assoziiert wird, schlechter aufgrund dieser Assoziation in einer vergleichbaren Situation behandelt wird, als eine Person, welche nicht mit dieser Person assoziiert wird.

Die Fälle *Battles v The Killarney Heights Hotel*, *Marron v Board of Management of St Paul's National School* und *O'Brien v Dunnes Stores* zeigen beispielhaft irische Urteile bezüglich unmittelbarer assoziierter Diskriminierung.

Im Fall *Battles v The Killarney Heights Hotel* wurde der Ehemann, Tom Battles, aufgrund seines Näheverhältnisses zu seiner Partnerin Veronica assoziiert diskriminiert. Veronica ist Mitglied der Sinti\*zze und Rom\*nja Gemeinschaft. Ihr Partner ist kein Mitglied.

Am 17.05.2003 wollte das Paar die Räumlichkeiten des Hotels aufsuchen, um dort den Abend in der Gastronomie zu verbringen. Allerdings wurde ihnen der Zugang untersagt. Das Hotel begründete die Entscheidung mit einer Verkettung von zuvor geschehenen Umständen und verneinte das Vorliegen von Diskriminierung. Es führte an, dass Mitglieder der Sinti\*zze und Rom\*nja Gemeinschaft zuvor uneingeladen auf einer Hochzeit im Hotel aufgetaucht seien. Außerdem sei ein anderes Mitglied der Gemeinschaft in eines der Hotelzimmer eingebrochen.

Das Hotel bestätigte jedoch, dass die Beschwerdeführer\*innen die genannten Mitglieder nicht kannten. Allerdings bestünden auch mit ihnen teilweise Probleme, da sie sich teilweise weigerten, die Räumlichkeiten trotz Ladenschluss zu verlassen. Ein Hausverbot oder andere, schwerwiegende Fehlritte lägen hingegen nicht vor. Trotzdem sei die „häusliche Ordnung“ einzuhalten, die aufgrund der vorangegangenen Vorfälle nicht mehr

Das **Europäische Netzwerk von Rechtsexpert\*innen für Geschlechtergleichheit und Antidiskriminierung** informiert die Europäische Kommission über juristische Entwicklungen zu den Themen Geschlechtergleichheit und Antidiskriminierung auf Ebene der Mitgliedstaaten.

garantiert sei. Zudem seien an diesem Tag bereits acht bis zwölf Mitglieder der Sinti\*zze und Rom\*nja Gemeinschaft im Hotel.

Nach der Prüfung eines Gleichstellungsbeauftragten bejahte dieser im Fall von Tom Battles die assoziierte Diskriminierung aufgrund des Näheverhältnisses zu seiner Partnerin. Es bestünde ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 Buchstabe b des Equal Status Act. Zur Begründung führte der Beauftragte unter anderem an, dass ein Mensch, der kein Näheverhältnis zu einem Mitglied der Sinti\*zze und Rom\*nja Gemeinschaft habe, wohl an diesem Abend Zutritt zu dem Hotel erhalten hätte. Also Folge musste das Hotel Tom Battles 650 € Entschädigung zahlen. Außerdem wurde es dazu verpflichtet, die Mitarbeitenden dazu aufzufordern, den Equal Status Act 2000 einzuhalten.

In dem Fall Bernadette Marron v St. Paul`s National School aus dem Jahr 2015 wurde ein weiterer Fall von assoziierter Diskriminierung bejaht. Hier ging es um eine Lehrerin, deren Sohn homosexuell ist. Außerdem kümmerte sie sich um ihren pflegebedürftigen Vater und war deshalb darauf angewiesen, ihren Berufsalltag möglichst flexibel zu gestalten. Der Schulleiter der Beschwerdegegnerin räumte ihr die notwendige Flexibilität jedoch nicht ein, indem er ihr beispielsweise keinen eigenen Schlüssel für die Räumlichkeiten zur Verfügung stellte. Anderen Beschäftigten der Schule wurde dies hingegen eingeräumt. Der Schulleiter äußerte sich mehrmals abfällig über die sexuelle Orientierung des Sohnes der Beschwerdeführerin. Er bezeichnete ihn unter anderem nicht als „normalen Jungen“, da dieser seine Zeit gerne mit dem Kauf von Kleidungsstücken verbrachte. Durch einen künstlich in die Länge gezogenen Verwaltungsvorgang wurde die Beschwerde der Lehrerin so lange nicht

bearbeitet, bis diese mit anwaltlicher Unterstützung reagierte.

