Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

AGG-Wegweiser

Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

jeder Mensch hat die gleichen Rechte – unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität. Vielfalt bringt uns alle voran: Eine diskriminierungsfreie Gesellschaft ist lebenswerter und eröffnet allen die gleichen Chancen. Deutschland soll ein Land werden, das von einer diskriminierungsfreien Kultur geprägt ist.

Den rechtlichen Rahmen für einen weitgehend einheitlichen Diskriminierungsschutz hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschaffen, das 2006 in Kraft getreten ist. Im gesellschaftlichen Bewusstsein hat sich seitdem einiges verändert – aber noch lange nicht genug. Der Abbau von Vorurteilen sowie die Veränderung von Einstellungen und Sichtweisen sind ein langer Prozess und brauchen mehr als nur ein Gesetz. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz mit Leben zu füllen, es auch im Alltag durchzusetzen, das ist unser wichtigstes Anliegen.

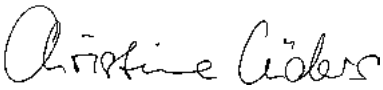
Die vorliegende Broschüre gibt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind oder sich über ihre Rechte informieren möchten, einen ersten Überblick über den Schutz vor Diskriminierung durch das AGG und andere Gesetze. Dies gilt sowohl für den Bereich Beschäftigung und Beruf als auch für

Alltagsgeschäfte oder Wohnungssuche. Unternehmerinnen und Unternehmer können sich darüber informieren, welche Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung geboten sind und wie sie reagieren können, sollte es zu Diskriminierungen in ihrem Unternehmen kommen.

Gerne geben wir Ihnen auch eine rechtliche Einschätzung Ihres Anliegens. Sie erreichen uns telefonisch über unsere Hotline oder direkt per E-Mail über unsere Homepage.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

Herzlichst
Ihre



Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Inhalt

I. Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes in Deutschland 7

1.1 Menschenrechte im Grundgesetz: Grundrecht auf Gleichbehandlung in Deutschland 7

1.2 Menschenrechtsschutz in der Europäischen Union 8

1.3 Umsetzung in Deutschland: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 10

II. Anwendungsbereiche 11

2.1 Persönlicher Anwendungsbereich – Für wen gilt das Gesetz? 11

Rassistische Diskriminierung/ethnische Herkunft 11

Geschlecht 12

Religion/Weltanschauung 13

Behinderung 14

Alter 16

Sexuelle Identität 16

Mehrfachdiskriminierung 16

2.2 Sachlicher Anwendungsbereich – In welchen Situationen gilt das AGG? 17

2.2.1 Beschäftigung und Beruf 17

2.2.1.1 Zulässige unterschiedliche Behandlung und Ausnahmen im Bereich Beschäftigung und Beruf 20

2.2.2 Alltagsgeschäfte 22

2.2.2.1 Zulässige unterschiedliche Behandlung und Ausnahmen im Zivilrecht 23

III. Benachteiligungsbegriff nach dem AGG 26
3.1 Benachteiligungsformen 26
Unmittelbare Benachteiligung 26
Mittelbare Benachteiligung 27
Belästigung 27
Mobbing 28
Sexuelle Belästigung 28
Anweisung zur Benachteiligung 28
Beweislast 29
3.2 Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen 29

IV. Handlungsmöglichkeiten bei bestehenden oder drohenden Verstößen gegen das AGG 31
4.1 Benachteiligungen verhindern 31
4.2 Benachteiligungen beseitigen 32
4.3 Positive Maßnahmen 33
4.4 Benachteiligungen ausgleichen 34

V. Weitere Schutzbereiche 35
Sozialschutz 35
Bildung 37

VI. Unterstützung bei Diskriminierung: die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 38

Anhang: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Gesetzestext 40
Stichwortverzeichnis 58

I.

Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes in Deutschland

1.1 Menschenrechte im Grundgesetz: Grundrecht auf Gleichbehandlung in Deutschland

Gleichbehandlungsgebote und Diskriminierungsverbote haben im Völker- und Verfassungsrecht einen hohen Stellenwert.

Am 10. Dezember 1948 wurde die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte** von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen. Jedem Menschen werden darin die gleichen Rechte eingeräumt.

Die wesentlichen Gleichheitsgebote der Menschenrechtserklärung wurden von der Bundesrepublik Deutschland in das 1949 verabschiedete Grundgesetz (GG) aufgenommen.

In Artikel 1 des Grundgesetzes verpflichtet sich der Staat, die Würde eines jeden Menschen zu achten und zu schützen, und bekennt sich zu den Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft.

Die **Gleichheit** aller Menschen vor dem Gesetz ist in Artikel 3 GG verankert. Die **Gleichberechtigung** von Frau und Mann ist in einem eigenen Absatz geregelt, der 1994 um ein Fördergebot ergänzt wurde. Demzufolge fördert der Staat die tatsächliche

Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Der dritte Absatz bezieht sich auf diverse Merkmale und besagt, dass niemand aus rassistischen Gründen oder wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens sowie der religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Dieses Benachteiligungsverbot wurde 1994 um das Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen ergänzt.

In diesen Artikeln des Grundgesetzes sind zentrale Grundrechte benannt. Sie haben oberste Priorität und verpflichten den deutschen Staat, die Beeinträchtigung dieser Rechte zu verhindern.

Auf Grundlage dieser Gleichheitsrechte hat sich die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland entwickelt.

1.2 Menschenrechtsschutz in der Europäischen Union

Mit dem **Vertrag von Amsterdam** wurde 1999 der Rat der Europäischen Union (EU) ermächtigt, einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Auf der Grundlage von Art. 13 bzw. Art. 141 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, jetzt Artikel 19 bzw. Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union hat der europäische Gesetzgeber vier Richtlinien erlassen:

1. **Die Antirassismusrichtlinie:** Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

2. Die **Rahmenrichtlinie Beschäftigung:** Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Mit dieser Richtlinie verfolgt die EU das Ziel, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen.

3. Die **Gender-Richtlinie Zivilrecht:** Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

4. Die **Gender-Richtlinie Arbeitsrecht:** Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006, ehemals Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

1.3 Umsetzung in Deutschland: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz setzt diese vier europäischen Richtlinien in deutsches Recht um. Im **Zivilrecht**, also beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, geht das Benachteiligungsverbot des AGG über diese Vorgaben hinaus und erstreckt sich neben den Merkmalen rassistische Diskriminierung/ethnische Herkunft und Geschlecht auch auf Religion, Alter, Behinderung und sexuelle Identität.

In der Gesetzesbegründung zum AGG hat der Deutsche Bundestag darauf hingewiesen, dass in Deutschland nicht alle Menschen die gleichen Chancen haben. Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es daher, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Der Schutz des AGG erstreckt sich auch auf Ungleichbehandlungen wegen mehrerer Merkmale, sogenannte Mehrfachdiskriminierungen.

II.

Anwendungsbereiche

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz unterscheidet zwischen dem persönlichen und dem sachlichen Anwendungsbereich.

2.1 Persönlicher Anwendungsbereich – Für wen gilt das Gesetz?

Das AGG schützt Menschen, die aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.

Entsprechend den europäischen Vorgaben der Antirassismusrichtlinie ist im privaten Geschäftsverkehr der Schutz vor **rassistischen Diskriminierungen** und Benachteiligungen aufgrund der **ethnischen Herkunft** am weitgehendsten geregelt. Er erstreckt sich auf alle Verträge, die den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, regeln. Für die anderen geschützten Diskriminierungskategorien bestehen solche europäischen Vorgaben nicht oder nicht in gleichem Maße.

