



Brigitte Strauß

Schutz vor Diskriminierung durch Privatpersonen im Straf-, Arbeits- und Zivilrecht

Darstellung des französischen Rechts
mit Vergleich zum deutschen Recht
vor dem Hintergrund der Umsetzung
EU-rechtlicher Vorgaben

I. Einleitung

Der Kampf gegen Diskriminierungen, also für Gleichheit, ist ein wichtiges Anliegen in demokratischen Gesellschaften. Das spiegelt sich schon in den Grundforderungen der französischen Revolution nach Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit (*Liberté, Égalité, Fraternité*) wider. Die französische Antidiskriminierungsgesetzgebung hat zum einen eine lange Geschichte, zum anderen ist sie stark ausdifferenziert. Deshalb ist es interessant, das französische Recht im Hinblick auf die zunehmende Normierung der Antidiskriminierung zu untersuchen.

In der deutschen Rechtsentwicklung wurden – vor allem wegen der Erfahrungen mit dem Nationalsozialismus – mit der Verankerung der verschiedenen Gleichheitsgebote und Diskriminierungsverbote in Art. 3 GG grundsätzliche Rahmenbedingungen für mehr Gleichheit geschaffen. Aber erst durch die Diskussionen um die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien¹ in das deutsche Recht und die schließlich erfolgte Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)² ist auch in die deutsche Rechtsordnung ein ausdifferenzierter rechtlicher Rahmen eingeführt worden.

Diese Entwicklungen legen es für ein vertieftes Verständnis des Antidiskriminierungsrechts nahe, die Augen auf unser größtes Nachbarland zu richten und sich ausführlicher mit diesem Teil des französischen Rechts zu befassen, um in dessen Spiegel die Diskussionen und Einschätzungen zum deutschen Antidiskriminierungsrecht besser zu verstehen.

Jedoch richteten sich schon vor dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon im Antidiskriminierungsrecht die Blicke beider Länder eindeutig auf die Europäische Union. EU-rechtliche Vorgaben haben die heutige Gestalt des Antidiskriminierungsrechts entscheidend mitgeprägt.

1 Sie werden unter II.C.1., S. 23, näher definiert und auf dieser Grundlage im gesamten Text zusammenfassend als Antidiskriminierungsrichtlinien bezeichnet.

2 Als Art. 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.8.2006 (BGBl. I 2006, S. 1897).

A. Untersuchungsgegenstand

Möglicherweise mag es auf den ersten Blick befremden, wenn man vergeblich nach einer umfassenderen Darstellung des deutschen Antidiskriminierungsrechts sucht. Ein zweiter – außerhalb der Arbeit liegender – Blick zeigt allerdings, dass eine Gesamtdarstellung nicht sinnvoll wäre: Der juristische „Markt“ in Deutschland dürfte als gesättigt anzusehen sein. Mehrere Standardwerke zum Antidiskriminierungsrecht und noch mehr Kommentare zum AGG (von Aufsätzen zu Einzelthemen ganz zu schweigen) liegen vor. Sie zeichnen sich durch eine große Vielseitigkeit aus, sowohl vom Umfang als auch vom jeweiligen Ansatz her. Eine weitere Darstellung würde sich deshalb leicht dem Vorwurf einer Wiederholung aussetzen.

Daher besteht der Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit in einer Darstellung der französischen Antidiskriminierungsgesetzgebung in den Bereichen des Straf-, Arbeits- und Zivilrechts sowie in einer vergleichenden Analyse dieser Gesetzgebung aus der Sicht des deutschen Rechts.

Der Beschreibung des Untersuchungsgegenstandes entsprechend ist in der Arbeit eine grundsätzliche Zweiteilung vorgegeben.

Der auf die Einleitung folgende Teil (II.), der den Schutz vor Diskriminierung im französischen Recht darstellt, bildet den Schwerpunkt der Arbeit. Anknüpfend an die historische Entwicklung der Gesetzgebung lassen sich dabei inhaltlich drei Blöcke ausmachen. An erster Stelle stehen die strafrechtlichen Diskriminierungsverbote (II.A.). Ihnen kommt – wie auch in anderen Rechtsgebieten z.B. des Arbeitsrechts – eine wesentliche Rolle zu. Die arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbote werden an zweiter Stelle näher beschrieben (II.B.). An letzter Stelle folgen die zivilrechtlichen Diskriminierungsverbote (II.C.). Sie werden in der Zusammenschau mit den arbeitsrechtlichen analysiert (I.D.). Abgerundet wird der erste Teil durch eine Beschreibung der Entschädigung des Diskriminierungsopfers (II.E.) und die institutionelle Flankierung durch die neu geschaffene Hohe Behörde zur Bekämpfung von Diskriminierungen und für die Förderung von Chancengleichheit (*HALDE*) (II.F.).