Im Ergebnis wurde die Schule zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 3.000 € verurteilt, wobei neben der assoziierten Diskriminierung auch noch andere Formen von Diskriminierung vorlagen.

Zur mittelbaren assoziieren Diskriminierung gab es bislang noch keinen Fall, der vor einem irischen Gericht entschieden wurde. Diese Frage bleibt somit offen.

### 1.3.1.6 Belgien

Im belgischen Recht wird auf Bundesebene assoziierte Diskriminierung nicht im Wortlaut in den Antidiskriminierungsgesetzen in Form des Racial Equality Federal Act, des Gender Act und des General Anti-discrimination Federal Act erwähnt. Jedoch wurde in den Vorbereitungen dieser Gesetze auf die Entscheidung des EuGH bezüglich Coleman eingegangen und bestätigt, dass in einem Fall der assoziierten Diskriminierung die Bundesgesetze dahingehend in Belgien richtlinienkonform ausgelegt werden müssen.

Am 10. Dezember 2013 verurteilte das Arbeitsgericht von Leuven (Flandern) im Fall

Die belgische Organisation Unia, welche als unabhängige Einrichtung Diskriminierung bekämpfen und Chancengleichheit fördern möchte, fordert in ihrem Auswertungsbericht von 2016 die explizite Aufnahme des Wortlautes **“angenommener und assoziierter Diskriminierung”** in die belgischen Antidiskriminierungsgesetze.

12/1064/A Jan V.H. v BVBA V den Manager eines Fitness-Centers wegen Diskriminierung durch Assoziierung. Er entließ einen Mitarbeiter aufgrund der Behinderung des Kindes des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber musste eine Kompensation in Höhe von sechs Monatsgehältern sowie weitere Abfindungen für Schäden an den Mitarbeiter zahlen. Dieser Fall war der erste, indem ein belgisches Gericht die Diskriminierung durch Assoziierung. Das Arbeitsgericht Leuven verwies bei der Bearbeitung des Falles direkt auf die Entscheidung des EuGH bezüglich Coleman v Attridge, dass Diskriminierung bezüglich einer Assoziation mit Personen mit Behinderungen implizit auf föderaler Rechtsebene verboten sei und die Basis für direkte Diskriminierung bilden würden. Auf flämischer Ebene erklärte ein Dekret die Diskriminierung durch Assoziierung als unzulässig. Das Dekret vom 10. Juli 2008, ein Rahmenwerk der flämischen Strategie zur Chancengleichheit und zur Gleichbehandlung, besagt, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliege, wenn eine Person aufgrund eines oder mehrerer geschützter Merkmale, die tatsächlich oder mutmaßlich, angeboren oder durch Assoziation vorliegen, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, es sei denn, diese Benachteiligung ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.

Auf Ebene der Flämischen Rechtsprechung gibt es eine direkte Referenz zur assoziierten Diskriminierung, mit Bezug auf 19 Schutzmerkmale (Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Familienstand, Geburt, Vermögen, Religion oder Weltanschauung, politische Meinung, gewerkschaftliche Position, Sprache, Gesundheitszustand, Behinderung, körperliche oder genetische Merkmale, soziale Stellung, Nationalität, sogenannte Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder Nationalität).

### 1.3.2 Andere Staaten

Außerhalb des europäischen Rahmens haben sich auch andere Länder mit der assoziierten Diskriminierung befasst, unter anderem die USA und Kanada. Auch die Vereinten Nationen haben sich zu diesem Thema geäußert.