Hier ist das Diskriminierungsverbot auf sogenannte **Massengeschäfte** beschränkt. Diese werden weiter unten erläutert. Bezüglich der **Weltanschauung** fehlt ein Schutz von Vertragspartnerinnen und -partnern sogar bei Massengeschäften ganz.

Die **Staatsangehörigkeit** eines Menschen zählt nicht zu den durch das AGG geschützten Merkmalen. Erfolgt allerdings eine Ungleichbehandlung, weil mit der Staatsangehörigkeit eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit verbunden wird, handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung.

Erklärt ein Vermieter, nicht an türkische Staatsangehörige vermieten zu wollen, ist in der Regel nicht die Staatsangehörigkeit gemeint, sondern die ethnische Herkunft. Ein deutscher Mietinteressent mit türkischen Wurzeln würde die Wohnung auch nicht bekommen.
In diesem Fall liegt eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft vor.
Etwas anderes gilt, wenn tatsächlich die Staatsangehörigkeit gemeint ist. Eine Bank bietet bestimmten Staatsangehörigen kein Konto an. Hier kommt lediglich eine mittelbare Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft in Betracht. Diese ist dann unzulässig, wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt.

Der Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf das Merkmal **Geschlecht** erstreckt sich auf Frauen, Männer, intergeschlechtliche Menschen und auf **Transsexuelle/Trans***Personen.

Intergeschlechtliche Menschen (auch: **Intersexuelle**) sind Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten.

Unter den Begriff Trans* fallen viele Formen der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks, darunter Menschen, die sich

nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Häufig wünschen sie eine Geschlechtsangleichung (z. B. rechtlich, sozial, medizinisch) oder setzen diese bereits um. Es fallen aber auch Menschen darunter, die sich nicht auf ein Geschlecht festlegen lassen wollen oder können, und viele weitere Menschen. Der Europäische Gerichtshof hat sich bisher nur mit Fällen von Menschen befasst, die eine Geschlechtsangleichung vorgenommen haben oder anstreben (Transsexuelle). Inwieweit andere Formen des Trans*-Lebens vor Diskriminierung sicher geschützt sind, muss sich noch zeigen.

Der besondere Schutz für Arbeitnehmerinnen während **Schwangerschaft** und **Mutterschaft** ist im AGG ausdrücklich geregelt. Wird eine Frau wegen Schwangerschaft und Mutterschaft ungünstiger behandelt, liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor. Wird eine Frau wegen ihres Wunsches nach einer Schwangerschaft benachteiligt, stellt das ebenfalls eine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

Frauen haben nach Ende des Mutterschutzes den Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind als für Vergleichspersonen.

> Wird einer Beschäftigten die Verlängerung einer befristeten Stelle wegen einer Schwangerschaft versagt, liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor.

Der Text des AGG fasst die Diskriminierungsmerkmale **„Religion** oder **Weltanschauung“** zusammen. Nach Definition des Bundesverfassungsgerichts sind Religion und Weltanschauung durch die Gewissheit über Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel menschlichen Lebens gekennzeichnet.

Die Religion legt dabei eine den Menschen überschreitende und transzendente Wirklichkeit zugrunde. Die Weltanschauung beschränkt sich auf innerweltliche Bezüge.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Benachteiligungen wegen der Weltanschauung nur im Arbeitsrecht, während sich der Schutz für das Merkmal Religion auf das Arbeits- und das Zivilrecht erstreckt.

Bei Diskriminierungen wegen der **Religion** lässt es sich nicht immer unterscheiden, ob es sich um Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft oder der Religion handelt.

Häufig dürfte beides zusammenkommen, beispielsweise bei einem afrikanischen Muslim. Im Streitfall ist diese Unterscheidung jedoch wichtig, da im AGG der zivilrechtliche Schutz vor Ungleichbehandlungen wegen der ethnischen Herkunft umfassender ist als der Rechtsschutz bei Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Religionsgemeinschaften und ihren Einrichtungen im Arbeitsleben Ungleichbehandlungen gestattet. Die Gerichte haben allerdings noch nicht abschließend geklärt, wie weit diese Ungleichbehandlungen gehen dürfen.

> Eine katholische Schule darf für die Tätigkeit als Religionslehrerin/Religionslehrer ausschließlich Personen einstellen, die der katholischen Kirche angehören.

Für das AGG gilt seit Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen 2009 ein umfassender Begriff von **Behinderung**. Danach sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesund-

heit langfristig eingeschränkt ist und wenn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren aus dem sozialen Umfeld ihre Teilhabe an der Gesellschaft substanziell beeinträchtigt sein kann.

Das AGG unterscheidet dabei nicht nach dem Grad der Behinderung, sodass sich der gesetzliche Schutz nicht nur auf Schwerbehinderte erstreckt.

Die Abgrenzung zwischen einer vorübergehenden und/oder nicht substanziell beeinträchtigenden Krankheit und einer Behinderung kann im Einzelfall schwierig sein. Eine symptomlose HIV-Infektion ist als eine Behinderung im Sinne des AGG anzusehen, da offen HIV-positive Menschen durch gesellschaftliche Vorurteile und Ausgrenzung große Teilhabebeschränkungen erfahren. Auch andere chronische Krankheiten können im Zusammenhang mit bestimmten Barrieren als eine Behinderung anzusehen sein.

Wenn es um die Förderung von Menschen mit Behinderung geht, stellt dies keine Diskriminierung von Menschen ohne Behinderung dar. Im Gegenteil: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zu Fördermaßnahmen ausdrücklich verpflichtet, da behinderte Menschen überdurchschnittlich häufig arbeitslos sind.

Auf das Benachteiligungsverbot können sich auch Personen berufen, die selbst keine Behinderung haben, aber als nahe Angehörige einer Person mit einer Behinderung benachteiligt werden. So hat der Europäische Gerichtshof in einer Entscheidung klargestellt, dass eine unmittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung bereits dann vorliegt, wenn eine nicht behinderte Arbeitnehmerin/ein nicht behinderter Arbeitnehmer beispielsweise wegen eines behinderten Kindes eine ungünstigere Behandlung erfährt, als andere Beschäftigte in vergleichbarer Situation erfahren haben.

Diskriminierungen aufgrund des **Alters** sind nach dem AGG ebenfalls nicht zulässig. Das Verbot bezieht sich auf das Lebensalter allgemein, sodass nicht nur die Ungleichbehandlung älterer, sondern auch diejenige jüngerer Menschen untersagt ist.

Beispielsweise sind Beförderungen, die mit höherem Alter automatisch erfolgen, eine Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das AGG sieht umfangreiche Rechtfertigungsmöglichkeiten vor, wenn eine Ungleichbehandlung wegen des Alters erfolgt.

Eine gezielte Förderung von Jugendlichen kann erlaubt sein, um diese in einen Beruf einzugliedern. Auch die Festlegung eines Mindestalters für den Zugang zu einer Beschäftigung kann gerechtfertigt sein.

Der Begriff der **sexuellen Identität** wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz weit gefasst und bezieht sich auf die sexuelle Beziehung einer Person zu einer anderen. Lesben, Schwule, Hetero- und Bisexuelle sind durch das AGG vor ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen geschützt.

Der Begriff **Mehrfachdiskriminierung** wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Südafrika geprägt und bezieht sich auf Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale. Das AGG sieht den Schutz von Personen vor, die eine Mehrfachdiskriminierung erfahren.