Der darauf folgende Teil (III.) legt den Schwerpunkt auf den Vergleich zwischen Frankreich und Deutschland. Zunächst wird in einer kürzeren einleitenden Beschreibung auf die Rechtslage vor der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien eingegangen (III.A.). Ihr folgt die Darstellung der Auseinandersetzungen im Rahmen der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien (III.B.).

Der eigentliche Vergleich der aktuellen Rechtslage anhand des AGG findet sich dann in Abschnitt II.C. Aus den oben genannten Gründen wird auf eine ausführliche Diskussion aller Einzelfragen des deutschen Antidiskriminierungsrechts verzichtet. Dies entbindet jedoch nicht von der Notwendigkeit, jedem Einzelvergleich die

Beschreibung der deutschen Rechtslage in wenigstens kursorischer Form voranzustellen.

In Teil IV werden die Einzelvergleiche in einen systematischeren Zusammenhang gestellt und als Abschluss der Arbeit zusammengefasst.

B. Terminologische Abklärungen

1. Allgemeines

In terminologischer Hinsicht muss sich die Arbeit verschiedenen Schwierigkeiten stellen. Dies betrifft vor allem die sprachliche Dimension. Die Arbeit setzt sich schwerpunktmäßig mit französischem Recht auseinander, was die Verwendung französischer Begriffe unabdingbar macht. Um die daraus folgende Schwierigkeit der Bezeichnung französischer Rechtstexte zu verdeutlichen, mag ein Beispiel genügen: Für die Bezeichnung einer Bestimmung aus dem französischen Strafgesetzbuch könnte man zunächst versucht sein, die jeweilige Norm mit dem Zusatz „französisches Strafgesetzbuch“ oder in einer Abkürzung (z.B. „frz. StGB“) zu verwenden. Dies hätte jedoch den Nachteil, eine zu starke Assoziation an das deutsche Recht („Strafgesetzbuch“) zu erzeugen. Deshalb werden jeweils die französische Bezeichnung und ihre Abkürzung verwendet; sie werden im Text kursiv gesetzt und in einem Abkürzungsverzeichnis für die gesetzlichen Grundlagen übersetzt und ggf. erläutert.

Um jedoch die allgemeine Verständlichkeit nicht in Frage zu stellen, werden alle französischen Zitate übersetzt, von bestimmten Ausnahmen abgesehen, die eine direkte Übersetzung nicht möglich erscheinen lassen. Dabei treten naturgemäß besondere Schwierigkeiten auf. Für die wenigsten französischen Rechtsquellen bestehen „offizielle“ deutsche Übersetzungen. Aber selbst wenn zumindest „allgemein anerkannte“ Übersetzungen vorliegen, ist nicht jeweils gesichert, dass sie dem neuesten Stand entsprechen. Auch hier mag ein Beispiel genügen, um die bestehenden Schwierigkeiten zu verdeutlichen. Der *Code pénal* ist vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Strafrecht übersetzt allgemein zugänglich. Angesichts der besonderen Reputation dieser Institution darf diese Übersetzung als allgemein anerkannt gelten. Andererseits ist sie nur auf dem Stand des 1. Juni 1999. Deshalb kann es nicht ausbleiben, dass seit diesem Zeitpunkt eingetretene Neuerungen ohne den Rückgriff auf die genannte Grundlage übersetzt werden müssen. Soweit also eine offizielle oder zumindest allgemein anerkannte Übersetzung nicht vorhanden ist, erfolgt die jeweilige Übersetzung durch die Verfasserin.

