



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung

Leitfaden für Beraterinnen und Berater



Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich sehr, dass Sie sich für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und für die Beratung von Diskriminierungsopfern interessieren. Seit 2006 gilt in Deutschland nun schon das AGG, und mehr und mehr Bürgerinnen und Bürger wissen, dass sie sich gegen Diskriminierungen aktiv zur Wehr setzen können. Doch noch immer fehlen vielen Betroffenen Informationen darüber, an wen sie sich genau wenden können und welche Tatbestände unter das AGG fallen.



Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat deshalb eine bundesweite Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft gestartet, um sicherzustellen, dass alle Menschen auch die Beratung und Hilfe bekommen, die sie brauchen. Bislang ist die Unterstützung von Menschen, die diskriminiert wurden, in Deutschland nicht zufriedenstellend. In einigen Regionen sind wenige oder gar keine Anlaufstellen vorhanden. Ziel muss es sein, die Zahl dieser „weißen Flecken“ drastisch zu reduzieren.

Mit unserer Offensive wollen wir die Gründung von Netzwerken gegen Diskriminierung vor Ort fördern, die im Idealfall zu allen Diskriminierungsgründen beraten. An dieser Stelle kommen Sie ins Spiel: Sie können helfen, dank Ihrem Interesse an Beratung und Aufklärung den geltenden Diskriminierungsschutz und Sanktionsmöglichkeiten des AGG noch bekannter zu machen und damit einen Beitrag dazu leisten, Diskriminierung in Deutschland effektiver zu bekämpfen.

Häufig schildern Betroffene Erlebnisse, die sie nicht einordnen können. Für Sie als Beraterin oder Berater stellt sich dann die Frage: Gilt hier der Diskriminierungsschutz des AGG oder nicht? Die Fähigkeit, diese Unterscheidung vorzunehmen, soll das hier präsentierte Grundwissen zum Antidiskriminierungsrecht stärken. Der Leitfaden führt Schritt für Schritt durch den Ablauf einer rechtlichen Erstberatung für Menschen, die Diskriminierung erlebt haben.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre und hoffe, Sie mit diesem Ratgeber bei Ihrer Beratungsarbeit unterstützen zu können.



Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Inhalt

Die Beratungssituation	7
Beratungsstandards	7
Horizontaler Ansatz.....	8
Beratungsperspektive: Orientierung an den Ratsuchenden.....	8
Verständlichkeit.....	9
Transparenz	9
Datenschutz	9
1. Schritt: Schützt das AGG diesen Diskriminierungsgrund?.....	10
Geschützte Gründe, § 1 AGG	11
Exkurs: Europäische Vorgaben als rechtlicher Hintergrund und Ziel des AGG.....	12
„Rasse“ bzw. ethnische Herkunft	13
Geschlecht	14
Religion oder Weltanschauung	15
Behinderung	15
Alter	17
Sexuelle Identität	17
Mehrdimensionale Diskriminierungen, § 4 AGG	17
Vermutete Gründe, § 7 Abs. 1 Halbsatz 2 AGG	18
2. Schritt: Schützt das AGG diesen Lebensbereich?.....	19
Die Anwendungsbereiche des AGG.....	19
Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung, § 2 Abs. 1 Nr. 1–4 AGG.....	19
Überblick über die Struktur des AGG	21
Entlassungsbedingungen und Kündigungen.....	21
Betriebliche Altersversorgung	22
Schutz vor Benachteiligungen im Geschäftsverkehr, § 2 Abs. 1 Nr. 5–8 AGG	22
Überblick über die Anwendungsbereiche des AGG im Geschäftsverkehr	24
Nachbarschaftskonflikte, Diskriminierungen im öffentlichen Raum	24
Strafrecht.....	25
Benachteiligungen durch staatliche Stellen oder bei staatlichen Leistungen	25
Benachteiligungen in Gerichtsverfahren	26
Gesundheitsdienste und nichtstaatliche soziale Leistungen.....	26
Bildung	27
Mitgliedschaft und Ehrenamt	27
Medien, Werbung und Internet	28
Barrierefreiheit.....	28
Zeitliche Grenzen.....	28

3. Schritt: Schützt das AGG vor diesem Diskriminierungsverhalten?	30
Exkurs: Warum es im AGG „Benachteiligung“ und nicht „Diskriminierung“ heißt.....	30
Benachteiligung im Sinne des § 3 AGG	30
Zusammenhang zwischen Nachteil und Diskriminierungsgrund.....	31
Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG.....	32
Weniger günstige Behandlung	32
Andere Person in einer vergleichbaren Situation	33
Schwangerschaft und Mutterschaft, § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG	34
Mittelbare Benachteiligungen, § 3 Abs. 2 AGG.....	34
Überblick über unmittelbare und mittelbare Benachteiligung	36
Belästigungen und sexuelle Belästigungen, § 3 Abs. 3 und 4 AGG.....	36
Anweisung zu einer Benachteiligung, § 3 Abs. 5 AGG.....	37
Keine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung oder Anweisung dazu	37
Positive Maßnahmen, § 5 AGG.....	38
Rechtfertigungsgründe bei Beschäftigungsverhältnissen, §§ 8–10 AGG	39
Wegen beruflicher Anforderungen, § 8 AGG	39
Wegen der Religion oder Weltanschauung, § 9 AGG.....	41
Wegen des Alters, § 10 AGG.....	42
Rechtfertigungsgründe im Geschäftsverkehr	44
Sozial stabile Bewohnerstrukturen, § 19 Abs. 3 AGG.....	44
Zulässige unterschiedliche Behandlung, § 20 AGG.....	44
Überblick über die Rechtfertigungsmöglichkeiten bei den einzelnen Gründen	46
4. Schritt: Welche Rechte gibt das AGG?	47
In Beschäftigungsverhältnissen	47
Unwirksamkeit benachteiligender Vereinbarungen, § 7 Abs. 2 AGG.....	47
Beschwerderecht, § 13 AGG	47
Ansprüche auf Schadensersatz und/oder Entschädigung, § 15 AGG.....	48
Anspruch auf Disziplinar- und/oder Schutzmaßnahmen, § 12 AGG.....	49
Maßregelungsverbot, § 16 AGG.....	49
Im Geschäftsverkehr	50
Unwirksamkeit benachteiligender Vereinbarungen, § 21 Abs. 4 AGG.....	50
Ansprüche auf Schadensersatz und/oder Entschädigung, § 21 Abs. 2 AGG.....	51
Ansprüche auf Unterlassen und/oder Beseitigung, § 21 Abs. 1 AGG.....	51
Überblick über die Rechtsfolgen nach dem AGG	51
Fristen, §§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG.....	52
5. Schritt: Wäre eine Klage erfolgreich?	54
Weitere Frist bei Beschäftigungsverhältnissen, § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz.....	54
Formale Anforderungen an die Klageerhebung.....	55
Schlichtungsversuch vor Klageerhebung im privaten Geschäftsverkehr	55
Beweislast	55
Kosten.....	58
Höhe bislang erstrittener Ansprüche.....	59

6. Schritt: Welche Stelle hilft weiter?.....	60
ADS.....	61
Antidiskriminierungsberatung auf Landes- und kommunaler Ebene.....	62
Nichtstaatliche Antidiskriminierungsstellen	64
Arbeitnehmer- bzw. Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaften	68
Anwältinnen und Anwälte	68
Verbraucherschutzstellen	69
Gewerbeaufsicht	69
Staatliche und private Schlichtungsstellen.....	70
Soziale und psychologische Beratung, Wohlfahrtsverbände	70
Allgemeine Mobbing-Beratung	71
Polizei, Opferhilfe.....	71
 Schaubild: Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung	 72
 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	 73
 Entscheidungen im Internet abrufen	 83
 Stichwortverzeichnis.....	 84

Die Beratungssituation

Dieser Wegweiser möchte Sie Schritt für Schritt durch den Ablauf einer rechtlichen Erstberatung führen, wenn die oder der zu Beratende womöglich diskriminiert worden ist.

Die Möglichkeit einer Diskriminierung gilt es auch und gerade dann zu erkennen, wenn sie oder er selbst nicht von einer Diskriminierung spricht. Diese Fähigkeit soll das hier präsentierte Grundwissen zum Antidiskriminierungsrecht stärken.

Weiter will es Ihnen eine erste rechtliche Einordnung von Diskriminierungsfällen ermöglichen.¹ Rechtlicher Diskriminierungsschutz ist in Deutschland in erster Linie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, umgangssprachlich auch als Antidiskriminierungsgesetz bezeichnet) geregelt. Die Grundzüge des AGG sollten bei einer Erstberatung bekannt sein und Ihnen durch diesen Wegweiser vermittelt werden.

Um Schutz vor Diskriminierungen zu erreichen oder eine diskriminierende Situation zu ändern, müssen die Betroffenen selbst aktiv werden. Es gibt aber Anlaufstellen, die dabei unterstützen können. Je nachdem, wie sich der Fall rechtlich einordnen lässt, kann das eine spezielle Antidiskriminierungsstelle, eine allgemeine Schlichtungsstelle oder eine andere geeignete Ansprechperson sein. Aufgrund des hier vermittelten Grundwissens werden Sie einschätzen können, ob der Fall sinnvoll weiterverfolgt werden kann und welche Unterstützungsmöglichkeiten offenstehen.

Wir von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) haben den Weg durch die Antidiskriminierungsberatung in sechs Schritte gegliedert. Sie werden vielleicht schon beim ersten, vielleicht aber auch erst beim dritten Schritt merken, dass sich Ihr Beratungsfall nicht in die rechtlichen Kategorien des AGG einordnen lässt. Dann würden Sie die Folgeschritte überspringen und gleich unter dem sechsten Schritt überlegen, ob und wie man der oder dem Betroffenen außerhalb der Möglichkeiten des AGG weiterhelfen kann.

I Betroffene werden Ihnen ihre Erlebnisse meist ungeordnet, oft auch mit persönlichen Wertungen („Das ist doch diskriminierend!“) erzählen. Sie fragen sich dann, ob das Erzählte tatsächlich eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne sein kann. Das herauszufinden wird Ihnen durch unsere vorgeschlagene systematische Vorgehensweise erleichtert. Bemühen Sie sich daher, die Schilderungen entlang der vorgeschlagenen Beratungsschritte zu ordnen. Fragen Sie so nach, dass Sie möglichst die zu jedem Schritt gehörenden Informationen bekommen.

Beratungsstandards

Zu Beginn möchten wir Ihnen die Prinzipien vorstellen, die wir – unabhängig vom einzelnen Beratungsfall – als Mindeststandards der Beratung verstehen. Aus Sicht der ADS bilden sie den Grundstock für eine erfolgreiche und zufriedenstellende Beratung. Die Aufzählung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

¹ Für eine bessere Verständlichkeit wurden Begriffe wie „Arbeitgeber“ oder „Vermieter“ nicht immer in der weiblichen oder neutralen Form wiedergegeben. Es handelt sich hierbei meist nicht um natürliche, sondern um juristische Personen.

Horizontaler Ansatz

Das AGG schützt vor Diskriminierungen: „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.“ Der Begriff horizontaler Ansatz bezieht sich auf die genannten personenbezogenen Merkmale und bedeutet, dass sie gleich schutzwürdig sind.

■ Für Ihre Beratung heißt das: Auch wenn sie auf eine bestimmte Gruppe zugeschnitten ist (z. B. Seniorenberatung), beziehen Sie die anderen im AGG genannten Diskriminierungsgründe gedanklich mit ein. Der horizontale Ansatz in der Erstberatung verlangt nicht, das Beratungsangebot auf andere Gruppen zu erweitern. Fragen Sie sich aber kurz, ob in dem geschilderten Fall beispielsweise neben dem Alter auch die Herkunft mitbetroffen sein kann.

Mit dieser Herangehensweise wird berücksichtigt, dass jeder Fall mehrere Gründe betreffen kann. Denn jeder Mensch hat ein Alter und ein Geschlecht. Und kann deshalb aufgrund einzelner, aber auch aufgrund einer Kombination der Gründe Diskriminierung erfahren. In diesem Fall handelt es sich um sogenannte **mehrdimensionale Diskriminierungen** (teilweise auch als „Mehrfachdiskriminierung“ bekannt). Wird eine Muslima wegen ihres Kopftuchs zurückgewiesen, können die Gründe ethnische Herkunft, Geschlecht und Religion einzeln oder kombiniert betroffen sein. Dies zu erkennen, ist wichtig für die Frage, ob eine Ungleichbehandlung erlaubt sein kann. Betrifft eine Ungleichbehandlung mehrere der Gründe zugleich, müssen auch die Argumente zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung bei jedem Grund überzeugen (§ 4 AGG, vgl. erster Schritt, S. 18).

Beratungsperspektive: Orientierung an den Ratsuchenden

Unser Ziel ist, den Ratsuchenden die mögliche Unterstützung anzubieten, die ihren Interessen und Bedürfnissen gerecht wird. Diese Interessen und Bedürfnisse müssen im Beratungsgespräch geklärt und geordnet werden.

Je nach Beratungsfall und Mandat der Beratungsstelle ist eine Vielzahl von Unterstützungsmöglichkeiten denkbar. Gute Beratung kann auch die kompetente Weitervermittlung an Stellen mit besonderen Fachkenntnissen oder Handlungsmöglichkeiten sein.

Im Erstkontakt geht es vor allem darum, Betroffene über die bestehenden Möglichkeiten des Vorgehens aufzuklären. Die Beratung soll sie in die Lage versetzen, eigenverantwortlich über die nächsten Schritte entscheiden zu können. Mit **Empowerment** wird das Ziel der Beratung beschrieben, die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Rechten und Handlungsalternativen zu stärken. Über mögliche weitere Schritte soll immer die oder der Beratene entscheiden, nicht die oder der Beratende.

■ Versuchen Sie, den Ratsuchenden ein möglichst realistisches Bild über Möglichkeiten, Grenzen und Konsequenzen eines weiteren Vorgehens zu vermitteln. Gerade bei Beschäftigungsverhältnissen kann es sein, dass die Angst der Betroffenen vor den negativen Konsequenzen einer Beschwerde den Wunsch nach einer „Ahndung“ der erlittenen Diskrimi-

nierung überwiegt. Darüber sollten sie sich vor der Entscheidung über das „Ob“ einer Beschwerde Gedanken machen. Sprechen Sie die möglichen negativen Konsequenzen deshalb an.