#### 1.3.2.1 USA

In der US-amerikanischen Rechtsprechung wird die assoziierte Diskriminierung nur in seltenen Ausnahmen anerkannt und explizit im Wortlaut erwähnt. Die Diskriminierung im Arbeitsverhältnis ausschließlich in Zweierkonstellationen von Arbeitnehmer\*in und Arbeitgeber\*in gilt jedoch bereits als überholt. In der einschlägigen US-amerikanischen Literatur bedeutet assoziierte Diskriminierung, die Diskriminierung einer Person aufgrund ihrer Beziehung zu einer weiteren Person, die Träger\*in eines durch die Diskriminierungsverbote geschützten Merkmals ist. Das Konzept ist hier unter dem Namen “discrimination by

Einen sehr ausführlichen Überblick über das Konzept der „assozierten Diskriminierung“ in den USA bietet das Buch: **„Diskriminierungsschutz ohne Grenzen?“** von Astreid Schnabel.

association”, “association discrimination”, “associational discrimination” oder ”associative discrimination” bekannt. Im Folgenden finden Sie Informationen zu ähnlichen US-amerikanischen Konzepten (third party reprisal claims), der Klagebefugnis bei Fällen assoziierter Diskriminierung, Gesetzen auf Bundes- und auf Bundesstaatenebene, sowie Unterschiede zum deutschen Antidiskriminierungsrecht.

#### **1.3.2.1.1 Third Party Reprisal Claims**

Im US-amerikanischen Recht bezieht sich nicht nur das Konzept assoziierte Diskriminierung auf Dreipersonenkonstellationen, sondern auch die Fallgruppe “third party reprisal claims”, das Maßregelungsverbot für Dritte. Dieses Verbot soll einen Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz gewährleisten, falls eine Person mit einer Person assoziiert wird, welche sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzt. Als Fallbeispiel gilt hier Thompson v. North American. Einem Arbeitnehmer wurde gekündigt, nachdem seine Verlobte bei der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) gegen eine Diskriminierung aufgrund ihres Schutzmerkmals Geschlechts vorgegangen war. Nachdem ein Gericht in Kentucky die Klage des Verlobten abgewiesen hatte und auch das Berufungsgericht dieser Entscheidung gefolgt war, rief der Arbeitnehmer den Supreme Court an, der einen Verstoß gegen die Antidiskriminierungsbestimmungen entgegen den vorangegangenen Entscheidungen bejahte. Die Bestimmungen des § 704 (a) des Title VII des Civil Rights sei so weit auszulegen, dass sie ein breites Spektrum von Arbeitgeber\*innenverhalten abdecken.

#### **1.3.2.1 Klagebefugnis**

Zudem stellt sich im US-amerikanischen Recht die Frage nach der Klagebefugnis. Laut Title VII des Civil Right Act von 1964 sind Personen klagebefugt, wenn sie erstens einen Nachteil durch den\*die Arbeitgeber\*in erleiden, beispielsweise durch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, welche unverhältnismäßig ist und zweitens, wenn die Möglichkeit auf Wiedergutmachung des erlittenen Unrechts besteht. Diese Klagebefugnis lässt sich einfacher feststellen, wenn diskriminierte\*r Arbeitnehmer\*in und Merkmalsträger\*in identisch sind.

Im Fall EEOC v Bailey hob das Gericht hervor, dass jede\*r Arbeitnehmer\*in das Recht auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz habe, was auf einen weiten Begriff der Rechtsverletzung schließen lässt. Laut Gericht können dadurch auch weiße Menschen in ihren Rechten verletzt werden, wenn an ihrem Arbeitsplatz Schwarze Menschen diskriminiert werden und seien deswegen klagebefugt. Die klagebefugten Arbeitnehmer\*innen müssen jedoch beweisen, dass sie diese Diskriminierung am Arbeitsplatz belaste.

Bezogen auf die assoziierte Diskriminierung ist trotzdem nicht jede\*r Arbeitnehmer\*in klagebefugt, wenn sich die Diskriminierung durch den\*die Arbeitgeber\*in gegen Kolleg\*innen oder Dritte richtet. Die Klagebefugnis gilt nur für diejenigen, welche unter § 706 (b) nach den folgenden drei Kriterien als beschwert verstanden werden. Kläger\*innen müssen einen Nachteil als Ergebnis des unzulässigen Verhaltens des\*der Arbeitgeber\*in erlitten haben. Darüber hinaus muss die Möglichkeit der Wiedergutmachung des erlittenen Unrechts bestehen und die klagende Person muss in den Schutzbereich der geltend gemachten Norm fallen. § 703 (a) besagt, dass es unzulässig sei, eine Person wegen ihrer „Rasse“, Hautfarbe, Religion, ihres Geschlechtes oder ihrer nationalen Herkunft zu diskriminieren. Hier gibt es einen eng definierten Possessivbezug. § 706 (b) hingegen ist weit formuliert und gibt vor, dass eine Beschwerde und Klage durch jede Person zulässig seien, welche eine Beschwerde geltend mache. Im Gegensatz zu § 703 (a) muss die beschwerte Person hier nicht die Merkmalsträger\*in sein.