Eine Mehrfachdiskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn eine Frau bei der Job- oder Wohnungssuche abgewiesen wird, weil sie einen Migrationshintergrund und eine Behinderung hat.

Die Gründe, aus denen Diskriminierungen erfolgen, sind in einem solchen Fall nicht immer klar voneinander abzugrenzen. Sollte in so einem Fall die Ungleichbehandlung in Bezug auf eine dieser Diskriminierungskategorien gerechtfertigt sein, kann damit nicht automatisch die Benachteiligung wegen eines anderen Merkmals gerechtfertigt werden. Jede Ungleichbehandlung muss auf ihre Rechtfertigung überprüft werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt allerdings keine Konsequenzen, die sich aus einer **Mehrfachdiskriminierung** ergeben. In der amtlichen Begründung zur arbeitsrechtlichen Schadensersatz- und Entschädigungsregelung wird jedoch hervorgehoben, dass eine **erhöhte Entschädigung** geboten sein wird, wenn eine Beschäftigte/ein Beschäftigter aus mehreren Gründen unzulässig benachteiligt wird.

2.2 Sachlicher Anwendungsbereich – In welchen Situationen gilt das AGG?

2.2.1 Beschäftigung und Beruf

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich im Bereich Beschäftigung und Beruf auf die **selbstständige** und **unselbstständige** Erwerbstätigkeit. Zu einer **Erwerbstätigkeit** gehört jede Tätigkeit, die auf Dauer angelegt ist und der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dient. Auch Teilzeit-, Zweit- und Nebentätigkeiten sind Erwerbstätigkeiten.

Selbstständige sind nur beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und bei beruflichem Aufstieg geschützt. Bei abhängig Beschäftigten sind auch sonstige Arbeitsbedingungen, insbesondere die Entlassungsbedingungen, umfasst.

Als Selbstständige gelten in erster Linie Personen, die einen freien Beruf ausüben. Eine selbstständige Tätigkeit liegt auch vor, wenn eine Person in den Organen einer Gesellschaft mitwirkt (z. B. im Vorstand einer Aktiengesellschaft).

Der **Zugang zu einer Erwerbstätigkeit** beinhaltet die Bereiche Stellenausschreibung, Bewerbungsunterlagen und Auswahlverfahren. Sämtliche Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Zugang zu einer Beschäftigung sind nach dem AGG verboten.

Die **Stellenausschreibung**, in der eine „freundliche, junge Serviererin" gesucht wird, ist aus zwei Gründen diskriminierend: Der Begriff „jung" stellt eine Altersdiskriminierung dar, während die weibliche Form „Serviererin" eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Geschlechts bedeutet.

Im **Bewerbungsgespräch** wäre beispielsweise die Frage an eine Bewerberin nach ihrer Familienplanung unzulässig.

Neben dem Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigung ist der **berufliche Aufstieg** von dem Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfasst. Hierunter ist eine Veränderung des Tätigkeits- bzw. Verantwortungsbereichs zu verstehen. Diese geht im Allgemeinen mit einer **Beförderung** einher, nach der die/der Beschäftigte eine höherwertige Tätigkeit übernimmt. Statistiken bestätigen, dass Frauen beim beruflichen Aufstieg in Führungspositionen strukturell benachteiligt werden. Je größer das Unternehmen und je höher die Hierarchieebene, umso weniger Frauen finden sich an der Spitze. In Großkonzernen sind in Vorständen und Aufsichtsräten fast ausschließlich Männer vertreten.

Zum Aufstieg gehört auch die **Beurteilung**, die Voraussetzung für eine mögliche Beförderung ist.

Auch sonstige Arbeitsbedingungen von abhängig Beschäftigten einschließlich **Entlassungen** müssen diskriminierungsfrei gestaltet werden. Zu sonstigen Arbeitsbedingungen zählen Weisungen und Anordnungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers wie Versetzungen oder Umsetzungen.

Im Hinblick auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelten in Deutschland in erster Linie das **Kündigungsschutzgesetz** (KSchG) und die besonderen Regelungen im **Mutterschutz-, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**. Das AGG stellt dementsprechend klar, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes gelten. Denn das AGG sieht Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung vor, kann aber keine Kündigung aus der Welt schaffen. Gegen die Kündigung selbst kann nur mit dem KSchG vorgegangen werden. Danach ist eine Kündigung unwirksam, wenn sie im Sinne der AGG-Benachteiligungsverbote diskriminierend ist. Daneben und unabhängig von der Kündigungsschutzklage kann ein Entschädigungsanspruch bestehen, weil die Kündigung diskriminierend war.

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich darüber hinaus auch auf das Berufsbildungsrecht. Der Zugang zu **Berufsberatung** und **Berufsbildung** einschließlich der **Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung, Umschulung** und **praktischen Berufserfahrung** wird umfasst, auch wenn sie im Fall von Arbeitslosigkeit/Erwerbsminderung oder Ähnlichem absolviert werden sollen. Wenn Personen an Berufsbildung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses teilnehmen oder Auszubildende sind, fallen sie bereits unter den umfassender geschützten AGG-Bereich Beschäftigung. Er deckt neben den

Zugangs- auch die Entlassungs- und sonstigen Beschäftigungsbedingungen ab.

Ungerechtfertigte Benachteiligungen sind ebenfalls unzulässig in Bezug auf die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung sowie einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen. Dazu zählen die Gewerkschaften genauso wie die Handels- oder Anwaltskammern.

Betriebs- und Personalräte unterliegen nicht dem AGG. Für die Mitgliedschaft und Mitwirkung in **Arbeitgeberverbänden, Berufsverbänden** oder Vereinigungen mit einer überragenden Machtstellung im wirtschaftlichen Bereich (z. B. Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.) oder im sozialen Bereich (z. B. Deutsches Rotes Kreuz) sowie **Sportverbänden** gilt der Diskriminierungsschutz. Es besteht hier ein **Anspruch auf Mitgliedschaft** und **Mitwirkung** in einer der o. g. Organisationen, wenn die Ablehnung der Mitgliedschaft oder der Mitwirkung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot darstellt.

Die Satzung eines überregionalen Fußballverbands bestimmt, dass nur männliche Mitglieder für den Vorstand kandidieren dürfen. Nach dem AGG müssen auch Frauen im Vorstand mitwirken können.

2.2.1.1 Zulässige unterschiedliche Behandlung und Ausnahmen im Bereich Beschäftigung und Beruf

Unterschiedliche Behandlungen in Bezug auf den Bereich Beschäftigung und Beruf wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität können zulässig sein, wenn eines dieser Kriterien eine wesentliche und entscheidende berufliche

Anforderung darstellt oder die Ablehnung einer Bewerberin/eines Bewerbers begründet. Von einer wesentlichen und entscheidenden **beruflichen Anforderung** kann dabei nur dann die Rede sein, wenn das Kriterium aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen eine wesentliche Voraussetzung ist, um tätigkeitsbezogene Aufgaben zu erfüllen.

Im Hinblick auf das Merkmal **ethnische Herkunft** könnte eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darin bestehen, Angehörige einer bestimmten ethnischen Gruppe für eine Beratungstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund zu suchen. In einem solchen Fall ist es wichtig, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem Herkunftsland zu gewinnen, das in keinem Konfliktverhältnis zu den zu Beratenden steht. Die ethnische Zugehörigkeit kann auch wesentliche Voraussetzung dafür sein, dass sich zwischen der Beraterin/dem Berater und den zu Beratenden ein Vertrauensverhältnis entwickelt.