Verständlichkeit

Das AGG ist zentraler Inhalt der Antidiskriminierungsberatung, aber leider nicht einfach zu verstehen. Umso größer ist die Herausforderung, seine Inhalte für Laien verständlich zu vermitteln. Die Beratungsinhalte müssen nachvollziehbar sein, damit das beschriebene Empowerment der Betroffenen gelingt.

■ Verständlich wird das Recht, wenn Sie es mit Leben füllen, z. B. durch Erläuterungen und Beispiele. Auch wird Ihre Beratung nicht falsch, wenn Sie statt der im AGG genannten Begriffe geläufigere Wörter verwenden. Dort mag „beruflicher Aufstieg“ stehen. Sie können ruhig „Beförderung“ sagen. Neben diesem Leitfaden bietet Ihnen auch der „AGG-Wegweiser“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zahlreiche Erläuterungen und Beispiele zum AGG.

Sie finden den AGG-Wegweiser auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Transparenz

Den Betroffenen sollte bewusst sein, inwieweit sie mit der Erstberatung unterstützt werden können und wann sie andere bzw. spezialisierte Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner benötigen. Zum Teil haben sie klare Vorstellungen, wie gegen die erlittene Erfahrung vorgegangen werden soll. Nicht selten sind diese Vorstellungen aufgrund des geschilderten Sachverhalts, des Mandats oder der Kapazitäten einer Beratungsstelle nicht umsetzbar.

■ Klären Sie in Ihrem eigenen Interesse über den Charakter und die Befugnisse Ihrer Einrichtung auf. Sagen Sie deutlich, welche Art Unterstützung Sie leisten können und welche nicht.

Datenschutz

In Diskriminierungsfällen arbeiten Sie oft mit sensiblen personenbezogenen Daten, die das Datenschutzrecht besonders schützt. Dazu zählen nach § 3 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz „Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben“.

Die Daten dürfen nicht ohne das Einverständnis der Ratsuchenden weitergegeben werden.

■ Um sich rechtlich abzusichern, sollten Sie sich dieses Einverständnis immer schriftlich geben lassen.

Teil davon ist die **Vertraulichkeit** der Beratung. Die Betroffenen müssen sicher sein, dass das Erzählte nicht gegen ihren Willen den geschützten Beratungsrahmen verlässt.

1. Schritt: Schützt das AGG diesen Diskriminierungsgrund?

Nun zu Ihrem ersten Schritt in der konkreten Beratungssituation. Mit ihm wollen Sie klären, ob die oder der Ratsuchende aus einem Grund diskriminiert wurde, den das AGG vor Diskriminierung schützt. Dazu kommen Sie erst und immer dann, wenn Ihnen ein Sachverhalt geschildert wurde, bei dem es um Diskriminierung gehen könnte.

■ Sie steigen in die Antidiskriminierungsberatung ein beim ersten Anzeichen für eine Diskriminierung. Das ist jeder Hinweis auf einen Nachteil der oder des Ratsuchenden gegenüber anderen.

Eine mögliche Diskriminierung kann in der Beratung mehr oder weniger deutlich angesprochen werden. Vielleicht hat die oder der Betroffene schon mit „Ich bin diskriminiert worden. Folgendes ist mir passiert: ...“ begonnen. Oder es drängt sich förmlich auf, dass die betroffene Person diskriminiert worden ist.

Fallbeispiel 1: Ein Mann spricht eine auf einer Bank sitzende Frau an, die gerade ihr Kind stillt. Das Kind hat eine dunklere Hautfarbe als die Mutter. Mit Blick auf das Kind fragt er, ob sie noch nie etwas vom „Gesetz zum Schutze des deutschen Blutes und der deutschen Ehre“ gehört habe (vom Landgericht (LG) Potsdam entschiedener Fall, Urteil vom 01.08.2006).

Manchmal müssen Sie gezielt nachfragen, um Anzeichen für eine Diskriminierung zu finden.

Fallbeispiel 2: Eine Berufsanfängerin fühlt sich ungerecht bezahlt. Auch wenn sie erst zu arbeiten angefangen habe, würden die ihr übertragenen Aufgaben eine höhere Bezahlung rechtfertigen. Mehr erzählt sie nicht. Erst auf entsprechende Nachfragen hin stellt sich heraus, dass es einen männlichen Berufsanfänger gibt und sie gehört hat, dass er mehr verdient. Erst jetzt sehen wir, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts denkbar ist.

Sind Anzeichen für eine Diskriminierung erkennbar geworden, prüfen Sie mögliche Gründe für den erlittenen Nachteil.

■ Fragen Sie die Ratsuchende oder den Ratsuchenden, welche persönliche oder zugeschriebene Eigenschaft dazu geführt hat, dass sie oder er nachteilig behandelt worden ist.

In unserem ersten Schritt gilt: **Keine Diskriminierung ohne Diskriminierungsgrund.** Wir sprechen dann von einer Diskriminierung, wenn persönliche Merkmale oder zugeschriebene Eigenschaften der Grund dafür sind, dass ein Mensch ungleich behandelt wird.

Fallbeispiel 3: Ein Falschparker bekommt ein „Knöllchen“ wegen Missachtung des Parkverbots. Der Grund für den Nachteil ist ein regelwidriges Verhalten. Nicht ein persönliches Merkmal oder eine zugeschriebene Eigenschaft. Es geht nicht um eine Diskriminierung.

Diskriminierung kann Menschen aus den unterschiedlichsten personenbezogenen Merkmalen treffen. Wegen der Hautfarbe, des Geschlechts oder des Alters genauso wie wegen des Wohnorts, der sozialen Herkunft oder der Staatsbürgerschaft. Nur einige davon werden gesetzlich vor Diskriminierung geschützt. Auf diese rechtlichen Diskriminierungsgründe konzentriert sich unser Wegweiser durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung.

Diese Beschränkung beinhaltet keine Wertung. Eine Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft lässt die Betroffenen mit einer vergleichbaren Kränkung und Hilflosigkeit zurück wie eine Diskriminierung aufgrund einer ausländischen Herkunft. Die Unterschiede im gesetzlichen Schutz bedeuten lediglich, dass eine rechtliche Beratung nur bei den rechtlich vor Diskriminierung geschützten Gründen weiterhilft. Bei den anderen Gründen wäre zu überlegen, wie den Betroffenen auf alternativen Wegen geholfen werden kann, z. B. mit einer psychologischen oder Sozialberatung, Einschaltung des Betriebsrates o. Ä. (vgl. sechster Schritt, S. 60).

■ Sie kommen jetzt zu Ihrer Hauptaufgabe im ersten Schritt, nämlich zu überlegen, ob der beschriebene Grund mit einem im AGG genannten Grund übereinstimmt.

Geschützte Gründe, § 1 AGG

Das AGG schützt nur vor den Benachteiligungen, die an mindestens einen **in § 1 AGG genannten Grund anknüpfen**. Das sind nur „Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität“.

Die **Aufzählung** in § 1 AGG ist **abschließend**. Vor Benachteiligungen aus anderen Gründen schützt das Gesetz nicht.

Fallbeispiel 4: In einer Firma werden Leiharbeiter bei der Einteilung im Schichtplan benachteiligt. Zuerst dürfen sich die Festangestellten für die beliebten Schichten eintragen. Vor Benachteiligungen wegen des Status als Leiharbeiter schützt das AGG nicht.

Das hängt mit dem rechtlichen Hintergrund des AGG zusammen. Es wurde aufgrund europäischer Vorgaben erlassen und schützt nur die personenbezogenen Merkmale, die dort aufgezählt sind.

Exkurs: Europäische Vorgaben als rechtlicher Hintergrund und Ziel des AGG

Hintergrund und Ziel des AGG sind europäische Vorgaben. Das zeigt die Einleitung der amtlichen Begründung zum AGG, Bundestagsdrucksache (BT-Drs.) 16/1780, Seite 1:

„Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht, das in Deutschland insbesondere in **Artikel 3 des Grundgesetzes (GG)** festgeschrieben ist. Im Verhältnis der Bürgerinnen und Bürger zum Staat binden die verfassungsrechtlichen Gleichheitssätze bereits **alle Bereiche staatlichen Handelns**. Die EU-Richtlinien (...) verpflichten dazu, diesen Schutz im Bereich Beschäftigung und Beruf hinsichtlich der Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht auch einfachgesetzlich insbesondere für das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten umzusetzen.“

Hier wird deutlich: Menschenrechtsabkommen und unser Verfassungsrecht verpflichten staatliche Stellen schon seit Langem, Bürgerinnen und Bürger nicht ohne sachlichen Grund ungleich zu behandeln. Adressat von Artikel 3 GG aber ist allein der Staat. **Wirksamen Rechtsschutz vor Diskriminierungen durch Private** gab es vor Inkrafttreten des AGG kaum. Das AGG hat **einklagbare Ansprüche bei Diskriminierungen gegenüber Arbeitgebern und Anbietern von Geschäften des täglichen Lebens** begründet.

Die Europäische Union hat den deutschen Gesetzgeber mit **vier Gleichbehandlungsrichtlinien verpflichtet**, den Schutz vor Diskriminierungen in das Arbeits- und Privatrecht zu übertragen.

Jede Richtlinie schützt unterschiedliche personenbezogene Merkmale in unterschiedlichen Lebensbereichen.

Richtlinie (RL)	Diskriminierungsgrund	Lebensbereich
Antirassismus – RL 2000/43/EG vom 29.06.2000	Rasse, ethnische Herkunft	Beschäftigung und Beruf Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen
Rahmen – RL 2000/78/EG vom 27.11.2000	Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität	Beschäftigung und Beruf
Gender – RL 2006/54/EG vom 05.07.2008 (hat RL 2002/73/EG vom 23.09.2002 ersetzt)	Geschlecht	Beschäftigung und Beruf
Gender – RL Zivilrecht 2004/113/EG vom 13.12.2004	Geschlecht	Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen

Auf Richtlinien können sich Einzelpersonen nicht direkt berufen. Richtlinieninhalte müssen erst als nationale Gesetzesbestimmungen erlassen werden. Die vier Gleichbehandlungsrichtlinien wurden mit dem AGG durch **ein einheitliches Gesetz** in deutsches Recht umgesetzt. Es trat am **18.08.2006 in Kraft** und darf den Richtlinien inhaltlich nicht widersprechen.

Deutsche Gerichte prüfen benachteiligendes Verhalten **am Maßstab des AGG**. Ist ein Gericht unsicher, ob eine Vorschrift im **AGG mit europäischen Vorgaben vereinbar** ist, ruft es den **Europäischen Gerichtshof** (EuGH) an. Der EuGH ist für das EU-Recht zuständig. Nur er **beurteilt, ob das AGG die Richtlinien korrekt umsetzt**.

Nicht mit den Richtlinien vereinbare AGG-Bestimmungen dürfen nicht angewendet werden. Deswegen kommt es bei der Anwendung des AGG oft auf die EuGH-Rechtsprechung an.

Exkurs Ende

„Rasse“ bzw. ethnische Herkunft

Dass das AGG den **Begriff „Rasse“** verwendet, bedeutet keine Anerkennung überkommener sogenannter Rassentheorien. Vielmehr will das Gesetz berücksichtigen, dass es Menschen gibt, die in rassistischen Kategorien denken und sich rassistisch verhalten. Rassistisches Verhalten soll ausdrücklich als solches verurteilt werden.

I Um den Begriff „Rasse“ nicht selbst zu verwenden, können Sie auf Formulierungen wie „rassistische Benachteiligung“, „rassistisch motiviert“, „nach rassistischen Kriterien“, „aus rassistischen Gründen“ oder „aufgrund einer vorgeblichen Rasse“ verwenden.

Bei rassistischen Diskriminierungen geht es um körperliche Merkmale, z. B. die Hautfarbe oder Augenform („Schlitzauge“).

Unter **ethnischer Herkunft** wird die durch **Sprache, Abstammung, Tradition und ähnliche Kriterien** vermittelte Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Menschen verstanden.

Dabei darf die „ethnische Herkunft“ im Sinne des AGG **nicht** mit der **Staatsangehörigkeit** oder der Nationalität einer Person gleichgesetzt werden. Wird jemand allein aus dem formalen Grund, dass er eine andere Staatsangehörigkeit besitzt, schlechtergestellt, liegt zunächst kein Bezug zu den Gründen des § 1 AGG vor.

Fallbeispiel 5: Ein Mann möchte ein Paket beim Zusteller abholen. Der verlangt zur Identifizierung einen deutschen Personalausweis oder ausländischen Reisepass. Den ausländischen Personalausweis des Mannes akzeptiert er nicht.

Etwas anderes gilt, wenn nur scheinbar an die Staatsangehörigkeit eines Menschen angeknüpft wird. Stehen in Wirklichkeit die mit der Staatsangehörigkeit in Verbindung gebrachten Eigenschaften der kulturellen Zugehörigkeit im Vordergrund (Erscheinungsbild, Verhaltensmuster o. Ä.), geht es in der Sache um die ethnische Herkunft. Wenn also jemand eine Benachteiligung mit der Staatsangehörigkeit des Betroffenen begründet, aber eigentlich dessen ethnische Herkunft meint, handelt es sich unabhängig von der Wortwahl um eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft.

Fallbeispiel 6: Ein Clubbesitzer weist seine Türsteher an, keine Männer mit türkischer Staatsangehörigkeit in den Club zu lassen. „Die sollen mit ihrer aggressiven Mentalität draußen bleiben.“ Hier ist die ethnische Herkunft betroffen, denn mit der Mentalität wird auf vermeintlich ethnische Charakteristika abgestellt. Der türkische Pass spielt dagegen keine entscheidende Rolle.

- | Testfrage muss hier jeweils sein, ob eine Einbürgerung der Betroffenen die Sachlage ändern würde. Die Abgrenzung kann schwierig sein. Schließlich ist schwer festzustellen, aus welcher Motivation heraus sich jemand einen Pass zeigen lässt.

Häufig wenden sich Menschen an die Antidiskriminierungsberatung, weil sie – ohne konkret verdächtig zu sein – von der Polizei kontrolliert wurden. Sie vermuten, dass die Maßnahmen allein wegen ihrer Herkunft ergriffen werden. Es handelt sich um diskriminierendes „ethnic“ oder „racial profiling“, wenn verdachtsunabhängige Personenkontrollen durchgeführt werden, weil Menschen aufgrund ihres Aussehens, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Religion Kriminalität unterstellt wird.