Auch die Gesetzgebungsentwicklung in den verschiedenen Rechtsgebieten gerade im französischen Recht macht nähere Präzisierungen erforderlich. So wird grundsätzlich vom derzeitigen Gesetzesstand (Stand 12.03.2011) ausgegangen. Die alten Fassungen werden jeweils als „a.F.“ bezeichnet. Dies ist insbesondere für die grundsätzliche Neufassung des *Code du travail* mit Wirkung vom 1.5.2008 von Bedeutung. Hinsichtlich der Antidiskriminierungsregeln stellte diese Neufassung im Wesentlichen eine Umnummerierung ohne inhaltliche Änderungen dar. Da die Gesetzgebungsgeschichte und der überwiegende Teil der Literatur zu diesen Vorschriften die alte Fassung des *Code du travail* betreffen, wird auch in weiten Teilen dieser Arbeit die alte Nummerierung verwendet.³ Um einen Zugang zu den aktuellen Normen sicherzustellen, befinden sich im Anhang nähere Erläuterungen,⁴ die einen Überblick über den Aufbau der Gleichbehandlungsvorschriften⁵ im *Code du travail* sowie eine Konkordanztafel⁶ enthalten.

2. Grundsätzliche Begriffsklärungen

Terminologisch ist der Begriff „Diskriminierung“ immer noch mit verschiedenen Unsicherheiten behaftet. Dies zeigt sich an seinem Umfeld, vor allem einerseits an den ebenfalls eher negativ belegten Begriffen „Ungleichbehandlung“ und „Benachteiligung“, andererseits an den eher positiven Entsprechungen „Antidiskriminierung“, „Gleichbehandlung“ und „Begünstigung“. Es handelt sich um grundlegende Fragen, die mit Gleichheitskonzeptionen verbunden sind. Dies macht deutlich, dass sich – wie mit der vorsichtig wertenden Kategorisierung bereits angedeutet – verschiedene politische Basiswerturteile nicht leugnen lassen.

Diese zunächst für den deutschen Kontext beschriebene Situation sieht sich in dieser Arbeit vor die Herausforderung einer grenzüberschreitenden Betrachtungsweise gestellt: Es gilt hier, den französischen Kontext zu berücksichtigen.⁷ Außerdem hat sich auf europäischer Ebene gerade im Bereich der Antidiskriminierung eine Sprach- und Rechtskultur entwickelt, die erheblichen Einfluss auf die nationalen Rechtssysteme hat.

Vor diesem komplexen Hintergrund erscheint es ausgeschlossen, eine vollkommen einheitliche Terminologie entwickeln bzw. definieren und dann dementsprechend auf alle hier zu behandelnden Fälle anwenden zu wollen. Für den

3 Die neue Nummerierung wird lediglich für Vorschriften benutzt, die ab 2008 neu in den *Code du travail* aufgenommen wurden.

4 Vgl. dazu unten V.A.2., S. 343.

5 Vgl. dazu Tabelle im Anhang (V.A.2.b., S. 344).

6 Vgl. dazu Tabelle im Anhang (V.A.2.c., S. 346).

7 Vgl. z.B. jüngst den Versuch einer Begriffsklärung durch Poirier, *Dr. ouvrier* 2009, S. 426 ff.

Zweck dieser Arbeit erscheint es ausreichend, einen eher pragmatischen Ansatz zu wählen. Eine solche Vorgehensweise liegt auch deshalb besonders nahe, weil sich die jeweils näher behandelten Quellen (v.a. Gesetzesmaterialien und Rechtsprechung) selten mit den rechtsphilosophischen und -politischen Grundfragen befassen, sondern eher pragmatisch an die Lösung der anstehenden Probleme gehen.

Dementsprechend werden hier die Begriffe „Diskriminierung“, „Ungleichbehandlung“ und „Benachteiligung“ häufig synonym gebraucht, soweit sich nicht aus dem Zusammenhang ein besonderes Verständnis ergibt.

C. Europäischer Rechtsrahmen

1. Die Antidiskriminierungsrichtlinien

Sowohl das französische als auch insbesondere das deutsche Recht sind in ihrer heutigen Fassung stark geprägt durch EU-Richtlinien⁸. Dabei handelt es sich um folgende:⁹

- RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“¹⁰ oder der ethnischen Herkunft¹¹ (im Folgenden: Antirassismusrichtlinie) – gilt nur für Diskriminierungen aufgrund der „Rasse“

8 Mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon (Vertrag von Lissabon zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, unterzeichnet in Lissabon am 13.12.2007, Abl. C 306 vom 17. Dezember 2007; Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Abl. C 115 vom 9.5.2008) am 1.2.2009 existiert die Europäische Gemeinschaft nicht mehr; sie ist in der Europäischen Union mit eigener Rechtspersönlichkeit aufgegangen. Deshalb sind alle auf der Grundlage der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) oder der darauffolgenden Europäischen Gemeinschaft erlassenen Richtlinien nicht mehr Gemeinschafts- sondern Unionsrichtlinien. Die jeweiligen Artikelangaben beziehen sich deshalb auf die neue Nummerierung; jedoch wird zur leichteren Vergleichbarkeit ergänzend jeweils auf die alte Nummerierung des EG-Vertrags (EG) verwiesen.