**Klagebefugt** ist grundsätzlich, wer geltend machen kann, in eigenen subjektiven Rechten verletzt worden zu sein. Es muss also die Möglichkeit bestehen, selbst eine Rechtsverletzung erlitten zu haben. Die Geltendmachung ausschließlich fremder Rechtsverletzung führt grundsätzlich nicht zur Klagebefugnis.

### 1.3.2.1.3. Gesetze auf Bundesebene

Der Schutz von Dreipersonenkonstellationen auf Bundesebene sind im Title VII des Civil Rights Act, im Americans With Disability Act (ADA), im Employee Retirement Income Security Act (ERISA) und im Family and Medical Leave Act (FMLA) geregelt, jedoch passen nicht alle entsprechende Regelungen unmittelbar auf das Konzept der assoziierten Diskriminierung.

Das einzige Bundesgesetz, welches ausdrücklich die assoziierte Diskriminierung verbietet, ist der Americans With Disability Act (ADA). Laut ADA ist es nicht zulässig, eine qualifizierte Person von gleichwertiger Arbeit aufgrund der bekannten Behinderung einer dritten Person, welche mit der qualifizierten Person assoziiert wird, auszuschließen. Zudem enthält der Act die Vorschrift, dass Arbeitnehmer\*innen nicht bestraft werden dürfen, wenn sie Kolleg\*innen dabei unterstützen, ihre durch ADA garantierten Rechte wahrzunehmen. Der Auslöser für dieses explizite Verbot war hier der Fall einer Frau aus Kentucky 1990. Der Arbeitnehmerin wurde gekündigt, nachdem ihr Arbeitgeber erfuhr, dass die Klägerin mit ihrem Sohn mit AIDS-Erkrankung zusammenwohnte und sich um ihn kümmerte.

Der Employee Retirement Income Security Act (ERISA) regelt Employee Benefits: gewährte Vergünstigungen durch Arbeitgeber\*innen für Arbeitnehmer\*innen wie z.B. eine Beteiligung an der Krankenversicherung. Diese Vergünstigungen sind zwar freiwillig, dürfen aber bei Gewährung keine Personen diskriminieren. Im Fall Smith v Hinkle wurde einem Arbeitnehmer gekündigt, um Einfluss auf seine Krankenversicherungsleistungen zu nehmen. Im Gegensatz zu ADA ist im ERISA der Maßstab nicht so streng, was als Behinderung verstanden wird und was nicht.



Der Family and Medical Leave Act (FMLA) regelt gesetzlich einen Ausgleich für Arbeitnehmer\*innen, welche neben ihrer Berufstätigkeit Angehörige versorgen. Eine unbezahlte Freistellung muss gewährt werden, damit Angestellte sich um kranke Ehegatten oder enge Angehörige kümmern können. Der FMLA nimmt jedoch keinen Bezug auf die Pflege von Angehörigen mit Behinderung und die Anwendung des Acts ist mit der alleinigen Anwendung auf enge Angehörige sehr begrenzt.

#### 1.3.2.1.4. Gesetze auf Bundesstaatenebene

Auf Ebene der Bundesstaaten verbietet der kalifornische Fair Employment and Housing Act die assoziierte Diskriminierung. Auch der New York City Administrative Code regelt das Verbot der Benachteiligung einer Person aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen "Rasse", ihres Glaubens, ihrer Hautfarbe, Herkunft, Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder Identität und Staatsbürgerschaft oder aufgrund eines dieser Merkmale bei einer dritten Person, mit der die benachteiligte Person in Verbindung steht. Arbeitnehmer\*innen müssen in den USA demnach sowohl auf Bundesgesetze als auch auf Gesetze der Staaten sowie regionale Vorschriften bezüglich der assoziierten Diskriminierung achten.

Chapter 4, 12926 (6) o. **des Fair Employment and Housing Act** (o) "Race, religious creed, color, national origin, ancestry, physical disability, mental disability, medical condition, genetic information, marital status, sex, age, sexual orientation, or veteran or military status" includes a perception that the person has any of those characteristics or that the person is associated with a person who has, or is perceived to have, any of those characteristics.