Fallbeispiel 7: Eine dunkelhäutige Frau wird im Zug von Salzburg nach München von der Polizei kontrolliert. Als einzige Person in dem voll besetzten Waggon. Die anderen Mitreisenden sehen im Gegensatz zu ihr nicht so aus, als hätten sie einen Migrationshintergrund.

- | Das AGG hilft hier nicht weiter. Polizeiliches Handeln ist staatliches Handeln. Bei staatlichem Handeln ist der Anwendungsbereich nicht eröffnet (vgl. zweiter Schritt, S. 25). Bei verschiedenen Stellen können solche Vorfälle aber zumindest gemeldet werden (z. B. www.diskriminierung-melden.de). Für die Zukunft sollte den Betroffenen empfohlen werden, sich Name und Dienststelle der Beamtin oder des Beamten zu notieren, um eine Dienstaufsichtsbeschwerde einlegen zu können (vgl. das Opfermerkblatt von amnesty international, <http://www.amnesty-polizei.de/monitoring-opferhilfe/opferhilfe>).

In Deutschland ansässige nationale Minderheiten wie die Sorben oder die dänische Minderheit in Schleswig-Holstein sind als ethnische Gruppe anerkannt. Bei Bayern oder Schwaben, „Ossis“ oder „Wessis“ sieht die Rechtsprechung das anders (vgl. zur Herkunft aus Ostdeutschland: Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010, Aktenzeichen (AZ) 17 Ca 8907/09).

Menschen werden zum Teil keiner bestimmten Herkunft, aber pauschal der Gruppe der „**Ausländer**“ zugeordnet. Sie sind wegen der ethnischen Herkunft nach dem AGG geschützt.

Geschlecht

- | Das Geschlecht ist neben dem Alter ein möglicher Grund, über den Sie sich immer kurz Gedanken machen sollten, vor allem im Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierungen (vgl. erster Schritt, S. 17). Denn jeder Mensch hat ein Geschlecht und ein Alter. Jedes Geschlecht und jedes Alter sind geschützt.

„Geschlecht“ erfasst zunächst

- | Frauen und
- | Männer.

Der EuGH zählt dazu außerdem

- | Transsexuelle und
- | Intersexuelle.

Transsexuelle möchten mit Hormonen und Operationen ihr angeborenes Geschlecht ändern, von „Frau zu Mann“ oder von „Mann zu Frau“. Bei Intersexuellen liegen von Geburt an sowohl weibliche als auch männliche Geschlechtsmerkmale vor.

Die Gesetzesbegründung weicht davon ab. Sie schreibt Trans- und Intersexualität dem Grund „sexuelle Identität“ zu (BT-Drs. 16/1780, S. 31). Damit kein Widerspruch zum EU-Recht entsteht, ist die Zuordnung des EuGH maßgeblich (vgl. den Exkurs, S. 13).

■ Die ADS orientiert sich an der Einordnung des EuGH. Statt von Transsexuellen sprechen wir aber von Trans*Personen. Das ist ein Sammelbegriff für die vielfältigen Erscheinungs- und Ausdrucksformen geschlechtlicher Identität jenseits der zweigeschlechtlichen Einteilung in Frauen und Männer (auch für bspw. „Drag Queens“ und „Kings“, „Cross-Dresser“, „queer“ lebende Personen usw.).

Umfassende Informationen zu Trans*Personen gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Religion oder Weltanschauung

Stark vereinfacht kann man sagen, dass zu den Gründen Religion und Weltanschauung all die Überzeugungen zählen, mit denen sich Menschen die Welt erklären. Nach der Definition des Bundesverfassungsgerichts sind Religion und Weltanschauung durch die Gewissheit über Aussagen zum Weltganzen gekennzeichnet. Dazu zählen die Herkunft und das Ziel menschlichen Lebens. Bei der Religion sind die Erklärungen zum Weltganzen auf das Dies- und das Jenseits bezogen. Die Weltanschauung betrifft nur das Diesseits.

Auch die Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung wird geschützt (sog. **negative Religions- oder Bekenntnisfreiheit**).

Fallbeispiel 8: Ein Unternehmen fordert alle Beschäftigten auf der Weihnachtsfeier auf, christliche Weihnachtslieder zu singen. Eine atheistische Kollegin lehnt das ab.

Nicht abschließend geklärt ist, ob sich Mitglieder der **sog. Scientology-Kirche** auf das Benachteiligungsverbot wegen der Religion oder Weltanschauung berufen können. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erkennt Scientology nicht als Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft an (Beschluss vom 22.03.1995, AZ 5 AZB 21/94). Eine Anhängerin der Scientology-Bewegung hat sich andererseits vor dem Bundesverwaltungsgericht erfolgreich auf ihre Religions- und Weltanschauungsfreiheit berufen (Urteil vom 15.12.2005, AZ 7 C 20/04).

Behinderung

Der Begriff „Behinderung“ im AGG soll entsprechend den sozialrechtlichen Definitionen in **§ 2 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB IX)** und in § 3 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) verstanden werden (BT-Drs. 16/1780, S. 31). Dort heißt es: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesund-

heit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Es muss also

- | eine körperliche oder geistige **Beeinträchtigung** vorliegen,
- | die **von langer Dauer** ist und
- | soziale Beeinträchtigungen hervorruft.

Dabei ist streng **zwischen einer Behinderung und einer Krankheit zu unterscheiden**. Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass eine Behinderung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dauerhaft erschwert, während dies bei einer Krankheit nur vorübergehend der Fall ist (EuGH, Urteil vom 11.07.2006, Rechtssache (Rs.) C-13/05 (Chacón Navas)).

Selbst **Vorerkrankungen**, die nach einiger Zeit zu einer Behinderung führen können, werden nicht erfasst. Betroffene sind zwar bereits von einer Behinderung bedroht und erfahren oft auch Ausgrenzungen deswegen. Wenn aber noch keine Funktionsbeeinträchtigungen vorliegen, gilt das nicht als Behinderung (Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe, Urteil vom 27.05.2010, AZ 9 U 156/09).

Fallbeispiel 9: In dem vom OLG Karlsruhe entschiedenen Fall litt der Kläger an einer angeborenen Muskelschwäche, die im Laufe des Lebens fortschreitet. Der Verlauf ist unterschiedlich: Beeinträchtigungen können schon unmittelbar nach der Geburt auftreten, aber auch bis ins hohe Alter ausbleiben. Das beklagte Versicherungsunternehmen durfte den Abschluss einer privaten Zusatzversicherung mit Verweis auf diese Vorerkrankung ablehnen. Ablehnungsgrund war aus Sicht des Gerichts nicht eine Behinderung des Klägers, sondern eine Krankheit, die zu einer Behinderung führen kann.

- | Gleichzeitig sollten Sie bei jeder berichteten Gesundheitsstörung an den Diskriminierungsgrund „Behinderung“ denken. Die mitgeteilte Krankheit könnte zugleich eine Behinderung im Sinne des AGG sein, je nachdem, wie stark und dauerhaft sie beeinträchtigt.

Auch bei **HIV/Aids** hängt der Schutz nach dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung vom Stadium der Krankheit ab. Eine symptomlose Infektion wurde bislang nicht als Behinderung angesehen (ArbG Berlin, Urteil vom 21.07.2011, AZ 17 Ca 1102/11).

Genauere Informationen zu Aids und dem AGG finden Sie in der von der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung Berlin in Auftrag gegebenen Facheinschätzung „Kann auf HIV/Aids der Behinderungsbegriff des AGG angewandt werden?“ im Internet unter www.berlin.de/lb/ads/agg/expertisen/index.html.

Nicht einbezogen sind außerdem Diskriminierungen wegen des **Körpergewichts**. Eine Ausnahme kann nur ein extremes Unter- oder Übergewicht sein, das sich wegen der dadurch eingeschränkten Teilnahme am gesellschaftlichen Leben als Behinderung im Sinne des AGG einstufen lässt.

Fallbeispiel 10: Bei einem Lehrer wird die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe abgelehnt. Es fehle die erforderliche gesundheitliche Eignung, weil der Mann einen Body-Mass-Index von über 30 habe. Zu diesem Zeitpunkt hatte das Übergewicht keinen Krankheitswert. Das AGG war nicht zu prüfen (Verwaltungsgericht (VG) Gelsenkirchen, Urteil vom 25.06.2008, AZ 1 K 3143/06).

Alter

„Alter“ meint das **Lebensalter**. Nicht nur die Ungleichbehandlung älterer, sondern auch diejenige jüngerer Menschen ist untersagt.

Davon ist das Dienstalter zu unterscheiden. Auch wenn ein hohes Dienstalter in der Regel mit einem höheren Lebensalter einhergeht, wird nicht direkt an das Alter im Sinne des § 1 AGG angeknüpft. Möglich ist lediglich eine mittelbare Benachteiligung wegen des (Lebens-)Alters (vgl. dritter Schritt, S. 34).

Sexuelle Identität

Der Grund „sexuelle Identität“ setzt voraus, dass Benachteiligungen an die

- heterosexuelle,
- homosexuelle oder
- bisexuelle Orientierung anknüpfen.

Benachteiligungen nichtehelicher heterosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber der Ehe haben keinen Bezug zur sexuellen Identität. „Sexuelle Identität“ meint Benachteiligungen wegen einer unterschiedlichen sexuellen Orientierung. Sowohl in der Ehe als auch in der nichtehelichen Lebensgemeinschaft ist die Orientierung heterosexuell und damit nicht unterschiedlich. Die Ungleichbehandlung knüpft nicht an die sexuelle Identität, sondern an den **Familienstand** an. Dieser ist **kein** nach § 1 AGG **geschützter Grund**.

Mehrdimensionale Diskriminierungen, § 4 AGG

Mehrdimensionale Diskriminierung meint, dass ein Mensch **zugleich aus mehreren der genannten Gründe** heraus benachteiligt wird.

- Denken Sie bei jedem Beratungsfall an die Möglichkeit einer mehrdimensionalen Diskriminierung. Wenn z. B. eine Person im Rollstuhl vor Ihnen sitzt, hat sie immer auch ein bestimmtes Geschlecht und ein bestimmtes Alter. Es kann sich herausstellen, dass die Person wegen ihrer Behinderung und ihres Geschlechts oder ihres Alters benachteiligt wird.

Fallbeispiel 11: In den USA gab es dazu folgenden Fall: In einem Betrieb wurden weiße Beschäftigte gleich behandelt. Bei den männlichen Mitarbeitern gab es auch keine Benachteiligung wegen der Hautfarbe. Benachteiligt waren aber afroamerikanische Frauen. Sie wurden schlechtergestellt als weiße Frauen und auch schlechtergestellt als afroamerikanische Männer. Damit wurden sie nicht nur aufgrund des Geschlechts benachteiligt. Ebenso war nicht allein die Hautfarbe ausschlaggebend. Erst das Zusammenspiel beider Faktoren führte zur Benachteiligung.

§ 4 AGG regelt, unter welchen Voraussetzungen eine Ungleichbehandlung erlaubt ist, die mehrere Diskriminierungsgründe zugleich betrifft. Grundsätzlich sind Ungleichbehandlungen nur erlaubt, wenn sie mit einem rechtfertigenden Grund legitimiert werden können (vgl. dritter Schritt, S. 38). Betreffen die Ungleichbehandlungen mehrere Gründe zugleich, muss sich entweder ein einzelner rechtfertigender Grund auf alle Diskriminierungsgründe erstrecken oder es muss für jeden Grund ein eigener Rechtfertigungsgrund eingreifen.

Umfassende Informationen zum Thema mehrdimensionale Diskriminierung gibt der gemeinsame Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages vom Dezember 2010, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Vermutete Gründe, § 7 Abs. 1 Halbsatz 2 AGG

Das AGG schützt nicht nur Personen, die tatsächlich Träger eines in § 1 genannten Grundes sind. Vielmehr genügt es, wenn die oder der Benachteiligte das Vorliegen des Grundes bloß annimmt, § 7 Abs. 1 Halbsatz 2 AGG (vgl. BAG zu einer irrtümlich angenommenen Rheuma-Erkrankung, Urteil vom 17.12.2009, AZ 8 AZR 670/08).

■ Werden Sie hellhörig, wenn die oder der Ratsuchende sich empört, ihr oder ihm werde eine Eigenschaft unterstellt.

Fallbeispiel 12: Ein unverheirateter Mitarbeiter gilt in seinem Betrieb aufgrund von Gerüchten als homosexuell. Der Personalchef ist homophob und übergeht ihn bei einer anstehenden Gehaltserhöhung einfach, weil „Schwule“ bei ihm nichts werden können. Nach § 7 Abs. 1 Halbsatz 2 AGG ist es in diesem Fall unerheblich, dass der Personalchef die Homosexualität aufgrund von Gerüchten nur angenommen hat und nicht feststeht, ob der Mitarbeiter tatsächlich homosexuell ist.

■ Egal, ob die Gerüchte zutreffen oder nicht, auch homosexuelle Betroffene können sich bei ihrem Arbeitgeber beschweren, ohne sich „outen“ zu müssen. Sie müssen ihm nur sagen, dass andere Beschäftigte Homosexualität unterstellen und deshalb diskriminieren.

■ Sie können jetzt einschätzen, ob ein im AGG genannter Diskriminierungsgrund betroffen sein kann oder nicht. Wenn nicht, gehen Sie direkt zum sechsten Schritt und überlegen, ob es alternative Hilfsmöglichkeiten gibt. Andernfalls machen Sie mit dem zweiten Schritt weiter.

2. Schritt: Schützt das AGG diesen Lebensbereich?

- Bitten Sie die oder den zu Beratende nun, Ihnen das Umfeld zu beschreiben, in dem die Diskriminierung erfahren wurde. Ist das ein geschäftliches oder ein privates Umfeld? Hat es etwas mit dem Job zu tun? Fand es in der Freizeit statt?

Auch wenn ein im AGG genannter Diskriminierungsgrund vorliegt, hilft das AGG nicht in jeder Lebenslage weiter. Es ist nur in bestimmten Lebensbereichen anwendbar:

Die Anwendungsbereiche des AGG

Aus dem Exkurs (§. 12) kennen Sie die Zielsetzung des AGG, Rechtsansprüche gegen benachteiligende Arbeitgeber und private Anbieter zu begründen. Die finden Sie in den in **§ 2 AGG** genannten Anwendungsbereichen wieder.

- Deshalb gilt: Wenn staatliches Handeln benachteiligt, ist das AGG nicht anwendbar, es sei denn, der Staat handelt als Arbeitgeber.

