

Fat Rights

Stephanie von Liebenstein

Gewichtsdiskriminierung ist nicht nur ein soziales und gesundheitliches Problem, sondern in mindestens dem gleichen Maße auch ein rechtliches. Sie verhindert Karrieren, zerstört Lebenschancen, sorgt für Benachteiligung im Arbeitsleben und im Bildungswesen und beispielsweise dafür, dass Airbnb-Anbieter*innen in Online-Foren darüber diskutieren, wie sie es verhindern können, dass dicke Menschen ihre Wohnungen mieten. Beim Thema der *fat rights*, welche Rechte Dicke haben, denkt man allerdings – und dies spiegelt sich auch in der wissenschaftlichen Literatur – hauptsächlich an arbeitsrechtliche Problematiken, also an Fälle, in denen Menschen nicht eingestellt, entlassen, nicht befördert, gemobbt oder in sonstiger Weise am Arbeitsplatz oder bei der Bewerbung benachteiligt werden. Gewichtsdiskriminierung findet jedoch je nach Fallkonstellation in einer Vielzahl von weiteren Rechtsbereichen statt: Geht es um Diskriminierungen durch Privatpersonen oder private Unternehmen – wenn dicken Menschen zum Beispiel der Zugang zur Disco verweigert wird, wenn eine Praxis sich weigert, sie zu behandeln, oder wenn ein Hotel sie nicht beherbergen möchte –, ist dies Sache des Privatrechts. Geht es um die Benotung durch eine staatliche Schule, den Zugang zu einer Universität, eine → Verbeamtung, um Krankenkassenleistungen, Polizeigewalt oder den Entzug des Sorgerechts für ein dickes → Kind, greift das Verwaltungsrecht. Wird eine dicke Person Opfer tätlicher Angriffe, beleidigt oder bedroht, ist dies (u.a.) strafrechtlich relevant.

In vielen dieser Fallkonstellationen ist festzustellen, dass es schwierig ist, dicke Menschen rechtlich effektiv vor Diskriminierung zu schützen. Das liegt daran, dass man dazu einen geschützten Diskriminierungstatbestand bräuchte, der in Paragraph 1 des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* (AGG) (für privatrechtliche Verhältnisse) und/oder in Artikel 3 GG bzw. einem Landesantidiskriminierungsgesetz (für öffentlich-rechtliche Verhältnisse) festgeschrieben ist. Dort findet man jedoch nur andere Kategorien. Im AGG

beispielsweise sind es »Rasse«, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, → Behinderung, → Alter und sexuelle → Identität, nicht jedoch das Merkmal »Körpergewicht«. Darunter sind auch nur wenige, unter die sich »Gewicht« potenziell subsumieren ließe. Beispielsweise wurde international häufig versucht, Gewicht unter den Diskriminierungstatbestand »Behinderung« zu subsumieren (d.h. den Sachverhalt »dicke Person« unter den Tatbestand der rechtlichen Kategorie »Behinderung« einzuordnen), allerdings so gut wie nie erfolgreich (Liebenstein, »Discrimination« 137-140).

Dass selbst ein sehr hohes Gewicht ohne weitere körperliche Einschränkung nicht als Behinderung anzusehen ist, hat 2013 der Europäische Gerichtshof bestätigt (*Fag og Arbejde* (FOA), EuGH 18.12.2014 – C-354/13 FOA). Dieser wurde von einem dänischen Gericht angerufen mit Fragen zu einem Fall in der Gemeinde Billund: Ein 160 Kilogramm schwerer Tagesvater, Karsten Kaltoft, der bei der Stadt angestellt gewesen war, klagte gegen seine Kündigung u.a. mit der Begründung, er falle wegen seines Gewichts in die Kategorie »Behinderung«. Dieser bereits in der entsprechenden EU-Richtlinie vertretene Diskriminierungsgrund umfasse auch sein hohes Gewicht. Im selben Verfahren hatte er allerdings bereits überzeugend dargelegt, unter keinerlei körperlichen Einschränkungen zu leiden und seine Tätigkeit vollumfänglich ausführen zu können. Der EuGH antwortete, dass selbst ein sehr hohes Gewicht ohne weitere Einschränkungen keine Behinderung darstelle und dass der Kläger daher nicht als behindert anzusehen sei. Zudem sei »Adipositas« an sich weder von der entsprechenden Richtlinie noch vom Unionsrecht geschützt.