#### 1.3.2.1.5 Unterschiede zum deutschen Antidiskriminierungsrecht

Im Unterschied zur deutschen Rechtslage erfordert die assoziierte Diskriminierung im US-amerikanischen Recht den Nachweis einer Diskriminierungsabsicht. Der\*die Arbeitgeber\*in muss nachweislich Kenntnis über die Verbindung von Arbeitnehmer\*in und dritter Person als Merkmalsträger\*in haben. Dieser Umstand lässt sich aus dem dreistufigen Aufbau des Vorgangs bezüglich Diskriminierungsklagen aus dem US-amerikanischen Recht ableiten. Im ersten Schritt müssen potenziell betroffene Arbeitnehmer\*innen die Umstände darlegen, aus welchen das Vorliegen einer Diskriminierung ersichtlich ist, an dieser Stelle muss auch die Diskriminierungsabsicht der\*des Arbeitgebers\*in belegt werden. Im zweiten Schritt wird dann die Beweislast auf den\*die Arbeitgeber\*in übertragen, welche\*r nachweisen muss, dass die unterschiedliche Behandlung sachlich begründet war und nicht aufgrund eines Schutzmerkmals geschehen ist. Wenn dies erfolgreich geschieht, muss in einem dritten Schritt die diskriminierte Person beweisen, dass die Ungleichbehandlung entgegen dessen doch aufgrund des Schutzmerkmals geschah. In diesem dreistufigen Ablauf ist es enorm schwierig zu argumentieren, dass es sich um einen Fall von assoziierter Diskriminierung handelt. Um erfolgreich eine Klage zu gewinnen, muss im US-amerikanischen Recht

zudem der\*die Arbeitnehmer\*in einen direkten Nachteil durch die Verbindung mit einer dritten Person, welche ein Schutzmerkmal trägt, erfahren. Wirtschaftlicher Schaden gilt hier oft als unzureichend.

### **1.3.2.2 Kanada**

Im kanadischen Recht findet sich keine Verankerung der assoziierten Diskriminierung auf Bundesebene. Nichtsdestotrotz haben sieben von 13 kanadischen Provinzen und Territorien die assoziierte Diskriminierung und ihre Antidiskriminierungsgesetze aufgenommen. Jedoch werden diese Paragraphen kaum angewandt, da Fälle der assoziierten Diskriminierung oftmals als intersektionale Diskriminierung vor Gericht verhandelt werden. Beispielsweise werden Diskriminierungsklagen von Personen, welche Menschen mit Behinderungen pflegen oft in Form einer Klage aufgrund intersektionaler Diskriminierung anhand der Schutzmerkmale Behinderung und Familienstand ausgetragen.

## **1.4 UN**

Der UN-Ausschuss zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderung hat im General Comment Nr. 6 (20) bestätigt, dass die assoziierte Diskriminierung durch Art. 5 der Konvention der Rechte von Menschen mit Behinderungen verboten ist.

## **1.5 Wie wird in Deutschland mit assoziierter Diskriminierung umgegangen?**

Im Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) im Fall Coleman v Attridge Law und Steve Law (2008) wird der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG (Employment Equality Directive) des Rates vom 27. November 2000 zur „Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ definiert. Der Gerichtshof beschließt, dass die Richtlinie das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen mit Behinderungen beschränkt, sondern auch auf Personen zutreffend ist, die sich beispielsweise um ein Kind mit Behinderung kümmern müssen. Der Generalanwalt des EuGHs äußert sich zudem über den Umfang der Rechtsprechung. Nicht nur in Hinblick auf Behinderung ist assoziierte Diskriminierung verboten, sondern auch aus Gründen des Alters, der Religion und der sexuellen Orientierung.

Da diese Richtlinie auch in Deutschland in nationales Recht umgesetzt werden muss, legt dieses Urteil fest, dass das AGG auch im Falle einer assoziierten Diskriminierung greift. § 3 AGG ist dementsprechend auszulegen, im Wortlaut wird dies jedoch nicht erfasst. Dies schriftlich zu ergänzen würde zu der Rechtssicherheit beitragen.