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung, § 2 Abs. 1 Nr. 1–4 AGG

Ein Hauptanwendungsbereich des Gesetzes ist der Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung, § 2 Abs. 1 Nr. 1–4 AGG. Geschützt werden alle Erwerbstätigen, **§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG**. Zu einer **Erwerbstätigkeit** gehört jede Tätigkeit, die auf Dauer angelegt ist und der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dient. Auch **Teilzeit-, Zweit- und Nebentätigkeiten** können Erwerbstätigkeiten sein.

Maßgeblich ist, dass ein **Entgelt** entrichtet wird. Zum Entgelt gehören neben den üblichen Löhnen und Gehältern alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber den Beschäftigten unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind keine Erwerbstätigkeiten, da die Vergütung fehlt.

- Fragen Sie die Ratsuchende oder den Ratsuchenden nach irgendeiner Art von Gegenleistung, wie geringfügig sie auch sein mag.

Die Erwerbstätigkeit muss von einer Person ausgeübt werden, die **Beschäftigte oder Beschäftigter im Sinne des § 6 AGG** ist.

Dazu zählen **alle abhängig Beschäftigten**. Für sie besteht der Schutz während und nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses, wenn es z. B. um das Zeugnis geht.

Geschützt sind **auch Bewerberinnen und Bewerber** für ein Beschäftigungsverhältnis, wenn sie sich **subjektiv ernsthaft beworben** haben. Wer mit seiner Bewerbung eine Ablehnung provozieren will, damit Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht werden können, wird ausgeschlossen (sogenannte AGG-Hopper).

Fallbeispiele 13: Fehlende Ernsthaftigkeit wurde bei einem Kläger angenommen, der sich ausschließlich auf altersdiskriminierende Stellenausschreibungen beworben hatte. Wer sich ernsthaft um eine Stelle bemüht, berücksichtige auch nicht altersdiskriminierende Stellenausschreibungen (LAG Hamm, Urteil vom 26.06.2008, AZ 15 Sa 63/08). Ferner bei einer Klägerin, die sich aus ungekündigter Position auf eine Stelle beworben hatte, bei der sie im Monat 1.000 € weniger verdient hätte (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.01.2008, AZ 6 Sa 522/07).

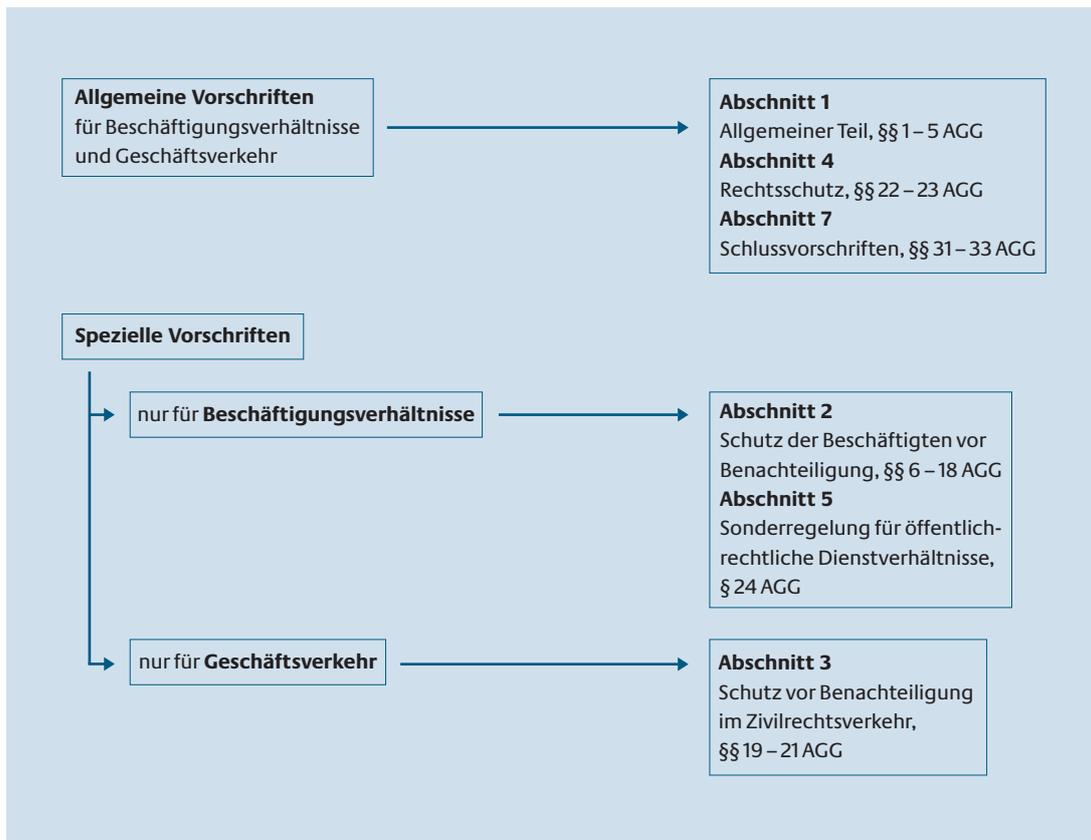
§ 6 AGG erfasst außerdem die zur **Berufsausbildung, beruflichen Fortbildung oder Umschulung** Beschäftigten, **Praktikantinnen und Praktikanten, arbeitnehmerähnliche** sowie in **Heimarbeit** Beschäftigte.

Selbstständige und Organmitglieder wie z. B. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind **nur** beim **Zugang** zu einer Erwerbstätigkeit oder beim **beruflichen Aufstieg** durch das AGG geschützt (§ 6 Abs. 3 AGG). Dabei meint Zugang nicht nur den erstmaligen, sondern auch den erneuten Zugang bzw. die Fortsetzung nach Beendigung einer Tätigkeit (vgl. Oberlandesgericht (OLG) Köln, Urteil vom 29.07.2010, AZ 18 U 196/09).

Fallbeispiel 14: Ein weibliches Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft wird schwanger. Sie soll das Amt noch vor der Geburt niederlegen. Zu diesem Zeitpunkt war sie nicht mehr durch das AGG geschützt, da es um die Beendigung der Organtätigkeit ging.

I Mit § 6 AGG haben Sie das erste Mal eine Vorschrift aus dem Gesetzesabschnitt gesehen, der nur für Beschäftigungsverhältnisse gilt. Im AGG gibt es jeweils Sonderregeln für die Ansprüche in Beschäftigungsverhältnissen oder im Geschäftsverkehr. Machen Sie sich die Struktur des Gesetzes bewusst:

Überblick über die Struktur des AGG



Bei **Beamtinnen und Beamten** ist § 24 AGG zu beachten. Das AGG gilt **unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung**.

Fallbeispiel 15: Die Pensionen von Beamtinnen und Beamten werden aus Steuermitteln finanziert. Wegen dieser Besonderheit können strengere Altersgrenzen im Beamtenverhältnis gerechtfertigt sein, um der beamtenrechtlichen Versorgung eine angemessene Dienstzeit gegenüberzustellen (vgl. dritter Schritt, S. 43).

Entlassungsbedingungen und Kündigungen

■ Lassen Sie sich nicht verwirren, wenn jemand von einer Kündigung berichtet. Das AGG scheint in diesem Punkt etwas widersprüchlich.

Wenn sich jemand im Zusammenhang mit einer Kündigung diskriminiert fühlt, müssen Sie Besonderheiten im **Verhältnis des AGG zum Kündigungsschutzrecht** beachten. Der Benachteiligungsschutz gilt gemäß **§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG** auch für die **Entlassungsbedingungen**. Gleichzeitig regelt **§ 2 Abs. 4 AGG**, dass für Kündigungen **ausschließlich** die Bestimmungen zum **Kündigungsschutz** gelten.

Die Anwendbarkeit des AGG bei Entlassungen und ein Vorrang des Kündigungsschutzrechts scheinen einander nur auf den ersten Blick auszuschließen, denn das AGG gibt Beschäftigten

nur Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung (vgl. vierter Schritt, S. 48), kann aber keine Kündigung aus der Welt schaffen. Deshalb gibt es nur die Kündigungsschutzbestimmungen, wenn rechtlich gegen die Kündigung selbst vorgegangen wird. Das AGG wirkt dabei indirekt über den Begriff der Sozialwidrigkeit in § 1 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes. Eine Kündigung, die gegen das AGG verstößt, ist nicht sozial gerechtfertigt (BAG, Urteil vom 22.10.2009, AZ 8 AZR 642/08).

Nicht abschließend geklärt ist die Frage, ob sich Betroffene gleichzeitig auf den Kündigungsschutz und das AGG berufen können, wenn sie weiterarbeiten und eine Entschädigung für die diskriminierende Kündigung möchten. Unklar ist auch, ob die AGG-Ansprüche ohne oder anstatt einer Kündigungsschutzklage erhoben werden können (dagegen: LAG Köln, Urteil vom 01.09.2009, AZ 7 Ta 184/09; dafür: LAG Bremen, Urteil vom 29.06.2010, AZ 1 Sa 29/10).

Fallbeispiel 16: Dem Urteil des LAG Bremen lag folgender Fall zugrunde: Ein Speditionsunternehmen kündigte einer Mitarbeiterin, nachdem ihr russischer Akzent bemängelt worden war. Eine Woche nach der Kündigung machte sie einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG geltend, weil sie sich wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt sah. Gegen die Kündigung selbst ging sie nicht rechtlich vor.

■ Bis zu einer endgültigen Klärung der Frage sollten die Betroffenen bei diskriminierenden Kündigungen immer eine Kündigungsschutzklage erheben und die AGG-Ansprüche vorsorglich geltend machen. Sie könnten sonst wegen Fristablaufs verloren gehen (vgl. vierter Schritt, S. 52). Vorsicht ist auch wegen der Frist für eine Kündigungsschutzklage geboten: Sie muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden (§ 4 KSchG).

Betriebliche Altersversorgung

Für die betriebliche Altersversorgung verweist § 2 Abs. 2 AGG auf das Betriebsrentengesetz. Dabei handelt es sich **nicht** um eine **Ausnahme für die Anwendbarkeit des AGG**. Die betriebliche Altersversorgung wird als **Teil des Arbeitsentgelts** im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG gesehen. Der Verweis soll verdeutlichen, dass das AGG nicht vorrangig, sondern gleichrangig neben dem Betriebsrentengesetz anzuwenden ist (vgl. BAG, Urteil vom 11.12.2007 – 3 AZR 249/06).

Schutz vor Benachteiligungen im Geschäftsverkehr, § 2 Abs. 1 Nr. 5–8 AGG

Außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Beruf findet das AGG auf die unterschiedlichsten Rechtsgeschäfte Anwendung, vom Autokauf über Reisen bis hin zur Wohnungssuche sowie zu den Versicherungs- und Bankgeschäften.

Voraussetzung ist, dass es sich um Güter oder Dienstleistungen handelt, die **öffentlich angeboten** werden, § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG. Das Angebot muss in Tageszeitungen, Schaufensterauslagen, Veröffentlichungen im Internet oder auf ähnliche Weise der Allgemeinheit zugänglich sein (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 32).

Ausgenommen sind Benachteiligungen wegen der **Weltanschauung**. Die Weltanschauung wird im privaten Geschäftsverkehr überhaupt **nicht geschützt**.

Der Benachteiligungsschutz ist – sofern nicht ein **rassistisches Motiv** vorliegt oder die **ethnische Herkunft** bzw. der **Abschluss einer privatrechtlichen Versicherung** betroffen ist (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 AGG) – wie folgt eingeschränkt: Er bezieht sich nur auf Verträge, bei denen der Anbieter viele Geschäfte ähnlicher Art abschließt und sie normalerweise nicht von der Identität des Vertragspartners oder dessen persönlichen Eigenschaften abhängig macht.

§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG definiert diese Art Verträge als „Schuldverhältnisse, die 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“ (im Folgenden als „**vergleichbare Schuldverhältnisse**“ bezeichnet).

Auf das „**Ansehen der Person**“ kommt es bei den Geschäften nicht an, bei denen der Vertragsabschluss normalerweise nur von Beschaffungsgrenzen sowie der Zahlungswilligkeit bzw. -fähigkeit der Kundin oder des Kunden abhängig gemacht wird, nicht aber von den in § 1 AGG genannten Gründen. Entscheidend ist, was in der Branche üblich ist, und nicht, wie es der einzelne Anbieter handhabt.

Fallbeispiel 17: Eine Videothek mit jugendgefährdenden Medien verbietet Jugendlichen den Zutritt. Den Betreibern kommt es auf das Alter der Kundschaft an. Der Videoverleih bleibt trotzdem ein Massengeschäft, weil er üblicherweise nicht an persönliche Kriterien geknüpft wird.

Typische Massengeschäfte sind Einkäufe, Gaststätten- oder Diskothekenbesuche, die Benutzung des öffentlichen Nahverkehrs, Kino- und Konzertbesuche, Pauschalreisen u. Ä.

Das Gegenteil von Massengeschäften klammern **§ 19 Abs. 4 und 5 AGG** aus, nämlich:

- Schuldverhältnisse, bei denen ein **besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis** zwischen den Parteien oder zu ihren jeweiligen Angehörigen begründet werden kann, und
- **familien- bzw. erbrechtliche Schuldverhältnisse.**

Die Benachteiligungsverbote sollen nicht regelnd in den engsten Lebensbereich, die Privatsphäre und familiären Beziehungen eingreifen. Wenn es um **persönlich bedeutsame** oder Geschäftsbeziehungen geht, die **besonders eng oder lang andauernd** sind, soll jeder frei entscheiden können, mit wem er es zu tun haben will.

Als Beispiel für ein Geschäft mit einem besonderen Nähe- oder Vertrauensverhältnis wird die **Vermietung von Wohnraum** genannt, bei der die Parteien auf dem gleichen Grundstück wohnen, **§ 19 Abs. 5 Satz 2 AGG**. Überhaupt fehlt es bei der Vermietung von Wohnraum häufig am „Massencharakter“. Persönliche Eigenschaften spielen durchaus eine Rolle. In § 19 Abs. 5 AGG wird entsprechend die **Vermutung** aufgestellt, dass das Ansehen der Person bei der Vermietung von Wohnraum von Bedeutung ist, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet. Nur wenn diese Vermutung zu widerlegen ist, kann das AGG angewendet werden. Dagegen wird die Vermietung durch große Wohnungsanbieter meist ein Massengeschäft sein (BT-Drs. 16/1780, S. 42).