9 Die Richtlinien sind mit Ausnahme der letztgenannten insbesondere auf Art. 13 EG a.F., jetzt Art. 19 AEUV gestützt; für die letztgenannte dient die in Fn. 21 genannte Rechtsgrundlage des Art. 141 EG a.F., jetzt Art. 157 AEUV.

10 Obwohl der Begriff „Rasse“ in der Richtlinie nicht in Anführungszeichen gesetzt ist, werden in dieser Arbeit (auch im Folgenden) jeweils Anführungszeichen verwendet, um eine Identifizierung mit diesem Begriff von vornherein auszuschließen (zur allgemeinen Problematik siehe näher unter II.A.1.c.1)a)(1)(a)(ii), S. 43).

11 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft, Abl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

- oder der ethnischen Herkunft, dafür aber nicht nur im Bereich Beschäftigung und Beruf, sondern auch in den Bereichen Bildung, soziale Sicherheit, Berufsberatung, Mitgliedschaft in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen sowie beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum;
- RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹² – gilt nur im Bereich Beschäftigung und Beruf, dafür aber für alle in Art. 19 AEUV (Art. 13 EG a.F.) genannten Diskriminierungsmerkmale, d.h. außer „Rasse“ und ethnische Herkunft auch Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Ausrichtung, Religion und Weltanschauung;
 - RL 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen;¹³
 - RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)¹⁴ (gestützt insbesondere auf Art. 141 Abs. 3 EG, jetzt Art. 157 Abs. 3 AEUV): Die Richtlinie hebt mit Wirkung vom 15. August 2009 die bisherigen Gleichbehandlungsrichtlinien (RL 75/117/EWG¹⁵, 76/207/EWG¹⁶, 86/378/EWG¹⁷ und 97/80/EG¹⁸) auf.

12 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Abl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

13 Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Abl. Nr. L 373 vom 21.12.2004, S. 37.

14 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), Abl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

15 Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, Abl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

16 Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Abl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40; geändert durch Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Abl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

Bis zur Einführung des Art. 19 AEUV (Art. 13 EG a.F.) durch den Vertrag von Amsterdam im Jahre 1997¹⁹ gab es im damaligen EG-Vertrag nur in zwei Bereichen Vorschriften zu Diskriminierung. Zum einen schützte er vor Diskriminierungen aufgrund der Nationalität (allerdings nur gegenüber Bürgern anderer Mitgliedsstaaten),²⁰ zum anderen vor Geschlechterdiskriminierung im Berufsleben.²¹ Das Diskriminierungsverbot aufgrund der Nationalität diente in erster Linie dazu, die Freizügigkeit zu gewährleisten. Dementsprechend fand es seine Ausprägung vor allem gegenüber den einzelnen Mitgliedstaaten, denen versagt wurde, bestimmte Sozialleistungen von der Staatsangehörigkeit abhängig zu machen.²² Dagegen wurden im Bereich der Geschlechterdiskriminierung ab 1975 zahlreiche Richtlinien erlassen, die auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer²³ Einfluss nahmen.²⁴ Mit der Einführung des Art. 13 EG a.F. (jetzt Art. 19 AEUV) wurden die Kompetenzen der damaligen EG auf dem Gebiet der Diskriminierungen erheblich erweitert. Trotz des Einstimmigkeitserfordernisses machte sie bereits drei Jahre später von ihren neuen Kompetenzen Gebrauch und erließ die Antirassismusrichtlinie sowie die RL 2000/78/EG. Dabei konnte sie auf die Erfahrungen im Bereich der Geschlechterdiskriminierung zurückgreifen. In den folgenden Jahren wurde mit der RL 2004/113/EG der Schutz vor Geschlechterdiskriminierung auf den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ausgedehnt. Im Unterschied zur Antirassismusrichtlinie fallen in den Geltungsbereich der RL 2004/113/EG aber nur Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen. Die jüngste der Antidiskriminierungsrichtli-

17 Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Amtsblatt L 225 vom 12.8.1986, S. 40 (geändert durch Richtlinie 96/97/EG).