Diese Einschätzung teilten in der Folge auch deutsche Gerichte, zum Beispiel das Arbeitsgericht Düsseldorf: Es stufte einen 200 Kilogramm schweren Gärtner, der wegen seines Gewichts entlassen worden war, der aber unter keinerlei körperlichen Einschränkungen litt, nicht als behindert ein und befand seine auf Paragraph 15 AGG gegründete Schadensersatzforderung als nicht begründet (ArbG Düsseldorf, 17.12.2015 – 7 Ca 4616/15).

Die Kategorie »Behinderung« hilft auch in den vielen Fällen nicht weiter, in denen die Kläger*innen unstreitig viel zu dünn und zudem viel zu fit sind, um als behindert gelten zu können. Dies war beispielsweise der Fall bei der Bewerberin auf einen Geschäftsführendenposten der *Borreliose- und FSME-Gesellschaft* Darmstadt, die nicht eingestellt wurde, weil sie mit ihrem BMI von 28,7 »kein Vorbild für die Mitglieder« sei. Vor dem Arbeitsgericht Darmstadt hatte sie keine Chance, weil es keinen Diskriminierungstatbestand gibt, auf den sie sich berufen konnte (ArbG Darmstadt, 12.6.2014 – 6 Ca 22/13).

Weltweit ist ›Gewicht‹ nur an wenigen Orten eine geschützte Kategorie in der Antidiskriminierungsgesetzgebung, beispielsweise im US-Bundesstaat Michigan und in den US-Städten San Francisco, Santa Cruz, Washington, D.C. und Binghamton (Liebenstein, »Introducing« 1-2). Auch die isländische Hauptstadt Reykjavik hat eine Menschenrechtsrichtlinie, die ›Größe und Gewicht‹ direkt als geschützte Kategorien nennt (Art. 6, Version 2016). Im US-Bundesstaat Washington ist ›Adipositas‹ seit 2019 immerhin ohne weitere Einschränkungen als Behinderung anerkannt (Katherine T. Herz et al.), und im australischen Bundesstaat Victoria wird das körperliche Erscheinungsbild gesetzlich vor Diskriminierung geschützt (Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission).

Juristisch sowie politisch interessant ist m.E. jedoch nicht nur die recht praktisch orientierte Frage danach, wie man dicke Menschen vor Diskriminierung schützen kann (Stichwort: *fat rights*), sondern auch die Frage nach dem Recht darauf, dick zu sein (Stichwort: *the right to be fat*). Yofi Tirosh stellt beispielsweise das Recht, dick zu sein, dem Recht auf Meinungsfreiheit gleich. Eine solche grundrechtliche Betrachtung ist m.E. auch in Deutschland dringend vonnöten; dazu zählt insbesondere die Frage, ob und wie das Dicksein unter den Tatbestand von Artikel 3 I GG fallen könnte. Denn wenn »alle Menschen« »vor dem Gesetz gleich« sind, dann gilt das nicht nur für Dünne.

Literatur

- Herz, Katherine T., et al. »Obesity Is Always a Disability Under the Washington Law Against Discrimination«, 2. Juni 2021. <https://www.dwt.com/blogs/employment-labor-and-benefits/2019/09/washington-state-wlad-obesity-law>. Zugriff: 12. Februar 2022.
- Liebenstein, Stephanie von. »Introducing Fatness and Law – Discrimination, Disability, Intersectionality«. *Fat Studies: An Interdisciplinary Journal of Body Weight and Society* 10, 2, 2020, S. 81-100, <https://doi.org/10.1080/21604851.2020.1847868>.
- . »Discrimination, Fatness & Law – An International Perspective«. *The Routledge International Handbook of Fat Studies*, hg. von Cat Pausé und Sonya Renée Taylor, Routledge, 2021, S. 132-149, <https://doi.org/10.4324/9781003049401-18>.

Tirosh, Yofi. »The Right to Be Fat«. *Yale Journal of Health Policy, Law, and Ethics* 12, 2, 2012, S. 264-335.

Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission. *Physical Features*, 2. Juni 2021. <https://www.humanrights.vic.gov.au/for-individuals/physical-features/>. Zugriff: 12. Februar 2022.

Weiterführend

Kirkland, Anna. *Fat Rights: Dilemmas of Difference and Personhood*. New York University Press, 2008.

Liebenstein, Stephanie von. »Gewichtsdiskriminierung«. *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*, hg. von Sabine Berghahn und Ulrike Schultz, Verlag Dashöfer, 2017, S. 1-22.

—. Hg. *Legislating Fatness: Current Debates in Weight Discrimination, Policy, and Law*. Taylor & Francis, 2022.