Fallbeispiel 18: Ein Mann mit ausländisch klingendem Nachnamen und einer Behinderung (Achtung, mehrdimensionale Diskriminierung!) möchte eine Wohnung besichtigen, die privat inseriert wurde. Die Vermieterin lehnt ab. Folgende Sachlagen sind dann denkbar:

- *Ist die Behinderung der Grund, steht der Anwendbarkeit des AGG die Vermutung des § 19 Abs. 5 Satz 3 AGG entgegen: Wird die Wohnung nicht im großen Stil vermietet, ist nicht von einem Massengeschäft auszugehen.*
- *Liegt es am ausländisch klingenden Nachnamen, ist das AGG anwendbar. Beim Grund „ethnische Herkunft“ gilt das AGG auch außerhalb von Massengeschäften.*
- *Wenn es aber die Einliegerwohnung im Haus der Vermieterin ist, ist das AGG unabhängig vom Diskriminierungsgrund nicht anwendbar. Aufgrund der gemeinsamen Grundstücksnutzung läge ein Nähe- oder Vertrauensverhältnis vor.*

Kreditverträge sind in der Regel keine Massengeschäfte, da sie zumeist auf einer individuellen Risikoprüfung beruhen. Es kommt auf das Ansehen der Person, insbesondere ihre Bonität an (BT-Drucks. 16/1780, S. 42). Anders kann es bei **standardisierten Kreditgeschäften** sein (vgl. Amtsgericht (AG) Potsdam, Urteil vom 10.07.2008, AZ 22 C 25/08). Ein gewöhnlicher Girovertrag wird trotz einer Bonitätsprüfung nach einem standardisierten Verfahren abgeschlossen, bei dem kein gesteigertes Interesse an der Person der Kundin oder des Kunden besteht.

Gerade im Banken- und Versicherungswesen gibt es zunehmend Schlichtungsstellen, die man bei Konflikten einschalten kann (vgl. sechster Schritt, S. 70).

Überblick über die Anwendungsbereiche des AGG im Geschäftsverkehr

	Privatrechtliche Versicherungen	Massengeschäfte und vergleichbare Schuldverhältnisse	Übrige Schuldverhältnisse	Schuldverhältnisse mit einem Nähe- oder Vertrauensverhältnis	Familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse
Rassistisches Motiv, ethnische Herkunft	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein
Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Identität	Ja	Ja	Nein		
Weltanschauung	Nein	Nein	Nein		

Nachbarschaftskonflikte, Diskriminierungen im öffentlichen Raum

Zu Diskriminierungen kann es im Wohnumfeld oder auf der Straße kommen. Hier bestehen keinerlei geschäftliche Beziehungen. Das AGG ist nicht anwendbar.

Äußerungen mit ehrverletzendem Inhalt können als **Beleidigung** strafrechtlich verfolgt werden (dazu gleich). Wegen einer **Verletzung des Persönlichkeitsrechts** können außerdem die allgemeinen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) bestehen. Solche Ansprüche werden im Übrigen nicht von AGG-Ansprü-

chen verdrängt, wenn das AGG anwendbar ist. Das meint **§ 21 Abs. 3 AGG** mit der Formulierung „**Ansprüche aus unerlaubter Handlung** bleiben unberührt“. Das heißt, Betroffene können sich im Einzelfall wahlweise auf die AGG-Ansprüche oder auf die Ansprüche aus unerlaubter Handlung berufen (vgl. OLG Köln, Urteil vom 19.01.2010, AZ 24 U 51/09).

Zurück zu Fallbeispiel 1: Wäre die Mutter von einem Autohändler in seinem Geschäft beleidigt worden, wäre das AGG anwendbar. Die Mutter könnte sich aussuchen, ob sie sich auf die AGG-Ansprüche oder auf Ansprüche aus unerlaubter Handlung nach dem BGB beruft. Daneben oder stattdessen könnte sie Strafanzeige erstatten.

Strafrecht

Das AGG enthält keine Strafnormen. Die strafrechtliche Ahndung diskriminierenden Verhaltens richtet sich allein nach den allgemeinen Strafrechtsvorschriften.

Im Berufs- oder Geschäftsleben kann eine Benachteiligung nach dem AGG gleichzeitig eine Straftat nach dem Strafgesetzbuch sein (z. B. Beleidigung, Nötigung). Die Betroffenen können AGG-Ansprüche geltend machen und Strafanzeige erstatten bzw. unter diesen Vorgehensweisen wählen.

Außerhalb des Anwendungsbereichs des AGG kann möglicherweise nur das Strafrecht rechtlichen Diskriminierungsschutz bieten.

Zur strafrechtlichen Verfolgung muss der Vorgang in beiden Fällen auf dem üblichen Wege den Strafverfolgungsbehörden gemeldet werden.

Zurück zu Fallbeispiel 1: Gegen den Mann, der sie auf der Bank angesprochen hat, konnte die Mutter nur Strafanzeige erstatten. Er war ein Unbekannter, der sie im öffentlichen Raum rassistisch beleidigt hatte. Bei dem Autohändlerbeispiel hätte sie Strafanzeige erstatten und Ansprüche nach dem AGG geltend machen können. Hier erfolgte die Beleidigung bei einem geschäftlichen Kontakt.

■ Strafanzeige kann bei den Polizeidienststellen oder der Staatsanwaltschaft erstattet werden.

Auf www.polizei-beratung.de kann die zuständige Polizeidienststelle mit der Beratungsstellen-Suche aufgerufen werden. Für Opfer von rechten oder homophoben Übergriffen gibt es spezielle Opferberatungsstellen (www.opferperspektive.de/Home/Adressen).

Benachteiligungen durch staatliche Stellen oder bei staatlichen Leistungen

Sie wissen bereits: Das AGG ist bei staatlichem Handeln außerhalb der Rolle als Arbeitgeber nicht anwendbar. Das gilt insbesondere für staatliche Sozialleistungen.

Für das **Sozialrecht** sind **spezielle Benachteiligungsverbote** in den **§§ 33 c SGB I, 36 Abs. 2 SGB III, 19 a SGB IV** geregelt, auf die **§ 2 Abs. 2 AGG** teilweise verweist. Anders als bei der betrieblichen Altersversorgung gehen diese Vorschriften dem AGG vor. Das AGG ist daneben nicht anwendbar.

Fallbeispiel 19: Ein 58-jähriger Mann ist arbeitslos geworden und möchte eine Umschulung machen. Die zuständige Jobagentur lehnt seinen Antrag ab. Er vermutet, dass sie ihn für zu alt halten, als dass sich eine Umschulung noch rentieren würde. Hier wäre § 19 a SGB IV zu prüfen. Danach sind Benachteiligungen aus Gründen des Alters bei Leistungen unzulässig, die den Zugang zu beruflicher Weiterbildung betreffen.

Alle staatlichen Stellen, von der Polizeibehörde über die Kommunalverwaltung bis zum Bundesministerium, dürfen wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Art. 3 GG nicht diskriminieren. **Rechtsschutz** wird über die vorgesehenen **Verwaltungsverfahren** erreicht, auf die die Betroffenen in diesen Fällen verwiesen werden müssen.

■ Solche Verfahren können eine Dienstaufsichtsbeschwerde oder das Widerspruchsverfahren gegen einen Bescheid sein. Für rechtlichen Beistand eignen sich Fachanwältinnen und -anwälte für Verwaltungs- oder Sozialrecht.

Benachteiligungen in Gerichtsverfahren

In Gerichtsverfahren kann es zu Benachteiligungen durch die staatlichen Organe der Rechtspflege kommen. Dies sind ebenfalls Benachteiligungen durch staatliche Stellen. Maßgeblich ist Artikel 3 des GG und nicht das AGG.

Gesundheitsdienste und nichtstaatliche soziale Leistungen

Ähnliches gilt für die in **§ 2 Abs. 1 Nr. 5 und 6 AGG** genannten **Bereiche Sozialschutz, soziale Sicherheit und Vergünstigungen sowie Gesundheitsdienste**. Gemeint sind wiederum nur die Leistungen, die von Privatpersonen (Ärzte, private Krankenversicherung u. Ä.) oder von Arbeitgebern erbracht werden, ohne Arbeitsentgelt zu sein, und nicht die staatlichen Leistungen in diesem Bereich.

Erkennbar wird dies am Beispiel der Leistungen aus einer Krankenversicherung. Sofern auch der Arbeitgeber Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung leistet, sind die Leistungen aus dieser Versicherung Bestandteile des Arbeitsentgeltes. In diesem Fall gelten die arbeitsrechtlichen Vorschriften des AGG (§ 2 Abs. 1 Nr. 2: Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt). Allein durch Mitgliedsbeiträge finanzierte Kassenleistungen werden auf der Grundlage eines privatrechtlichen Versicherungsvertrages erbracht. Das ist der Bereich des § 2 Abs. 1 Nr. 5 AGG. Der Schutz vor Benachteiligungen richtet sich nach §§ 19 ff. AGG.

■ Bei Benachteiligungen durch Ärztinnen und Ärzte können Sie die zuständige Ärztekammer informieren (Adressen unter www.bundesaerztekammer.de). Die Berufsordnung der Ärztinnen und Ärzte verpflichtet zur Gleichbehandlung. Die Ärztekammern überwachen ihre Einhaltung und können Verstöße sanktionieren.

Bildung

Nicht anders sieht es im Bildungsbereich aus. Zwar ist in **§ 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG** die Bildung als Anwendungsbereich des AGG genannt. Damit meint der Gesetzgeber aber nur das Angebot von **privaten Bildungsträgern** und nicht das von staatlichen Schulen oder Hochschulen (BT-Drs. 16/1780, S. 32). Hintergrund ist, dass die Länder Gesetze im Bereich der staatlichen Bildung erlassen. Das AGG als Bundesgesetz darf dort nicht entgegen den Zuständigkeiten regelnd eingreifen. Als staatliche Einrichtungen sind Schulen und Hochschulen gleichwohl an Art. 3 GG gebunden.

Fallbeispiel 20: Im Dezember 2010 berichteten Zeitungen von einer Haupt- und Realschule. Ein Lehrer hatte einer türkischstämmigen Schülerin während einer Schulstunde zum Thema Menschenrechte den Gang zur Toilette mit dem Hinweis verweigert, sie habe als Türkin keine Rechte. Auf das AGG hätte sich die Schülerin nicht berufen können. Dies wäre möglich gewesen, wäre die Bemerkung im privaten Nachhilfeunterricht gefallen.

- Weisen Sie darauf hin, dass sich Konflikte wegen Diskriminierungen an Schulen meist nur schulintern lösen lassen. Wenn sich die Schulleitung des Problems nicht annimmt, sollte eine Beschwerde beim zuständigen Schulamt als Aufsichtsbehörde und notfalls beim Bildungsministerium des Landes angedacht werden.

Mitgliedschaft und Ehrenamt

Vor Benachteiligungen bei der Mitgliedschaft in einem privaten Verein oder bei der Ausübung eines Ehrenamtes schützt das AGG nicht. Die Mitgliedschaft oder das Ehrenamt sind weder Erwerbstätigkeit noch Rechtsgeschäft.

Nur bei der Sonderregel des § 18 Abs. 1 Nr. 2 AGG können sich Betroffene mit dem AGG gegen die Verweigerung einer Mitgliedschaft wehren: § 7 AGG gilt entsprechend für die Aufnahme als Mitglied in Vereinigungen, die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehaben, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht. Dazu muss die Vereinigung Gruppeninteressen gegenüber dem Staat und anderen gesellschaftlichen Gruppen repräsentieren bzw. öffentliche Funktionen wahrnehmen (z. B. Landessportbund). Davon wird man bei lokalen Vereinen bzw. Anbietern von Ehrenämtern nicht ausgehen können.

Fallbeispiel 21: Eine lesbische Frau ist seit vielen Jahren Mitglied im örtlichen Fußballverein und trainiert ehrenamtlich die Mädchenfußballmannschaft. Der neue Vereinsvorstand stört sich an ihrer sexuellen Orientierung und setzt eine andere Trainerin ein. Das AGG hilft ihr nicht.

Gleiches gilt für die Funktionen im Arbeitsbereich, die ausdrücklich als Ehrenamt bezeichnet werden. **Betriebs- oder Personalratsämter** werden kraft Gesetzes ehrenamtlich geführt (§ 37 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), § 46 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)). **Anders** verhält es sich wegen § 2 Abs. 1 Nr. 4 AGG bei einer Tätigkeit in **Gewerkschaften** oder Berufsverbänden.

Medien, Werbung und Internet

Das AGG ist bei diskriminierenden Werbe- und Medieninhalten nicht anwendbar. Zu den Verantwortlichen haben Endverbraucherinnen und Endverbraucher keine geschäftlichen Beziehungen.

Fallbeispiel 22: Am Ende eines TV-Spots für Versicherungen sagte die Darstellerin „Ich will wissen, dass ihr Versicherungen nicht aus grauen Herren besteht“. Einige Zuschauerinnen und Zuschauer verstehen darunter eine Diskriminierung älterer (grauhaariger) Männer.

■ Menschen, die Medieninhalte im Fernsehen und Rundfunk für diskriminierend halten, haben die Möglichkeit, eine Programmbeschwerde bei den jeweiligen Landesmedienanstalten einzureichen (www.programmbeschwerde.de). Auch beim Deutschen Presserat kann eine Beschwerde für den Bereich der Printmedien und der journalistischen Texte im Internet eingereicht werden (<http://www.presserat.info/inhalt/beschwerde/anleitung.html>). Außerdem bietet der Deutsche Werberat ein Beschwerdeverfahren bei diskriminierender Werbung an (www.werberat.de). Für Abhilfe sorgen können auch Verbraucherzentralen und bei Werbeplakaten die Gewerbeaufsicht (vgl. sechster Schritt, S. 69).

Gleiches gilt für diskriminierende Internetinhalte.

- In Internetforen und Chatrooms Diskriminierte können sich an den Betreiber wenden. Er haftet für den Inhalt, aber erst, wenn er von einer Rechtsverletzung weiß. Wenn er informiert wurde, muss er den Vorgang sperren oder löschen. Überwachen muss er das Forum nicht.
- Illegale Internetinhalte können außerdem vertraulich an die Internet-Beschwerdestelle www.internet-beschwerdestelle.de gemeldet werden.