18 Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Abl. L 014 vom 20.1.1998, S. 6 (geändert durch Richtlinie 98/52/EG).

19 Abl. C 340 vom 10. November 1997.

20 Ursprünglich Art. 48 EWG-Vertrag, später Art. 39 EG a.F., jetzt Art. 45 AEUV; dieses ursprünglich nur auf Arbeitskräfte bezogene Verbot der Diskriminierung ist inzwischen einerseits im Hinblick auf eine umfassende Antidiskriminierungsvorschrift (Art. 18 AEUV) sowie andererseits in weitgehende Rechte im Hinblick auf die Unionsbürgerschaft (Art. 20 AEUV ff.) sehr erweitert worden.

21 Ursprünglich Art. 119 EWG-Vertrag, später Art. 141 EG a.F., jetzt Art. 157 AEUV.

22 Vgl. Bell, S. 33 ff.

23 Soweit nicht aus dem Zusammenhang etwas anderes hervorgeht, beziehen sich Bezeichnungen von Personen immer auch auf die weibliche Form. Bei der – angesichts des Themas der Arbeit schwierigen – Abwägung zwischen politischer Korrektheit und Lesbarkeit wurde letzterer der Vorzug gegeben.

24 Vgl. Fn. 15, 16, 17 und 18.

nien (RL 2006/54/EG) hat keinen wirklich innovativen Charakter; sie ist mehr dem Erfordernis erhöhter Transparenz geschuldet und fasst im Wesentlichen die bislang geltenden Richtlinien zur Geschlechterdiskriminierung im Berufsleben in einem Dokument zusammen.²⁵ Die Reihe der Antidiskriminierungsrichtlinien (zumindest vorläufig) abschließen soll eine Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen aufgrund von Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung außerhalb des Berufslebens.²⁶ Damit wäre dann auch die letzte große Lücke bei der Umsetzung von Art. 19 AEUV geschlossen.

2. Überblick über wesentliche Inhalte

Auf eine detaillierte Darstellung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien soll hier verzichtet werden. Es wird hierzu auf die erhebliche Kommentarliteratur verwiesen.²⁷ Es soll aber immerhin ein kursorischer Überblick über den wesentlichen Regelungsinhalt der Richtlinien gegeben werden.

Alle Richtlinien verbieten in ihrem jeweiligen Anwendungsbereich unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen. (Sexuelle) Belästigung und die Anweisung zur Diskriminierung gelten als Diskriminierung. Die Mitgliedstaaten werden zudem verpflichtet, vor Viktimisierung zu schützen. Unter Viktimisierung sind Benachteiligungen zu verstehen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Während von vorn herein keine mittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn die in Frage stehende Maßnahme durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind, liegt eine unmittelbare Diskriminierung zunächst einmal immer dann vor, wenn eine Person aufgrund eines verbotenen Merkmals²⁸ in einer vergleich-

25 Siehe Fn. 15, 16, 17 und 18.

26 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung KOM(2008) 426 endg.

27 Z.B. Däubler in Däubler/Bertzbach, AGG, Einl. Rn. 76 ff. (mit der aktuellsten Wiedergabe der entsprechenden Richtlinientexte (S. 793 ff.)); Rust in Rust/Falke, AGG, Einl. Rn. 197 ff.; Schiek in Schiek, AGG, Einl. Rn. 24 ff. (unter besonderer Berücksichtigung der Richtlinien auch in den Einzelcommentaren entsprechend dem Anspruch des „aus europäischer Perspektive“ verfassten Kommentars); Wendeling-Schröder in Wendeling-Schröder/Stein, AGG, Einl. Rn. 1 ff. und 35 ff.

28 Der in dieser Arbeit sehr häufig gebrauchte Begriff „verbotenes Merkmal“ ist sprachlich zwar nicht sinnvoll, weil es z.B. nicht verboten ist, eine Frau zu sein. Er wird aus Sparsamkeitsgründen dennoch verwendet, um ein Merkmal zum Ausdruck zu bringen, aufgrund dessen zu diskriminieren