Wenn das **Geschlecht** eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Tätigkeit ist, dürfen bevorzugt Frauen/Männer eingestellt werden. Eine Beratungsstelle für Männer ist in diesem Zusammenhang ebenso zu nennen wie die weibliche Erzieherin für ein Mädchenpensionat.

Ist ein Bewerber oder eine Bewerberin durch eine bestimmte Behinderungsform dergestalt beeinträchtigt, dass gerade die vorgesehene Arbeitstätigkeit nicht ausgeführt werden kann, ist eine Absage nicht diskriminierend.

Eine Spedition hat eine Stelle für Lkw-Fahrerinnen/Lkw-Fahrer ausgeschrieben. Bei Sehbeeinträchtigungen ist gesetzlich eine Mindestsehstärke von 10 % auf dem schlechteren Auge vorgeschrieben. Auf einem Auge erblindeten Menschen darf die Firma aus rechtlichen Gründen wegen der Beeinträchtigung absagen.

Allerdings liegt keine Ungeeignetheit vor, solange sich der Arbeitsplatz mit angemessenen Mitteln behinderungsgerecht einrichten lässt.

Der Einbau einer Rampe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rollstuhl kann eine angemessene Maßnahme sein, sofern der Einbau keine überzogene finanzielle und bauliche Anforderung für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber darstellt.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber können die Ablehnung einer Bewerberin/eines Bewerbers nicht pauschal damit begründen, dass im Alter die Leistungsfähigkeit generell nachlässt. Will die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Altersgrenzen rechtfertigen, muss ein Leistungsabfall unter Berücksichtigung der konkreten Tätigkeit dargelegt werden.

Eine Altershöchstgrenze von 42 Jahren ist bei Einsatzbeamtinnen/Einsatzbeamte des SEK aufgrund der besonderen körperlichen und geistigen Anforderungen gerechtfertigt. Die Anforderungen sind nachweislich im obersten Bereich des Breitensports an der Grenze zum Hochleistungssport anzusetzen. Ein Zusammenhang zwischen höherem Alter und abnehmender Leistungsfähigkeit kann konkret begründet und medizinisch belegt werden.

2.2.2 Alltagsgeschäfte

Außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Beruf findet das AGG Anwendung auf Versicherungen und **Massengeschäfte**. Massengeschäfte sind meist **Alltagsgeschäfte** wie Einkäufe, Gaststätten-, Diskotheken- oder auch Friseurbesuche, Bahn- und Busfahrten usw. Diese werden typischerweise ohne Ansehen der Person getätigt.

Lässt beispielsweise ein Geschäft den Blindenführhund nicht zu, verletzt dies das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot.

Die Vermietung von Wohnraum ist kein typisches Massengeschäft. Sie gilt nur bei Großvermietern als Massengeschäft, wenn die Vermieterin/der Vermieter mehr als 50 Wohnungen vermietet. Für das Merkmal **rassistische Diskriminierung** oder Ungleichbehandlung wegen der **ethnischen Herkunft** gilt ein generelles Benachteiligungsverbot, unabhängig davon, ob es sich um ein Massengeschäft handelt oder nicht.

2.2.2.1 Zulässige unterschiedliche Behandlung und Ausnahmen im Zivilrecht

Im Gegensatz zu dem Merkmal rassistische Diskriminierung/ethnische Herkunft sind für die Merkmale Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität unterschiedliche Behandlungen zulässig, wenn ein **sachlicher Grund** dafür besteht.

Unterscheidungen bei Alltagsgeschäften sind oft üblich und sogar erwünscht.

Erlaubt sind beispielsweise Preisnachlässe für Schülerinnen und Schüler oder gesonderte Öffnungszeiten für Frauen in Schwimmbädern.

Darüber hinaus erlaubt das AGG Ungleichbehandlungen, wenn diese dazu dienen, **Gefahren abzuwenden**.

So kann es für die Betreiberin/den Betreiber erforderlich sein, in Freizeitparks Menschen mit bestimmten Formen von Behinderung den Zugang zu Fahrgeschäften, wie z. B. Riesenräder und Autoskooter, zu versagen bzw. auf einer Begleitperson zu bestehen, um Gefährdungen dieser Personen zu vermeiden.

Auch die unterschiedliche Behandlung, die das **Bedürfnis** nach **Schutz der Intimsphäre** oder der persönlichen Sicherheit berücksichtigt, ist zulässig.

Getrennte Öffnungszeiten für Frauen und Männer in der Sauna sind ein Beispiel für eine zulässige Ausnahme.

Unter besonderen Umständen besteht gar kein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung.

Sonderleistungen oder Rabatte für Kinder, Schülerinnen/Schüler, Studentinnen/Studenten oder Seniorinnen/Senioren zählen normalerweise dazu, da diese Personen noch nicht bzw. nicht mehr über ein Erwerbseinkommen verfügen. Sie sollten aber mit Bedacht festgelegt werden, um Pauschalisierungen oder gar ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen zu vermeiden, z. B. wenn Rabatte für Studierende zugleich mit einer Altersgrenze verbunden sind.

Ausnahmen vom Gleichheitsgrundsatz gibt es für alle Merkmale bis auf rassistische Diskriminierung/ethnische Herkunft auch bei **privatrechtlichen Versicherungsverträgen**. Seit dem 21.12.2012 müssen die Versicherungen wegen eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs aber auch in Bezug auf das Geschlecht ausnahmslos gleich behandeln. Ab dem Stichtag dürfen nur noch Unisex-Tarife angeboten werden. Bei vorher abgeschlossenen Verträgen können ungünstigere Bedingungen wegen des Geschlechts zulässig

sein, wenn das Geschlecht nach einer strengen Risikobewertung ein entscheidender Risikofaktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Leistungen führen.

Für die Merkmale Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Identität sind Ungleichbehandlungen hingegen in einem umfassenderen Maß möglich. Diese sind zulässig, wenn statistische Berechnungen die unterschiedliche Risikobewertung stützen. In der Regel gibt es nur bei Alter und Behinderung solche statistisch erhöhten Zahlen von Versicherungsfällen.

Wenn Lebens- und private Krankenversicherungen Menschen mit Behinderungen nicht oder nur gegen erhöhte Beiträge aufnehmen, muss anhand ihrer Risikoberechnungen absehbar sein, dass aufgrund der Behinderung eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass der Versicherungsfall eintritt. Wenn zum Beispiel eine Krankenhauszusatzversicherung abgelehnt wird, müssten die Zahlen belegen, dass stationäre Behandlungen bei der Behinderung des oder der Betroffenen häufiger vorkommen. Offenlegen müssen die Versicherungen die Berechnungen allerdings erst auf Aufforderung eines Gerichts hin, wenn der oder die Betroffene sie nach dem AGG verklagt hat.

Die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gelten nicht für **familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.**

Die Verteilung eines Vermögens unter Erbinnen/Erben erfolgt nach den Bestimmungen des Erbrechts.

III.

Benachteiligungsbegriff nach dem AGG

Das Gesetz spricht von Benachteiligung und nicht von Diskriminierung, da nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss. Unzulässig sind Benachteiligungen, wenn kein Rechtfertigungsgrund vorhanden ist. Rechtfertigungsgründe, d.h. Umstände, unter denen eine Ungleichbehandlung in Bezug auf das Berufsleben und Alltagsgeschäfte ausnahmsweise zulässig ist, werden vom AGG ebenfalls genannt.