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bedeutet, dass jeder Mensch Gegenstände, Medien und Einrichtungen unabhängig von einer vorhandenen Behinderung uneingeschränkt benutzen kann. Gesetze zur Herstellung von Barrierefreiheit sind in erster Linie an staatliche Stellen adressiert und als öffentliche Aufgabe formuliert. Das AGG ist insoweit nicht anwendbar.

Eine Vorschrift zur Herstellung von Barrierefreiheit im privaten Geschäftsverkehr findet sich allein im Mietrecht, in § 554 a BGB.

Genauere Informationen zum Thema Barrierefreiheit finden Sie auf der Seite des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit, im Internet unter www.barrierefreiheit.de

Zeitliche Grenzen

- An eine mögliche zeitliche Grenze für die Anwendbarkeit des AGG sollten Sie immer dann denken, wenn es um einen Vertrag geht, der schon vor längerer Zeit geschlossen wurde.

In zeitlicher Hinsicht ist das AGG auf die **Benachteiligungen** anwendbar, die **nach seinem Inkrafttreten am 18.08.2006** stattgefunden haben. Entscheidend ist der **Zeitpunkt der benachteiligenden Handlung**. Wirkt die Benachteiligungshandlung noch über diesen Stichtag hinaus, ist das AGG für die Zeit ab dem Stichtag anwendbar (z. B. diskriminierende Arbeitsbedingungen).

Im Geschäftsverkehr ist der Zeitpunkt der Benachteiligung in der Regel der **Zeitpunkt des Vertragsschlusses**. Das AGG ist dann nur auf die späteren **Vertragsänderungen** anwendbar, **§ 33 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2, Abs. 4 Satz 2 AGG**.

Dabei sind unterschiedliche Stichtage zu beachten. Nur bei den Gründen **„Rasse“ oder „ethnische Herkunft“** ist der **18.08.2006** maßgeblich. Bei den **übrigen Gründen** bleiben alle vor dem **01.12.2006** begründeten Schuldverhältnisse außer Betracht. Bei Versicherungsverträgen ist Stichtag sogar erst der **22.12.2007**.

Für die **Gründe „Geschlecht“ und „Behinderung“** gab es gesetzlichen **Schutz vor Benachteiligungen schon vor Inkrafttreten des AGG**, §§ 611a, b, 612 Abs. 3 BGB, § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX sowie das Beschäftigtenschutzgesetz in den damaligen Fassungen. Die Bestimmungen sind mit Inkrafttreten des AGG weggefallen. Für Benachteiligungen, die vor dem Inkrafttreten liegen, gelten sie weiter, § 33 Abs. 1 AGG.

3. Schritt: Schützt das AGG vor diesem Diskriminierungsverhalten?

- Sie gehen an diesem Punkt der Beratung davon aus, dass das AGG im Prinzip anwendbar ist. Jetzt möchten Sie feststellen, ob das geschilderte Diskriminierungsverhalten zu den Verhaltensweisen zählt, die vom AGG untersagt werden. Fragen Sie Ihr Gegenüber danach, wie sich die Diskriminierung geäußert hat. Gab es eine andere Behandlung im Vergleich zu einer anderen Person? Wurde sie oder er schlechter behandelt?

Das AGG verbietet bestimmte Verhaltensweisen, die es als „Benachteiligung“ bezeichnet.

Exkurs: Warum es im AGG „Benachteiligung“ und nicht „Diskriminierung“ heißt

Der Gesetzgeber setzte den Begriff „Benachteiligung“ **anstelle des Begriffs „Diskriminierung“**, weil es auch gerechtfertigte Ungleichbehandlungen geben kann. Diese sollen nicht, wie es bei dem Begriff „Diskriminierung“ der Fall ist, als sozial verwerfliches Verhalten verstanden werden.

- Auf das Erklären dieser Unterscheidung verzichten Sie in der Beratung besser, da sie erfahrungsgemäß mehr verwirrt als klarstellt. Für Sie ist wichtig, zwischen zulässigen und unzulässigen Ungleichbehandlungen zu unterscheiden. Ob Sie Letztere als „Diskriminierung“ oder als „ungerechtfertigte Benachteiligung“ bezeichnen wollen, bleibt Ihnen überlassen.

Exkurs Ende

Benachteiligung im Sinne des § 3 AGG

„Benachteiligung“ meint genauso wie „Diskriminierung“: Eine **unterschiedliche Behandlung** von Menschen, **die Einzelne bzw. bestimmte Gruppen herabsetzt**.

§ 3 AGG nennt **5 Benachteiligungsformen**:

- die unmittelbare Benachteiligung,
- die nicht gerechtfertigte mittelbare Benachteiligung,
- die Belästigung,
- die sexuelle Belästigung und
- die Anweisung zu einer Benachteiligung.

■ Wegen etwaiger Rechtfertigungsmöglichkeiten ist es wichtig, das beschriebene Verhalten richtig einer der fünf Formen zuzuordnen. Meist werden Sie aufgrund der Schilderung schnell einen Eindruck bekommen, welche der fünf Benachteiligungsformen in Betracht kommt. Wurde Ihnen vor allem von verbalen Attacken durch Kolleginnen und Kollegen erzählt, werden Sie gleich an eine Belästigung denken und die dort genannten Voraussetzungen durchgehen.

Zusammenhang zwischen Nachteil und Diskriminierungsgrund

■ Vor einer Zuordnung lassen Sie sich aber erläutern, warum die oder der Betroffene glaubt, gerade wegen in § 1 AGG genannter Gründe einen Nachteil erfahren zu haben. Was spricht dafür, dass z. B. das Geschlecht oder die Herkunft eine entscheidende Rolle gespielt haben und nicht etwa andere Gründe, wie eine persönliche Abneigung, Neid, bessere Qualifizierung von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern o. Ä.?

Alle fünf Benachteiligungsformen fordern einen Zusammenhang zwischen einer ungleichen Behandlung und einem Grund des § 1 AGG (§ 3 Abs. 1 und 2: „wegen eines in § 1 genannten Grundes“, § 3 Abs. 3: „mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen“ oder § 3 Abs. 5 AGG: „aus einem in § 1 genannten Grund“). Ein (vermuteter) Diskriminierungsgrund muss nicht die entscheidende oder maßgebliche Motivation gewesen sein, aber eine zumindest untergeordnete Rolle gespielt haben. Der erforderliche Zusammenhang zwischen der festgestellten Zurücksetzung und einem **Grund** besteht, wenn er zumindest auch **Teil der Entscheidungsfindung** geworden ist (BAG, Urteil vom 22.01.2009, AZ 8 AZR 906/07).

Fallbeispiel 23: Einer Frau wird am Weltfrauentag gekündigt, weil man keine dauerhaft harmonische Zusammenarbeit mit ihr erwartet (ArbG Hamburg, Urteil vom 28.08.2007, AZ 21 Ca 125/07). Dann liegen zwar ein Grund (das Geschlecht) und eine Zurücksetzung (die Kündigung) vor. Ein Zusammenhang zwischen beidem fehlt aber, wenn der Entscheidung nur die Probleme in der Zusammenarbeit zugrunde lagen.

Ein Zusammenhang kann auch bestehen, wenn eine Person benachteiligt wird, weil **Angehörige einen Diskriminierungsgrund aufweisen**. Der Wortlaut des AGG legt zwar nahe, dass von Benachteiligungen Betroffene die genannten Gründe selbst zeigen müssen. Der EuGH hat aber die Mutter eines Kindes mit Behinderung als unmittelbar benachteiligt angesehen, wenn sie wegen der Behinderung ihres Kindes zurückgesetzt wird (EuGH, Urteil vom 17. Juli 2008, Rs. C-303/06 (Coleman)).

Fallbeispiel 24: In dem EuGH-Fall erlitt die Klägerin wegen der Behinderung ihres Kindes Nachteile im Vergleich zu anderen Eltern. Ihr Arbeitgeber ließ sie nach ihrem Mutterschaftsurlaub nicht auf den alten Arbeitsplatz zurückkehren und bezeichnete sie als „faul“, wenn sie zur Betreuung des Kindes frei haben wollte. Bei Eltern von Kindern ohne Behinderung reagierte er ganz anders.

Unklar ist, inwieweit diese Rechtsprechung auf andere Gründe und vergleichbare Lebenslagen übertragen werden kann. Denkbar wäre, dass sich auch verheiratete oder in eingetragener Lebenspartnerschaft lebende Menschen auf das AGG berufen können, wenn sie wegen der Herkunft ihrer Partnerinnen und Partner nachteilig behandelt werden.

Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG

■ Eine unmittelbare Benachteiligung sollten Sie vor einer mittelbaren Benachteiligung prüfen. Der Diskriminierungsschutz ist bei einer unmittelbaren Benachteiligung stärker.

§ 3 Abs. 1 AGG definiert: „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.“

Es geht um eine **Ungleichbehandlung**, die zu einer Zurücksetzung geführt hat.

Weniger günstige Behandlung

Dass die ungleiche Behandlung zu einer **Zurücksetzung** geführt haben muss, entnehmen Sie der Formulierung „weniger günstige Behandlung“ in § 3 Abs. 1 AGG. Ungleichbehandlungen, die sich zumindest nicht **negativ auswirken**, bleiben außer Betracht.

Fallbeispiel 25: Ein Arbeitgeber benachteiligt ältere Beschäftigte nicht, wenn er nur den jüngeren Beschäftigten einen Aufhebungsvertrag gegen eine Abfindung anbietet. Die Älteren behalten ihren Arbeitsplatz. Im Vergleich dazu ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindungszahlung nicht als vorteilhaft anzusehen, eher im Gegenteil (BAG, Urteil vom 25. Februar 2010, AZ 6 AZR 911/08).

Ein schuldhaftes Handeln oder eine **Benachteiligungsabsicht** sind **nicht erforderlich** (BAG, 18.08.2010, AZ 9 AZR 839/08). Auch wer es subjektiv „nur gut gemeint“ hat, kann benachteiligen, wenn er aus Gründen des § 1 AGG objektiv zurücksetzt.

Fallbeispiel 26: Eine Zurücksetzung liegt auch vor, wenn ein Vermieter eine Mietinteressentin mit Kopftuch aus Schutzerwägungen ablehnt, damit sie wegen des Kopftuchs nicht von den übrigen Hausbewohnerinnen und Hausbewohnern angefeindet wird.

Als Zurücksetzung wird bereits die **Versagung einer Chance** angesehen. Wer bei einem Bewerbungsverfahren nicht in die engere Auswahl kommt, kann unabhängig davon benachteiligt sein, ob sie oder er tatsächlich eingestellt worden wäre. Es genügt, dass die Möglichkeit, sich erfolgreich zu präsentieren, genommen wurde (BAG, Urteil vom 18.03.2010, AZ 8 AZR 77/09).

Das Anknüpfen an die AGG-Gründe stellt andererseits **im Vorfeld einer möglichen Benachteiligung** noch kein nach dem AGG untersagtes Verhalten dar. Dies betrifft vor allem den Ablauf von Einstellungsverfahren.

Deutlich wird dies am **Beispiel nicht neutral formulierter Stellenausschreibungen**. Das AGG enthält ein ausdrückliches Verbot diskriminierender Stellenausschreibungen in **§ 11 AGG**. Der Verstoß gegen § 11 AGG stellt aber keine eigene Benachteiligungsform dar. Die beispielsweise nicht geschlechtsneutral formulierte Stellenanzeige wird **lediglich** als **Indiz** für eine Geschlechtsdiskriminierung angesehen, wenn die Bewerbung einer Frau später abgelehnt wurde (vgl. fünfter Schritt, S. 57).

Ähnlich verhält es sich mit Fragen im Bewerbungsgespräch. Unzulässige Fragen nach beispielsweise einer Schwangerschaft verstoßen allein nicht gegen das AGG. Sie können nach einer Absage aber ebenfalls als Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts genannt werden.

■ Bei unzulässigen Fragen haben Bewerberinnen und Bewerber ein „Recht zur Lüge“. Sie müssen die Fragen nicht wahrheitsgemäß beantworten. Die Fragen sind unzulässig, wenn der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an der Beantwortung haben kann. Das Interesse an bestimmten persönlichen Eigenschaften ist nur dann berechtigt, wenn die Eigenschaften für die ordnungsgemäße Erfüllung der vorgesehenen Arbeitsaufgaben oder für die gezielte Förderung benachteiligter Arbeitnehmergruppen von Bedeutung sind. Um dies im Bewerbungsgespräch zu klären, ist zu einem offenen Umgang mit derartigen Fragen zu raten. Man kann z. B. freundlich, aber bestimmt zurückfragen, ob es einen sachlichen Grund für diese Frage gibt.

Zurück zu Fallbeispiel 14: Es wäre eine unzulässige Frage gewesen, wenn die Frau vor der Berufung in den Vorstand der Aktiengesellschaft nach ihrer Familienplanung gefragt worden wäre. Wenn sie über einen Kinderwunsch spricht und trotzdem Vorstandsmitglied wird, bleibt die unzulässige Frage folgenlos. Die Frau hat keine Ansprüche nach dem AGG, solange sie nicht beim Zugang zum Vorstand benachteiligt wird. Andernfalls kann sie die Frage nach der Familienplanung als Indiz dafür nennen, dass sie wegen ihres Geschlechts nicht berufen wurde.

Andere Person in einer vergleichbaren Situation

Die Zurücksetzung lässt sich nur feststellen, wenn eine ähnliche Situation bei anderen Personen besteht oder denkbar ist. Ohne eine (zumindest gedachte) Vergleichsgruppe kann es keine Ungleichbehandlung geben. Wer als Einzige oder Einziger eine negative Behandlung erfährt, ohne dass dies auch gegenüber anderen Personen möglich wäre, wird zwar schlecht behandelt, aber nicht schlechter als andere. Als Vergleichsgruppe werden diejenigen gegenübergestellt, die sich in einer gleichartigen Ausgangslage befinden, ohne den infrage kommenden Grund des § 1 AGG aufzuweisen.

Fallbeispiel 27: Um festzustellen, ob ein Arbeitgeber Frauen weniger Gehalt zahlt, werden ihnen als Vergleichsgruppe die männlichen Beschäftigten des Unternehmens gegenübergestellt. Sollte das Unternehmen nur Frauen beschäftigen, ist das eine gedachte männliche Vergleichsgruppe: Würde der Arbeitgeber für die gleiche Position mehr Gehalt zahlen, wenn sie von einem Mann besetzt wäre?