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, 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. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2



Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

### **1.5.1 Problematisierung der Sachlage**

Teilung in unmittelbare und mittelbare (assoziierte) Diskriminierung erklären

Das AGG enthält keine expliziten Erwähnungen von Dreipersonenverhältnissen bzw. assoziierter Diskriminierung bei unmittelbarer Diskriminierung, jedoch lässt sich auch keine explizite Einschränkung auf Zweipersonenkonstellationen feststellen. § 1 AGG ist allgemein, ohne Personenbezug, formuliert, weswegen hier ein vom Individuum losgelöster Diskriminierungsschutz denkbar scheint. Die Formulierungen “aus Gründen” und “wegen” deutet nicht darauf hin, dass diskriminierte Person und Merkmalsträger\*in identisch sein müssten. § 3 Abs. 1 AGG bezieht sich auf das Verbot unmittelbarer Diskriminierung, auch hier lässt sich kein klarer Personenbezug finden. Der Wortlaut “wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals” ließe eine richtlinienkonforme Auslegung zu und könnte somit Schutz vor unmittelbarer drittbezogener Diskriminierung gewährleisten.

Im Gegensatz zur EU-Richtlinie ließe die in § 3 Abs. 2 AGG enthaltene Definition auch die Erweiterung des Verbotes von mittelbarer Diskriminierung in Fällen assoziierter Diskriminierung zu, da auch hier an der Stelle im AGG kein Possessivbezug hergestellt wird. Der über die Richtlinie hinaus wirkende Schutz wäre zudem legal.

### **1.5.2 Fallbeispiele für assoziierte Diskriminierung in Deutschland**

Bis Anfang 2021 gab es nur einen Fall vor dem Bundesarbeitsgericht, welcher auf nationaler Ebene Bezug auf die Rechtssache Coleman v Attridge und somit auf das Konzept der assoziierten Diskriminierung nahm.

[Göttingen Fall läuft noch (Stand April 2021).]

#### **1.5.2.1 Urteil des Bundesarbeitsgerichts**

Im Jahr 2010 erhielt das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Chance, sich auf nationaler Ebene mit der Auslegung der Rechtssache Coleman v Attridge Law zu befassen. Im vorliegenden Fall ging es um eine potentiell diskriminierende tarifvertragliche Regelung, bei der die Eltern wehrdienstleistender Söhne einen geringeren Ortszuschlag erhielten als Eltern von Kindern, welche kein Wehr- oder Ersatzdienst leisteten. Die Wehrpflicht galt zu diesem Zeitpunkt nur für Männer, was somit eine Besserstellung von Eltern mit wehruntauglichen und nicht-eingezogenen Söhnen sowie Eltern von Töchtern darstellte. Das BAG sah in der Regelung jedoch keine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Schutzmerkmals Geschlecht, da sich die besagte Vorschrift nicht an das Geschlecht der Arbeitnehmer\*innen knüpfen würde. Die Begründung für diese Ansicht sei laut BAG die Richtlinie 2000/78/EG die Diskriminierung aufgrund des Schutzmerkmals Geschlecht nicht abdecke und die Richtlinie 2006/54/EG verlange, dass die diskriminierte Person und die Schutzmerkmalsträger\*in identischen sein müssten. Zudem liege laut BAG in dem Fall auch keine mittelbare Diskriminierung vor. Hier zeigt sich exemplarisch die

ablehnende Haltung des BAG gegenüber dem Konzept der assoziierten Diskriminierung. In dem Urteil wurde zwar das Merkmal der Be\_hinderung in Verbindung mit assoziierter Diskriminierung anerkannt, jedoch erfolgte keine Übertragung dieses Grundsatzes durch das BAG auf andere Schutzmerkmale. Zudem stütze sich das BAG auf die deutsche Übersetzung der Richtlinie 2006/54/EG, im englischen Wortlaut liegt hier kein Possessivbezug vor, weswegen dieser Bezug als Argument wenig überzeugt. Die Klage hatte jedoch auch ohne Bezug auf das AGG Erfolg, da das Gericht einen Verstoß gegen Art. 3 GG feststellen konnte.

Der Fall zeigt, dass die Umsetzung des Verbotes von assoziierter Diskriminierung in Deutschland noch ein paar Hürden nehmen muss, um gesetzlich verankert zu werden.