3.1 Benachteiligungsformen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt fünf Formen von Benachteiligungen:

Eine **unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Grund für die ungünstigere Behandlung muss die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer nach dem AGG geschützten Diskriminierungskategorie sein (d.h. rassistische Gründe, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität).

Eine Muslimin bewirbt sich als Arzthelferin. Ihre Bewerbung wird abgelehnt, weil sie ein Kopftuch trägt. Es liegt also eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion vor.

Der Diskriminierungsschutz des AGG erstreckt sich auch auf **mittelbare (indirekte) Benachteiligungen**. Dabei handelt es sich dem Anschein nach um neutrale Regelungen, die sich besonders nachteilig auf Personen auswirken, die zu einer geschützten Diskriminierungskategorie gehören. Eine solche Benachteiligung ist dann unzulässig, wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt.

Eine tarifliche Regelung sieht vor, dass Piloten und Pilotinnen eine Größe von 1,65 Meter aufweisen müssen. Die Anforderungen an die Körpergröße sind aber aus sicherheitstechnischen Gründen nicht erforderlich.
Statistisch gesehen gibt es mehr Frauen als Männer, die diese Mindestkörpergröße nicht erfüllen. Die Regelung knüpft zwar nicht unmittelbar an das Geschlecht an, wirkt sich aber besonders nachteilig auf Frauen aus. Da also kein sachlicher Rechtfertigungsgrund für diese Schlechterstellung vorliegt, liegt eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vor.

Eine **Belästigung** wegen der Zugehörigkeit zu einer nach dem AGG geschützten Diskriminierungskategorie ist immer unzulässig. Um den Tatbestand einer Belästigung zu erfüllen, müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

1. Eine unerwünschte Verhaltensweise bewirkt oder bezweckt, die Würde der betroffenen Person zu verletzen.
2. Infolge der Belästigung entsteht ein Umfeld, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.

3. Die Belästigung steht in Zusammenhang damit, dass die betroffene Person eine der geschützten Diskriminierungskategorien aufweist.

Mobbing ist dann eine Belästigung, wenn eine Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer geschützten Diskriminierungskategorie „gemobbt" wird.

Ständige rassistische Bemerkungen oder Beschimpfungen wegen einer bestimmten ethnischen Herkunft durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte am Arbeitsplatz sind eine Belästigung nach dem AGG.

Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte, sexuell bestimmte Handlungen, die eine Verletzung der Würde bezwecken oder bewirken. Eine Würdeverletzung liegt in der Regel dann vor, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Während ein solches feindliches Umfeld im Fall einer Belästigung stets vorliegen muss, ist dies für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung allerdings nicht erforderlich.

Im Beisein ihrer Kollegin machen männliche Angestellte anzügliche Bemerkungen. Darüber hinaus schicken sie ihr E-Mails mit pornografischem Inhalt.

Auch die **Anweisung zu einer Benachteiligung** ist bereits eine Benachteiligung. Damit soll ein nachhaltiger Schutz vor Ungleichbehandlungen erzielt werden. Das potenzielle Opfer muss also nicht erst die Benachteiligung abwarten, sondern kann bereits gegen die Anweisung vorgehen.

Eine Arbeitgeberin weist den Personalchef an, Menschen mit Behinderungen nicht zu befördern.

Den **Beweis** dafür, dass eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz stattgefunden hat, muss der oder die Betroffene erbringen. Dabei sind allerdings Beweiserleichterungen vorgesehen, denn die Betroffenen werden nicht immer in der Situation sein, Ungleichbehandlungen in vollem Umfang nachweisen zu können. Es reicht daher zunächst aus, Anhaltspunkte vorzutragen, die auf eine Ungleichbehandlung hinweisen. Die andere Partei trägt dann die Beweislast dafür, dass keine Ungleichbehandlung vorgelegen hat bzw. dass diese ausnahmsweise gerechtfertigt war.

3.2 Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen

In sehr engen Grenzen sind unterschiedliche Behandlungen in Bezug auf das Berufsleben zulässig, wenn die geforderte Eigenschaft für die Ausübung der Tätigkeit wesentlich und fast unerlässlich ist.

Ein Verein bietet Beratung für Migrantinnen aus bestimmten Herkunftsländern an. Um eine Vertrauensbasis zu schaffen, ist es sinnvoll, wenn die Beratung durch Frauen aus dem gleichen Kulturkreis erfolgt. Für diese Tätigkeit kann es daher zulässig sein, Frauen mit einer bestimmten ethnischen Herkunft einzustellen, da das Geschlecht und die ethnische Herkunft hier wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen sind.

Eine zulässige Ungleichbehandlung ist auch bei Alltagsgeschäften denkbar, wenn ein sachlicher Grund vorliegt.

Eine schwangere Frau legt kein ärztliches Attest vor, das die Flugtauglichkeit bestätigt. Die Verweigerung der Flugbuchung kann gerechtfertigt sein, weil sie dem Schutz der Betroffenen vor möglichen Gefahren oder Schäden bei Flugreisen dient.

IV.

Handlungsmöglichkeiten bei bestehenden oder drohenden Verstößen gegen das AGG

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Hier wird eine doppelte Zielsetzung formuliert:

4.1 Benachteiligungen verhindern

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben gesetzlich vorgeschriebene **Organisationspflichten**. Zum Schutz vor Benachteiligungen müssen auch **vorsorgliche Maßnahmen** ergriffen werden, damit eine drohende oder mögliche Diskriminierung nicht eintritt.

Ein Unternehmen richtet über sein Intranet ein Netzwerk zur Unterstützung homosexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Gesetzlich vorgeschrieben ist, die Beschäftigten eines Unternehmens darauf hinzuweisen, dass Diskriminierungen und Belästigungen verboten sind, und ggf. zum Zweck der Verhinderung von Benachteiligungen zu schulen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen auch vor **Benachteiligungen durch Dritte**, z. B. durch Kundinnen/Kunden, geschützt werden. Zudem sind auch die Betriebs- und Personalräte verpflichtet, im Rahmen ihrer Aufgaben bei den Schutzmaßnahmen vor Diskriminierung mitzuwirken.

Bei Alltagsgeschäften existieren keine spezifischen Präventionsvorschriften.

4.2 Benachteiligungen beseitigen

Im Arbeitsleben haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fall einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens oder der Behörde zu beschweren. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die Pflicht, eine solche Beschwerdestelle in ihrem Unternehmen einzurichten. Ergreift die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber im Falle einer **Belästigung** oder **sexuellen Belästigung** keine geeigneten Maßnahmen, diese zu unterbinden, hat die/der Beschäftigte das Recht, die Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts niederzulegen, um sich selbst zu schützen. Von dem Recht auf **Arbeitsniederlegung** sollte jedoch nur nach vorheriger Beratung Gebrauch gemacht werden. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Benachteiligungen unterbinden, indem sie gegen die Belästigerin/den Belästiger Maßnahmen wie eine Ermahnung oder **Abmahnung, Umsetzung, Versetzung** oder **Kündigung** ergreifen.

Bei Alltagsgeschäften haben die Betroffenen im Fall ungerechtfertigter Ungleichbehandlung gegenüber dem Geschäftsanbieter das Recht, die **Beseitigung** der Beeinträchtigung zu verlangen und auf **Unterlassung** zu klagen. **Die Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden**.