Innerhalb von **Bewerbergruppen** sind nur die Personen vergleichbar, die für die ausgeschriebene Position geeignet sind. Die notwendige Qualifikation für die zu besetzende Stelle muss vorliegen, bevor eine Benachteiligung denkbar ist. Notwendig qualifiziert ist, wer die üblicherweise an die jeweilige Tätigkeit gestellten Anforderungen erfüllt. Bei Tätigkeiten, die üblicherweise einen Hochschulabschluss voraussetzen, können nur Hochschulabsolventinnen und -absolventen benachteiligt werden (BAG, Urteil vom 18.03.2010, AZ 8 AZR 77/09).

Fallbeispiel 28: Eine Anwaltskanzlei hatte per Stellenanzeige eine „Bürokraft als Patentsachbearbeiterin“ gesucht. Auf die Stelle bewarb sich ein Mann um eine „Anstellung als Patentsachbearbeiter“. Als er abgelehnt wurde, klagte er auf Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung. Das Gericht prüfte nicht, ob die Ablehnung auf das Geschlecht des Bewerbers zurückzuführen war. Die Tätigkeit könne nicht ohne eine einschlägige Berufserfahrung auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes ausgeübt werden, befand es. Diese fehlte dem Kläger. Er wurde deshalb als für die Position ungeeignet angesehen (LAG Köln, Urteil vom 06.10.2010, AZ 6 Sa 1055/10).

In eingetragener Lebenspartnerschaft lebende Menschen befinden sich mit Verheirateten seit Einführung des Lebenspartnerschaftsgesetzes in vielen Versorgungsfragen in einer vergleichbaren Lebenssituation. Es stellt deswegen eine unmittelbare Benachteiligung wegen der sexuellen Identität dar, wenn der Arbeitgeber nur überlebende Eheleute und nicht auch überlebende Lebenspartnerinnen und -partner bei der Hinterbliebenenversorgung berücksichtigt (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2009, AZ 3 AZR 294/09).

Schwangerschaft und Mutterschaft, § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG

Jede Benachteiligung **im Bereich Beschäftigung und Beruf** (Verweis auf § 2 Abs. 1 Nr. 1–4 AGG), die an die Schwangerschaft oder Mutterschaft anknüpft, wird ausdrücklich der unmittelbaren Benachteiligung gleichgestellt.

Mittelbare Benachteiligungen, § 3 Abs. 2 AGG

Bei der mittelbaren Benachteiligung geht es um eine **formale Gleichbehandlung**, die zu einer Zurücksetzung geführt hat.

Treffen die Auswirkungen von neutralen Regelungen in erster Linie bestimmte gesellschaftliche Gruppen wie z. B. Frauen, können sie im Ergebnis eine vergleichbar diskriminierende Wirkung haben wie eine ausdrücklich an diese gerichtete nachteilige Regelung. Dies ist die Situation, die § 3 Abs. 2 AGG zugrunde liegt. Eine Regelung gilt eigentlich für alle, ist aber nur für bestimmte Personengruppen besonders belastend.

*Fallbeispiel 29: Anforderungen an die **Deutschkenntnisse** von Beschäftigten sind ein Beispiel für mittelbar belastende neutrale Kriterien. Das Anknüpfen an Deutschkenntnisse ist dem Anschein nach neutral, denn Sprachkenntnisse kann theoretisch jeder Mensch erwerben. Unzweifelhaft ist aber auch, dass es in Deutschland vor allem zugewanderten Menschen schwerfallen wird, bestimmte Sprachniveaus in Deutsch nachzuweisen. Werden für eine Stelle z. B. „perfekte Deutschkenntnisse“ vorausgesetzt, kann dies Menschen wegen ihrer ethnischen Herkunft in besonderer Weise benachteiligen (BAG, Urteil vom 28. Januar 2010, AZ 2 AZR 764/08; ArbG Hamburg, Urteil vom 26. Januar 2010, AZ 25 Ca 282/09). Auch **allgemein geltende Kleidervorschriften** können mittelbar diskriminierend sein. Wird das Tragen von Kopfbedeckungen verboten, kann das für kopftuchtragende Musliminnen besonders belastend sein.*

Zurück zu Fallbeispiel 16: Die Probezeitkündigung aufgrund eines russischen Akzents war dagegen eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft (LAG Bremen, Urteil vom 29.06.2010, AZ 1 Sa 29/10). Der russische Akzent wurde abgelehnt, weil er „nicht in den Betrieb passte“. Damit wurde nicht auf mangelhafte Deutschkenntnisse, sondern direkt auf die Herkunft aus dem russischen Sprachraum abgestellt. Ähnlich ist der Wunsch nach Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern einzuordnen. Mit der Muttersprache wird direkt auf die Abstammung abgestellt. Deshalb kommt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft in Betracht, nicht bloß eine mittelbare.

Auch hier müssen zunächst Vergleichsgruppen gebildet werden. Den besonders belasteten werden die weniger belasteten Betroffenen gegenübergestellt. Die Formulierung „in besonderer Weise“ verlangt, dass die Belastung gegenüber der Vergleichsgruppe eine gewisse **Erheblichkeitsschwelle** überschreitet. Bagatellen sollen außer Betracht bleiben.

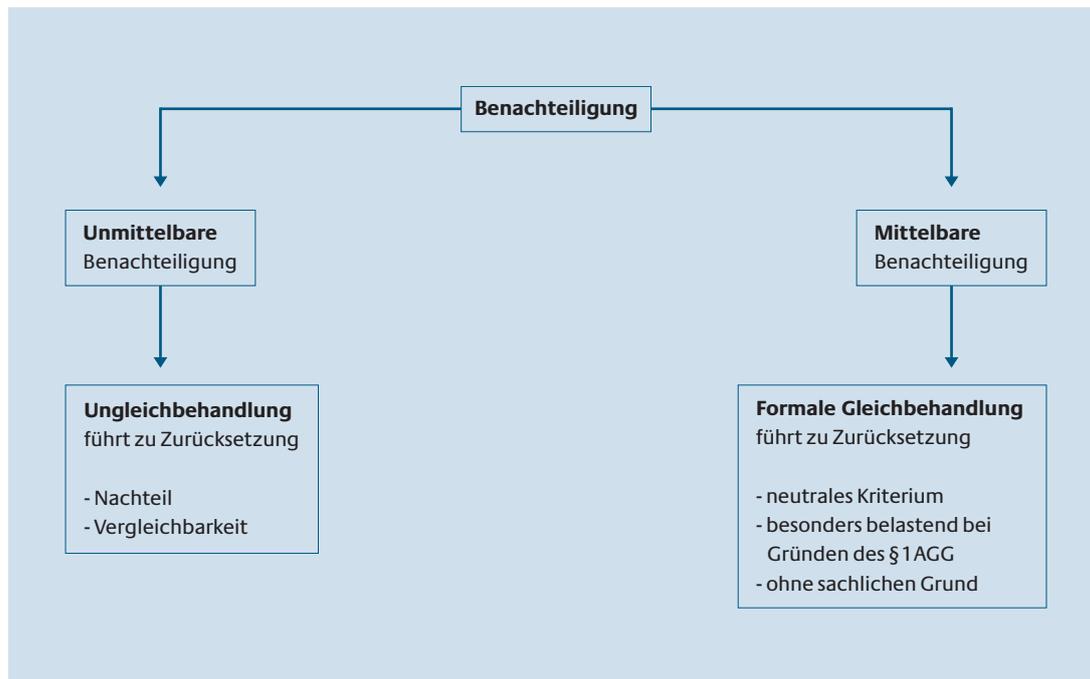
Eine mittelbare Zurücksetzung ist **in stärkerem Maße zulässig** als eine unmittelbare. Deshalb ist die richtige Zuordnung gerade bei diesen beiden Benachteiligungsformen wichtig. Unmittelbare Benachteiligungen sind nur zulässig, wenn einer der im AGG aufgeführten Rechtfertigungsgründe vorliegt. Bei einer mittelbaren Benachteiligung genügt jedes sachlich rechtfertigende Ziel, wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (§ 3 Abs. 2 AGG). Es handelt sich dann insgesamt nicht um eine Benachteiligung. Dies bringt die Formulierung „es sei denn“ zum Ausdruck.

■ Zum Teil wissen die Betroffenen selbst, warum die besonders belastende Regelung getroffen wurde. Fragen Sie sie danach. Wenn Ihnen der Hintergrund für die Regelung nachvollziehbar vorkommt, spricht das gegen eine mittelbare Benachteiligung nach dem AGG.

Fallbeispiel 29: Anforderungen an die Deutschkenntnisse sind z. B. sachlich gerechtfertigt, wenn sie eine reibungslose Verständigung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten bzw. der Beschäftigten untereinander und mit Kundinnen und Kunden sichern sollen. Gleichwohl müssen sich die Anforderungen an den tatsächlichen Bedürfnissen orientieren. Ein akzentfreies Deutsch wird nur in seltenen Fällen (z. B. Radiosprecherinnen und -sprecher) berechtigterweise verlangt werden können. Sich „ansprechend klar und deutlich in deutscher Sprache“ ausdrücken zu können, ist beim Zustellen von Post eine unangemessene Forderung (ArbG Hamburg, Urteil vom 26. Januar 2010, AZ 25 Ca 282/09). Verlangen Arbeitsschutz- oder Hygienevorschriften nach einer bestimmten Arbeitskleidung, kann dies ein Verbot von Kopfbedeckungen am Arbeitsplatz sachlich rechtfertigen.

Umfassende Informationen zu mittelbaren Benachteiligungen gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Überblick über unmittelbare und mittelbare Benachteiligung



Belästigungen und sexuelle Belästigungen, § 3 Abs. 3 und 4 AGG

Der Benachteiligungsschutz erstreckt sich gem. § 3 Abs. 3 und 4 AGG auf Belästigungen und sexuelle Belästigungen. Ein Vergleich zu einer anderen Person oder Personengruppe ist dabei entbehrlich. Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter belästigt wird, kommt es nicht darauf an, ob das auch anderen Beschäftigten des Unternehmens passieren könnte.

Belästigungen definiert § 3 Abs. 3 AGG als **unerwünschte Verhaltensweisen**, welche motiviert durch einen AGG-Grund bezwecken oder bewirken, dass die **Würde der betreffenden Person** verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes (**feindliches**) **Umfeld** geschaffen wird.

Fallbeispiel 30: In Gegenwart eines homosexuellen Kollegen werden laufend „Schwulenzitate“ erzählt.

Bei sexuellen Belästigungen ist das unerwünschte Verhalten ein sexuell bestimmtes. § 3 Abs. 4 AGG nennt Beispiele: „unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen“ usw. Der Schutz vor **sexuellen Belästigungen** besteht aber **nur im Bereich Beschäftigung und Beruf** (Verweis auf § 2 Abs. 1 Nr. 1–4 AGG).

Fallbeispiel 31: Gegen einen pornografischen Kalender im Großraumbüro kann man sich auf der Grundlage des AGG wehren. Hängt der gleiche Kalender im Fitnessstudio, wird das in der Regel nicht möglich sein. Dann kommen aber Ansprüche nach dem BGB in Betracht (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 33).

Bei Belästigungen ist eine bestimmte Verhaltensweise oder ein bestimmter Vorfall für das Umfeld **charakteristisch oder typisch**. Einmaliges Verhalten führt grundsätzlich nicht zur Schaffung eines feindlichen Umfeldes. Vielmehr ist für Belästigungen regelmäßig ein **Verhalten von gewisser Dauer** erforderlich. Nur in Ausnahmefällen kann auch ein **(besonders schwerwiegendes)** einmaliges **Verhalten** genügen (BAG, Urteil vom 24.09.2009, AZ 8 AZR 705/08).

Bagatellen scheiden auch hier aus. Sie sind nicht geeignet, die Würde einer Person zu verletzen. Das unerwünschte Verhalten muss beträchtlich und deutlich oberhalb einer bloßen Lästigkeitsschwelle liegen.

Fallbeispiel 32: Die wiederholte Aufforderung, einen Deutschkurs zu besuchen, kann aus Sicht der angesprochenen Beschäftigten zwar unerwünscht, aber nicht würdeverletzend sein (BAG, Urteil vom 22.06.2011, AZ 8 AZR 48/10).

§ 3 Abs. 3 und 4 AGG verbietet nicht nur Belästigungen durch Arbeitgeber und Vertragspartner, sondern auch durch Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen oder Kunden.

Auch das sog. „**Mobbing**“ am Arbeitsplatz, also das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte, kann eine Belästigung nach dem AGG darstellen. Mit der Definition des Begriffs „Belästigung“ in § 3 Abs. 3 AGG ist letztlich auch der Begriff des „Mobbing“ umschrieben (BAG, Urteil vom 25.10.2007, AZ 8 AZR 593/06). Für eine Belästigung im Sinne des AGG muss das Mobbing seine Ursachen in einem (vermeintlichen) AGG-Grund des Belästigten haben, also z. B. wegen einer Behinderung eingetreten sein. Bei Mobbing ohne Bezug zu den AGG-Gründen kommen nur die allgemeinen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen mobbingbedingter Verletzung der Gesundheit bzw. des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach dem BGB in Betracht.

Anweisung zu einer Benachteiligung, § 3 Abs. 5 AGG

Die Anweisung, eine Person aus einem in § 1 AGG genannten Grund zu benachteiligen, verstößt gegen das AGG. Auch wenn sie die oder der Angewiesene nicht ausführt (BT-Drs. 16/1780, S. 33). Diskriminierende Weisungen sind unwirksam und müssen nicht befolgt werden. Das gilt nicht nur im Bereich Beschäftigung und Beruf. Der Verweis auf § 2 Abs. 1 Nr. 1–4 AGG enthält lediglich eine genauere Beschreibung des untersagten Anweisungsverhaltens in Beschäftigungsverhältnissen (gekennzeichnet durch das Wort „insbesondere“).

Fallbeispiel 33 (ein vor Inkrafttreten des AGG noch anders entschiedener Fall des ArbG Wuppertal, Urteil vom 10.12.2003, AZ 3 Ca 4927/03): Ein Arbeitgeber gibt seinem Personalchef die Anweisung, keine türkischen Beschäftigten einzustellen.