Wegen ihres südländischen Aussehens und ihres Kopftuchs wird einer jungen Frau der Einlass in eine Diskothek verwehrt. Hier liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und der Religion vor. Die junge Frau kann innerhalb von zwei Monaten Entschädigung und Schadensersatz verlangen. Darüber hinaus kann sie verlangen, die Diskriminierung zu beseitigen und zu unterlassen – das heißt, dass ihr der Zutritt nicht erneut verweigert werden darf.

4.3 Positive Maßnahmen

Zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen dürfen im Arbeitsleben Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und bei Alltagsgeschäften die Parteien eines privatrechtlichen Vertrages gezielte Maßnahmen ergreifen. Indem positive Maßnahmen ergriffen werden, kann sowohl ein bestehender Nachteil ausgeglichen als auch ein drohender Nachteil verhindert werden. Mit den Fördermöglichkeiten geht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz deutlich über ein reines Diskriminierungsverbot hinaus.

Berechtigt sind Fördermaßnahmen, wenn die betreffende Personengruppe, im Verhältnis zu ihrer sonstigen Größe in bestimmten Bereichen, deutlich schwächer vertreten ist.

Ein Unternehmen, das gleichermaßen deutsch- und türkeistämmige Jugendliche ausbildet, bietet den türkeistämmigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als positive Maßnahme spezielle Weiterbildungsprogramme an, um den Anteil dieser Personen in gehobenen Positionen zu erhöhen.

Dagegen handelt es sich nicht um eine zulässige positive Maßnahme, wenn eine Erzieherinnen-/Erzieherstelle nur für Frauen ausgeschrieben wird. Frauen sind bei dieser Tätigkeit regelmäßig überrepräsentiert.

4.4 Benachteiligungen ausgleichen

Nach dem AGG ungerechtfertigt benachteiligte Personen haben Ansprüche auf **Schadensersatz** und **Entschädigung**. In Bezug auf Bewerbungsverfahren besteht allerdings kein Anspruch auf Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses. **Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden.**

V.

Weitere Schutzbereiche

Das AGG nennt auch Diskriminierungen, die in den Bereich des Sozialschutzes einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste fallen. Gemeint sind hierbei Dienste durch private Einrichtungen wie Arztpraxen oder Vergünstigungen in Form ermäßigter Eintrittspreise für sozial benachteiligte Gruppen, nicht das gesetzliche Sozialrecht der gesetzlichen Renten- und Kranken- oder Arbeitslosenversicherung sowie insgesamt der staatlichen Sozialleistungen.

Die **Sozialgesetzbücher** (gesetzliches Sozialrecht) enthalten eigene Vorschriften gegen Diskriminierungen. So gilt ein grundsätzliches Diskriminierungsverbot aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung. Die Bundesagentur für Arbeit darf diskriminierende Stellenausschreibungen nicht weiterleiten. Auch der Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung und Weiterbildung darf nicht diskriminierend sein.

Hintergrund ist, dass sich der Schutz des AGG auf den Bereich des **öffentlichen Rechts** insgesamt nicht erstreckt. Doch auch hier gelten Diskriminierungsverbote, was sich bereits aufgrund des Diskriminierungsschutzes des Grundgesetzes von Bürgerinnen und Bürgern durch den und gegenüber dem Staat ergibt. Bereits bei Erlass von Gesetzen muss gewährleistet sein, dass diese nicht gegen

die Grundrechte verstoßen. Der Gesetzgeber, die Gerichte und die gesamte Verwaltung sind dazu verpflichtet, ihr Verhalten an gleichen Maßstäben zu messen und nicht willkürlich zu handeln.

Die Tätigkeit der Verwaltung ist im Verhältnis zwischen Bürgerinnen/Bürgern und dem Staat in erster Linie durch ein **Über-/Unterordnungsverhältnis** gekennzeichnet. Der Staat wird durch Gesetze wie das Asylrecht, das Gewerbe- und Polizeirecht, um nur einige zu nennen, zu einem bestimmten Handeln ermächtigt. Dabei ist die Verwaltung als ausführende Kraft an die Vorgaben des Grundgesetzes und den dort festgeschriebenen **Gleichheitsgrundsatz** gebunden.

Gleiches gilt für die Funktion des staatlichen Leistungsträgers bei der (Nicht-)Gewährung von Sozialleistungen, der Bereitstellung staatlicher Bildungsangebote usw.

Nur der Staat darf im genannten Über-/Unterordnungsverhältnis bestrafen oder Geldbußen auferlegen. Entsprechend sieht das AGG auch keine straf- oder ordnungsrechtlichen Sanktionen vor, sondern Ansprüche, die gegenüber Vertragspartnern auf dem privatrechtlichen Rechtsweg durchgesetzt werden müssen. Das Strafrecht kennt keine speziellen Diskriminierungsstraftaten mit Ausnahme des Tatbestands der Volksverhetzung. Eine Diskriminierung wird wie jedes andere strafbare Verhalten verfolgt, wenn sie beispielsweise die Bedingungen einer Beleidigung oder Körperverletzung erfüllt.

Der **Bildungsbereich** ist nur dann durch das AGG geschützt, wenn es sich um **privatrechtliche Verträge** handelt. Kommt es beispielsweise zu diskriminierendem Verhalten an einer privaten Sprachenschule, gilt der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unmittelbar. Für die staatliche Bildung gelten die Schulgesetze der Bundesländer sowie das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes.

Außerhalb des AGG und des öffentlichen Rechts gibt es weitere von Diskriminierung betroffene Bereiche wie die Kommunikation im Internet über soziale Netzwerke oder Chatrooms sowie nachbarschaftliche oder andere Freizeitbeziehungen im Rahmen von Vereinsarbeit bzw. Ehrenamt. Rechtsschutz gegen Diskriminierung kann in diesen Bereichen schwierig zu erlangen sein, weil dem AGG und dem öffentlichen Recht vergleichbare Diskriminierungsverbote zum Teil ganz fehlen.

VI.

Unterstützung bei Diskriminierung: die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat in erster Linie den Auftrag, Menschen, die sich diskriminiert sehen, zu beraten. Die Beratung ist voraussetzungsfrei, kostenlos und nicht an Fristen gebunden. Betroffene können sich telefonisch, per E-Mail, Brief oder Fax an die Stelle wenden. Mit den Beraterinnen und Beratern kann auch ein persönlicher Gesprächstermin vereinbart werden. Unter **www.antidiskriminierungsstelle.de** finden von Diskriminierung betroffene Personen ein elektronisches Kontaktformular sowie die Möglichkeit, ihre Anfrage per Gebärdensprachvideo aufzuzeichnen. Die Beraterinnen und Berater der ADS geben Informationen zur Rechtslage, zu möglichen Ansprüchen und Fristen.

Sofern eine gütliche Einigung der Konfliktparteien angestrebt wird, kann sich die ADS mit Einwilligung der Betroffenen mit der jeweils anderen Konfliktpartei in Verbindung setzen und versuchen, Wege zur Schlichtung aufzuzeigen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann bei Bedarf den Kontakt zu spezialisierten Beratungsstellen vor Ort vermitteln. Soweit Beauftragte der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages in ihrer Zuständigkeit betroffen sind, leitet die ADS das Anliegen der oder des Betroffenen mit deren oder dessen Einverständnis an die Beauftragten weiter.

Die Stelle sammelt und analysiert Forschung zum Thema Diskriminierung in Deutschland, um Forschungslücken zu identifizieren und zu füllen. Zudem hat sie die Aufgabe, dem Bundestag alle vier Jahre – gemeinsam mit den zuständigen Beauftragten der Bundesregierung und des Bundestages – einen Bericht über Benachteiligungen zu den im AGG genannten Merkmalen vorzulegen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes will die Bevölkerung dafür sensibilisieren, dass Gleichbehandlung ein Menschenrecht ist. Mit Broschüren und Kampagnen informiert sie über das AGG, damit die Möglichkeiten des Gesetzes umfassend genutzt werden können. Auf der mehrsprachigen und barrierefreien Internetseite **www.antidiskriminierungsstelle.de** können sich sowohl von Diskriminierung Betroffene als auch am Thema Gleichbehandlung interessierte Bürgerinnen und Bürger über die Angebote der ADS informieren. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Wohnungseigentümerinnen und -eigentümer, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Antidiskriminierungsverbände erhalten hier Informationen zur Anwendung und Umsetzung des AGG.

Anhang

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBL. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 SEPA-Begleitgesetz vom 3. April 2013 (BGBI. I S. 610) geändert worden ist.

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 3.4.2013 I 610
Das G wurde als Artikel 1 des G v. 14.8.2006 I 1897 vom Bundestag beschlossen.
Es ist gem. Art. 4 Satz 1 dieses G am 18.8.2006 in Kraft getreten.

Abschnitt 1
Allgemeiner Teil

§ 1

Ziel des Gesetzes

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.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch[1] und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch[2]. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(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 SGB I § 33c: Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.

2 SGB IV § 19a: Bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen, darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5

Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2
Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1
Verbot der Benachteiligung

§ 6

Persönlicher Anwendungsbereich
(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen.

Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7

Benachteiligungsverbot
(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen
(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen

der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.
Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um

die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch[3] bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäf-

3 SGB VI § 41: Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.

tigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2
Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11

Ausschreibung
Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers
(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3
Rechte der Beschäftigten

§ 13

Beschwerderecht
(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14

Leistungsverweigerungsrecht
Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15

Entschädigung und Schadensersatz
(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt,

in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16

Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4
Ergänzende Vorschriften

§ 17

Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes[4] vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder

4 BetrVG § 1 Abs. 1 Satz 1: In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.

eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes[5] die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes[6] gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden

§ 18

Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

---

5 BetrVG § 23 Abs. 3 Satz 1: Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen.

6 BetrVG § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5: Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 10.000 Euro.

Abschnitt 3
Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19

Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20

Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher

Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21

Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4
Rechtsschutz

§ 22

Beweislast
Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände
(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5
Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24

Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse
Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6
Antidiskriminierungsstelle

§ 25

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26

Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag

bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27

Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28

Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30

Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7
Schlussvorschriften

§ 31

Unabdingbarkeit
Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32

Schlussbestimmungen
Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33

Übergangsbestimmungen
(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.

Stichwortverzeichnis

A

Ablehnung ..... S. 20 ff., 21, 22, 47, 49
Abmahnung ..... S. 32, 46
Abstammung ..... S. 8
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ..... S. 7
Alltagsgeschäfte ..... S. 22 f., 23, 26, 30, 32 f., 33
Alter ..... S. 8 ff., 9, 10, 11, 16, 20, 22 ff., 23, 24, 25, 26, 31, 40, 41, 44, 45, 50, 51, 56
Altersgrenze ..... S. 22, 24, 45, 53
Anforderung
- berufliche ..... S. 21, 29, 43 f., 44
Anschauung
- politische ..... S. 8
- religiöse ..... S. 8
Ansprüche ..... S. 19, 33, 34, 36, 38, 41, 48, 49, 51, 54
Antidiskriminierungsstelle des Bundes ..... S. 38 f., 39, 53 ff., 54, 55
Antirassismusrichtlinie ..... S. 9, 11
Anweisung zu einer Benachteiligung ..... S. 14, 28
Anwendungsbereich
- persönlicher ..... S. 11, 40, 43
- sachlicher ..... S. 17 f.
Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber ..... S. 15, 19, 22, 29, 31 ff., 32, 33, 39, 43, 45 ff., 46, 47, 48, 49
Arbeitgeberverband ..... S. 20
Arbeitgebervereinigung ..... S. 20, 40
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ..... S. 13, 15 f., 16, 21, 32, 43, 45, 47 f., 48

Arbeitsbedingung ..... S. 9, 17, 19, 40, 44
Arbeitsentgelt ..... S. 32, 40, 47
Arbeitsniederlegung ..... S. 32
Aufstiegschancen ..... S. 9, 17 ff., 18, 19, 40, 43, 47 f., 48
Auswahlverfahren ..... S. 18

B

Beauftragte der Bundesregierung ..... S. 38 f., 39, 54 f., 55
Beauftragte des Deutschen Bundestages ..... S. 38 f., 39, 53 ff., 54, 55
Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre ..... S. 24, 51
Beförderung ..... S. 16, 18 f., 19
Behinderung ..... S. 8 ff., 9, 10, 11, 14 f., 15, 20 ff., 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 31, 35, 40 f., 41, 50 f., 51, 56
Belästigung ..... S. 27 f., 28, 31 f., 32, 42, 47
- sexuelle ..... S. 28, 32, 42, 47, 56
Benachteiligung
- durch Dritte ..... S. 32
- mittelbar ..... S. 12, 27, 42
- unmittelbar ..... S. 12 f., 13, 15, 26 f., 27, 33, 41
Benachteiligungsbegriff ..... S. 26
Benachteiligungsverbot ..... S. 8, 10, 15, 18 ff., 19, 20, 23, 41, 43, 46 ff., 47, 48, 49, 50, 51
Beratung ..... S. 19, 21, 29, 32, 38, 40, 54
Beruf ..... S. 9, 16 ff., 17, 18, 19, 20, 21, 22, 26, 29, 35, 40
Berufsausbildung ..... S. 19, 40, 48
Berufsberatung ..... S. 19, 35, 40 f., 41
Berufsbildung ..... S. 9, 19, 35, 40 f., 41, 43

Berufsgruppe ..... S. 20, 40, 49
Berufsleben ..... S. 26, 29,
Berufsverband ..... S. 20
Beschäftigung ..... S. 9, 16 ff., 17, 18, 19, 20, 22, 40, 43 ff., 45
Beschäftigungsverhältnis ..... S. 19, 40, 43 ff., 44, 45, 47 f., 48
Beschwerdestelle ..... S. 32
Beseitigung ..... S. 8, 33, 51, 54
Betriebsrat ..... S. 20, 48 f., 49
Beurteilung ..... S. 19
Beweis ..... S. 29
Beweiserleichterung ..... S. 29
Beweislast ..... S. 29, 52
Bewerbungsgespräch ..... S. 18
Bildung ..... S. 36 f., 37, 41, 44
Bildungsbereich ..... S. 37
Bisexuelle ..... S. 16
Bundeselterngeldgesetz ..... S. 19
Bundestag ..... S. 10, 38 ff., 39, 40, 53 ff.

C

chronische Krankheiten ..... S. 15

D

Diskothek ..... S. 22, 33
Diskriminierungsmerkmale ..... S. 13, 16
Diskriminierungsverbot ..... S. 7, 12, 33, 35, 37

E

Einkauf ..... S. 22
Elternzeitgesetz ..... S. 19

Entlassung ..... S. 19 f., 20, 40, 53
Entschädigung ..... S. 17, 19, 33 f., 34 47, 51
Erwerbstätigkeit
- selbstständige ..... S. 17, 40
- unselbstständige ..... S. 17, 40
Erzieherin/Erzieher ..... S. 21, 34
Ethnische Herkunft ..... S. 10, 12, 21, 23 f., 24, 26, 29
Europäische Gemeinschaft ..... S. 8
Europäische Union ..... S. 8
Europäischer Gerichtshof ..... S. 13, 15, 24

F

Familienplanung ..... S. 18
Fördermaßnahmen ..... S. 15, 33
Fristen ..... S. 38, 47, 51

G

Gaststätte ..... S. 22
Gefahr abwenden ..... S. 23
Gender-Richtlinie Arbeitsrecht ..... S. 9
Gender-Richtlinie Zivilrecht ..... S. 9
Geschäftsführerin/Geschäftsführer ..... S. 43
Geschlecht ..... S. 8, 10 ff., 11, 12, 13, 18, 20 ff., 21, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 40 f., 41, 50, 56 f., 57
Gesellschaft ..... S. 15, 18
Gesundheitsdienste ..... S. 35, 41
Gewerkschaft ..... S. 20, 39, 49
Glaube ..... S. 8
Gleichbehandlungsgebot ..... S. 7
Gleichberechtigung ..... S. 7 f., 8
Gleichheit ..... S. 7

Gleichheitsgrundsatz ..... S. 24, 36
Gleichheitsrecht ..... S. 8
Grundgesetz ..... S. 7 f., 8, 35 ff., 36, 37
Grundrechte ..... S. 8, 36

H

Heimat ..... S. 8
Heterosexuelle ..... S. 16
HIV ..... S. 15

I

Intergeschlechtlich, intersexuell ..... S. 12

K

Kontaktformular ..... S. 38
Krankheit ..... S. 15
Kündigung ..... S. 19, 32, 41, 45 f., 46
Kündigungsschutzgesetz ..... S. 19, 41, 45

L

Lebensgrundlage ..... S. 17
Leistungsfähigkeit ..... S. 22
Lesbe ..... S. 16

M

Massengeschäfte ..... S. 12, 22, 50
Mehrfachdiskriminierung ..... S. 10, 16 f., 17
Menschenrechte ..... S. 7
Migrationshintergrund ..... S. 16, 21
Mindestalter ..... S. 16
Mitgliedschaft ..... S. 20, 40, 45, 49

Mitwirkung ..... S. 20, 40, 49
Mobbing ..... S. 28
Muslim ..... S. 14, 27
Mutterschaft ..... S. 13, 19, 25, 41, 51, 57
Mutterschutzgesetz ..... S. 19

N

Nebentätigkeit ..... S. 17

O

Öffentliches Recht ..... S. 35, 37, 52
Öffnungszeiten ..... S. 23
- getrennte ..... S. 24
Organe ..... S. 18
Organisationspflicht ..... S. 31, 46

P

Personalrat ..... S. 20, 32
Positive Maßnahmen ..... S. 33 f., 34, 42
Präventionsvorschriften ..... S. 32
Preisnachlass ..... S. 23
Privatrechtliche Versicherungsverträge ..... S. 24
Privatrechtliche Verträge ..... S. 33, 37

R

Rabatte ..... S. 24
Rahmenrichtlinie Beschäftigung ..... S. 9
Rassistische Diskriminierung ..... S. 10, 23 f., 24
Rassistische Gründe ..... S. 8, 11, 26, 31, 35, 41
Rat der Europäischen Union ..... S. 8
Rechtfertigungsgrund ..... S. 26, 27

Rechtfertigungsmöglichkeiten ..... S. 16
Rechtsschutz ..... S. 14, 37, 52
Religion ..... S. 8 ff., 9, 10, 11, 13 f., 14, 20, 23, 25 ff., 26, 27, 31, 33, 40 f., 41, 44, 50 f., 51, 56
Religionsgemeinschaft ..... S. 14, 44, 51

S

Sachlicher Grund ..... S. 23, 30
Schadensersatz ..... S. 17, 19, 33 f., 34 47
Schuldverhältnisse
- familienrechtliche ..... S. 25, 50
- erbrechtliche ..... S. 25, 50
Schülerinnen/Schüler ..... S. 23 f., 24
Schutz Intimsphäre ..... S. 24, 51
Schutz vor Benachteiligung ..... S. 11, 31, 46, 50, 52 ff., 53, 54, 55
Schwangerschaft ..... S. 13, 25, 41, 51 57
Schwerbehinderte ..... S. 15
Schwule ..... S. 16
Selbstständige ..... S. 17 f., 18, 43
Seniorinnen/Senioren ..... S. 24
Sexuelle Ausrichtung ..... S. 8 f.
Sexuelle Identität ..... S. 10 f., 16, 20, 23, 25 f., 26, 31, 40 f., 41, 50 f., 51, 56
Sonderleistungen ..... S. 24
Soziale Sicherheit ..... S. 35, 41, 45
Soziale Vergünstigungen ..... S. 41
Sozialgesetzbuch ..... S. 35, 41, 45
Sozialrecht ..... S. 35
Sozialschutz ..... S. 35, 41

Sportverbände ..... S. 20
Sprache ..... S. 8
Sprachenschule ..... S. 37
Staatlicher Bildungsbereich ..... S. 37
Staatsangehörigkeit ..... S. 12
Stellenausschreibung ..... S. 18, 35
Studentinnen/Studenten ..... S. 24

T

Teilzeittätigkeit ..... S. 17
Trans*, Transsexuelle ..... S. 12 f., 13

U

Überordnungsverhältnis ..... S. 36
Umschulung ..... S. 19, 40 f., 41
Umsetzung ..... S. 10, 19, 32, 39, 46
Ungerechtfertigte Ungleichbehandlung ..... S. 16, 24, 32 f., 33
Unterlassung ..... S. 33, 51
Unterordnungsverhältnis ..... S. 36
UN-Weltkonferenz ..... S. 16

V

Vereinte Nationen ..... S. 7, 14
Vermieter ..... S. 12, 23, 50
Vermietung ..... S. 23, 50
Versetzung ..... S. 19, 32, 46
Versicherung ..... S. 22, 24 f., 25, 35 50, 57
Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ..... S. 9 f., 10, 41
Vertrag von Amsterdam ..... S. 8
Vertrauensverhältnis ..... S. 21, 50

W

Weiterbildung ..... S. 19, 35, 40 f., 41
Weiterbildungsprogramm ..... S. 34
Weltanschauung ..... S. 8 f., 9, 11 ff., 12 13, 14, 20, 26, 31, 40 f., 41, 44
Wirtschaftsverbände ..... S. 39
Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler ..... S. 39
Wohnraum ..... S. 11, 23, 41, 50
Wohnungseigentümerinnen/-eigentümer ..... S. 39
Würde ..... S. 7, 27 f., 28, 42

Z

Zivilrecht ..... S. 9 f., 10, 14, 23, 50
Zugang
- zu Gütern und Dienstleistungen ..... S. 9 ff., 41
- zu Erwerbstätigkeit ..... S. 17 f., 18, 40, 43
Zweittätigkeit ..... S. 17

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt Beratung:
Tel.: 030 18 555-1865
(Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:
Tel.: 030 18 555-1855
Fax: 030 18 555-41855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: August 2014, 4. Auflage

Druck: Druckerei Arnold, Großbeeren