Keine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung oder Anweisung dazu

- Die Klärung der Rechtfertigungsmöglichkeiten nach dem AGG nimmt nicht nur in diesem Wegweiser, sondern meist auch in der Beratung einigen Raum ein. Hier werden Sie häufig vor der Herausforderung stehen, eine mögliche Rechtfertigung der als diskriminierend empfundenen Situation anzusprechen, ohne dass die Betroffenen das Gefühl haben, man wolle die Diskriminierungserfahrung absprechen oder herunterspielen. Es kann Ihnen helfen zu wiederholen, dass es allein um die Einordnung der geschilderten Diskriminierung unter rechtliche Kategorien geht. Dass diese Kategorien nicht in der Lage sind, alle Aspekte erlebter Diskriminierung zu fassen, können Sie noch einmal betonen (vgl. erster Schritt, S. 11). Ebenso, dass eine Rechtfertigungsmöglichkeit die sozialen und persönlichen Folgen der Diskriminierungserfahrung aus Ihrer Sicht nicht aufhebt.

Wenn bei unmittelbaren Benachteiligungen und Anweisungen dazu einer der in den §§ 5, 8–10, 19 und 20 genannten Rechtfertigungsgründe eingreift, liegt kein Verstoß gegen das AGG vor.

- Ob eine Benachteiligung gerechtfertigt sein kann, prüfen Sie nur bei einer unmittelbaren Benachteiligung oder bei einer Anweisung dazu. Bei mittelbaren Benachteiligungen liegt bereits keine Benachteiligung vor, wenn ein sachlich rechtfertigender Grund eingreift (S. 35). Belästigungen und sexuelle Belästigungen können überhaupt nicht gerechtfertigt werden.

Positive Maßnahmen, § 5 AGG

Fördermaßnahmen können eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. § 5 AGG nennt sie positive Maßnahmen. Sie fördern wegen der Gründe des § 1 AGG strukturell benachteiligte Gruppen. Und benachteiligen oft automatisch die nicht geförderte Gruppe. Jüngere haben einen Nachteil, weil sie in die Förderung für Ältere nicht einbezogen sind. Das ist Wesen jeder Förderung und deshalb nicht diskriminierend.

Bekanntes Beispiel für eine positive Maßnahme sind **Förderhinweise in Stellenanzeigen**, mit denen Bewerbungen von Frauen oder Menschen mit Behinderung besonders begrüßt werden.

Fallbeispiel 34: In Stellenanzeigen öffentlicher Arbeitgeber findet sich regelmäßig der Hinweis, dass „Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

Die Gruppe, die gefördert werden soll, muss **tatsächlich strukturell benachteiligt bzw. unterrepräsentiert** sein. Im Arbeitsleben geht es meist um die Ausgangssituation, dass Frauen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Migrationshintergrund usw. schwächer vertreten sind. Das AGG lässt offen, in welchem **Bezugsrahmen** das festzustellen ist. Soll man sich hier an der einzelnen Abteilung, dem gesamten Unternehmen oder den Arbeitsverhältnissen in der ganzen Bundesrepublik orientieren? Beides ist nach dem derzeitigen Meinungsstand der Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten denkbar. Unternehmen, die bereits über-

proportional viele Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen, dürfen sie weiter bevorzugt einstellen, solange gesamtgesellschaftlich gesehen Nachteile fortbestehen. Umgekehrt können auch tendenziell nicht benachteiligte Gruppen in bestimmten Branchen förderbar sein, z. B. Männer in Erziehungsberufen.

Fallbeispiel 35: In einem vom LAG Düsseldorf entschiedenen Fall (Urteil vom 12.11.2008, AZ 12 Sa 1102/08) war eine Stelle im gehobenen Dienst in einem Sportamt mit dem Hinweis „Es besteht ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen“ ausgeschrieben worden. 6 Bewerberinnen und Bewerber wurden zum Vorstellungsgespräch geladen. 2 Männer, darunter der Kläger, und 4 Frauen. Eine der Frauen wurde so die einzige Mitarbeiterin mit einer Lehrfunktion bei dem Sportamt. Es gab jeweils 2 Kolleginnen und Kollegen im gehobenen Dienst. In der gleichen Laufbahn- und Vergütungsgruppe bestand landesweit ein Verhältnis von 62 Männern zu 54 Frauen. Dagegen waren Männer im gesamten Schuldienst des Landes deutlich unterrepräsentiert. Zur Feststellung einer Unterrepräsentanz von Frauen stellte das Gericht auf die Laufbahn- und Vergütungsgruppe ab und bejahte sie. Eine andere Vergleichsgruppe ließe sich nicht sachgerecht bilden, weil zum einen sonst keine weiteren Personen in der Funktion des Sportlehrers beschäftigt und zum anderen die im Sportamt im gehobenen Dienst tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts ihrer geringen Zahl (4) nicht repräsentativ seien. Das Verhältnis von 62:54 rechtfertige positive Maßnahmen nach § 5 AGG.

Maßnahmen sind sowohl zum Abbau von Nachteilen als auch **zur Verhinderung künftiger Nachteile** zulässig (BT-Drs. 16/1780, S. 34).

Sie müssen **verhältnismäßig** sein. § 5 AGG verlangt „geeignete und angemessene Maßnahmen“. Für die zu fördernde Gruppe darf es **keinen absoluten Vorrang** geben (BT-Drs. 16/1780, S. 34). Es muss also noch im Einzelfall geprüft werden, ob eine Ausnahme von der vorgesehenen Förderung zu machen ist. So sieht es auch die Frauenförderung im öffentlichen Dienst vor. Bei der endgültigen Stellenbesetzung dürfen die Qualifikationen und die persönliche Situation der männlichen Mitbewerber nicht von vorneherein ignoriert werden.

Zurück zu Fallbeispiel 35: Der Hinweis hielt sich in diesen Grenzen. Er stellt noch keinen Vorgriff auf die Auswahlentscheidung dar. Schließlich wurden auch Männer trotz Förderhinweis zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Umfassende Informationen zu den positiven Maßnahmen gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Rechtfertigungsgründe bei Beschäftigungsverhältnissen, §§ 8–10 AGG

In §§ 8–10 AGG werden die Gründe genannt, die eine unmittelbare Benachteiligung im Arbeitsleben rechtfertigen können. **§ 8 AGG** bezieht sich auf **alle Gründe**. Dagegen greift **§ 9 AGG** nur beim Grund „**Religion oder Weltanschauung**“ und **§ 10 AGG** nur beim Grund „**Alter**“.

! Sie prüfen hier spezielle Vorschriften nur für Beschäftigungsverhältnisse.

Wegen beruflicher Anforderungen, § 8 AGG

Eine Rechtfertigung nach § 8 AGG kommt in Betracht, wenn **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen** eine Ungleichbehandlung erforderlich machen. Wesentlich und entscheidend sind berufliche Anforderungen nur, wenn ohne sie die **ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben** gefährdet ist. Der Arbeitgeber darf sich auf einen AGG-Grund beziehen, um den Erfolg der beruflichen Aufgabe zu sichern.

Das kann z. B. eine bestimmte Geschlechtszugehörigkeit sein, wenn es um den **Schutz der Intimsphäre** geht.

Fallbeispiel 36: Eine Betreuerstelle in einem Mädcheninternat, die auch Nachtdienste beinhaltete, sollte neu besetzt werden. Um den Schutz der Intimsphäre der Mädchen zu gewährleisten, durfte das Internat davon ausgehen, dass nur Frauen die ausgeschriebene Tätigkeit ordnungsgemäß ausüben können (BAG, Urteil vom 28.05.2009, AZ 8 AZR 536/08). Wegen § 8 AGG durfte das Internat von vorneherein nur Bewerberinnen berücksichtigen.

Zum **Schutz der Gesundheit** von Patientinnen und Patienten darf es Altersgrenzen für Ärztinnen und Ärzte geben (EuGH, Urteil vom 12.01.2010, Rs. C-341/08 (Petersen)). Das Unterschreiten der Altersgrenze stellt dann eine wesentliche und entscheidende Anforderung an den Arztberuf dar. Entsprechendes gilt für die **Gefahrenabwehr**. Sicherheitsrelevante Berufsgruppen wie z. B. Pilotinnen und Piloten dürfen wegen altersbedingter Fehlreaktionen früher in den Ruhestand geschickt werden (EuGH, Urteil vom 13.09.2011, Rs. C-447/09 (Prigge u. a.)).

Bei einem Projekt, das sich gezielt an Mädchen mit Migrationshintergrund richtet, darf sich die Bewerberauswahl auf Frauen mit Migrationshintergrund beschränken. Dies ist, um die Basis für ein **Vertrauensverhältnis** zwischen Projektbetreuung und -teilnehmerinnen zu sichern, nach § 8 AGG zulässig (BAG, Urteil vom 18.03.2010, AZ 8 AZR 77/09). Bloße Kundenwünsche an Geschlecht, Alter o. Ä. machen diese nicht zu wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen. Meist beruhen diese Erwartungen nämlich ihrerseits auf Vorurteilen, traditionellen Rollenverständnissen oder Gewohnheiten der Kundschaft, die das AGG gerade nicht zementieren will. Arbeitgeber dürfen sich ungeachtet der Gefahr wirtschaftlicher Einbußen **diskriminierende Kundenwünsche** nicht zu eigen machen, solange diese Einbußen das Unternehmen nicht in seiner Existenz gefährden. Erst wenn sie ein **Authentizitätsproblem** bekommen, weil Produkte bzw. Serviceleistungen nur bei Vorhandensein oder Fehlen bestimmter persönlicher Merkmale als fehlerfrei bzw. glaubwürdig akzeptiert werden, kann das anders zu beurteilen sein (BAG, Urteil vom 18.03.2010, AZ 8 AZR 77/09).

Fallbeispiele 37: Eine Stellenausschreibung, die die Betreuung durch männliche Gewalt traumatisierter Frauen beinhaltet, darf sich nur an Frauen richten (ArbG Köln, Urteil vom 12.01.2010, AZ 8 Ca 9872/09). Würde der Arbeitgeber in dieser Situation männliche Betreuer einsetzen, würde er seine Glaubwürdigkeit verlieren. Der Bäcker in einer konservativen Kleinstadt darf seiner transsexuellen Mitarbeiterin das Tragen von Frauenkleidern dagegen nicht deshalb verbieten, weil er fürchtet, Stammkunden zu verlieren.

Die Anforderungen müssen **verhältnismäßig** („angemessen“) sein. Sie dürfen nicht willkürlich festgelegt werden und müssen geeignet sein, den beabsichtigten Schutz der Gesundheit, Bevölkerung vor Gefahren etc. zu erreichen. Es dürfen keine übermäßigen Nachteile für die ausgeschlossenen Gruppen entstehen.

Fallbeispiel 38: Nach einem Tarifvertrag im Flugverkehr endeten die Arbeitsverhältnisse der Pilotinnen und Piloten spätestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Diese Regelung war zum Schutz vor Gefahren unangemessen. Da andere nationale und internationale Regelungen die öffentliche Sicherheit bis zu einem Höchstalter von 65 Jahren für Pilotinnen und Piloten gewahrt sehen, ist eine niedrigere Altersgrenze nicht notwendig (EuGH, Urteil vom 13.09.2011, Rs. C-447/09 (Prigge u. a)).

Wegen der Religion oder Weltanschauung, § 9 AGG

§ 9 AGG erlaubt Ungleichbehandlungen mit Bezug zu den Gründen **Religion und Weltanschauung**, die **von religiösen Einrichtungen** ausgehen.

Fallbeispiel 39: Eine Kirche sucht eine neue Pressesprecherin bzw. einen neuen Pressesprecher. Muslimische Bewerberinnen und Bewerber werden mit dem Hinweis abgelehnt, dass nur Konfessionsangehörige eingestellt werden.

§ 9 AGG **privilegiert** diese Einrichtungen **gegenüber anderen Arbeitgebern**. Ungleichbehandlungen im Arbeitsleben sind ihnen in größerem Umfang gestattet. Umstritten ist nur, wie weit diese Privilegien gehen. Die Gerichte haben das noch nicht abschließend geklärt.

Ein Privileg ist, dass es genügt, wenn die Religion oder Weltanschauung eine **gerechtfertigte** berufliche Anforderung ist. Sie muss nicht – wie in § 8 AGG – wesentlich und entscheidend sein.

Weiter kann die Religion oder Weltanschauung nach Art der Tätigkeit **oder** im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft eine gerechtfertigte berufliche Anforderung sein. Dieses Privileg ist umstritten, denn die EU-Vorgaben lauten anders. Nach Artikel 4 der EU-Richtlinie 2000/78/EG ist aus Sicht des religiösen Selbstverständnisses **und** nach der Art der Tätigkeit zu beurteilen, ob die Religion oder Weltanschauung eine gerechtfertigte berufliche Anforderung ist. Das religiöse Selbstverständnis muss danach im **Zusammenhang mit den zu erfüllenden beruflichen Aufgaben** stehen und kann nicht wie in § 9 AGG eine eigene Rechtfertigungsgrundlage bilden.

Deutlich wird der Unterschied bei nicht religiös geprägten Aufgaben in einem Kirchenbetrieb.

Fallbeispiel 40: Der Hausmeister in einem evangelischen Kindergarten soll nach dem Stellenprofil evangelisch sein.

Das ArbG Hamburg legte die Kirchenklausel mit Blick auf die EU-Vorgaben einschränkend aus (Urteil vom 04.12.2007, AZ 20 Ca 105/07). Die Tätigkeit müsse die **Bildung und Verbreitung der Glaubensinhalte (sog. verkündungsnaher Bereich)** betreffen, um ein die Religionszugehörigkeit voraussetzendes Stellenprofil zu rechtfertigen. Danach könnten wichtige Funk-

tionen in der Gemeindeleitung und -verwaltung, nicht aber die Hausmeistertätigkeit im kirchlichen Kindergarten von der Religionszugehörigkeit abhängig gemacht werden. Diese Entscheidung wurde von den späteren Instanzen aus anderen Gründen aufgehoben (LAG Hamburg, Urteil vom 29.10.2008, AZ 3 Sa 15/08; BAG, Urteil vom 19.08.2010, AZ 8 AZR 466/09).

Nach anderer Ansicht muss die Beschäftigung nicht verkündungsnah sein. Die EU-Richtlinie habe den bestehenden Status der Kirchen und Religionsgemeinschaften nicht schmälern wollen (BT-Drs. 16/1780, S. 35). Ihr Selbstbestimmungsrecht hat in Deutschland eine lange **Tradition im Verfassungsrecht**. Daher war es vor Inkrafttreten des AGG unstreitig, dass die Religionsgemeinschaften im Wesentlichen frei darüber entscheiden können, ob eine bestimmte Tätigkeit nur von ihren Mitgliedern ausgeübt werden soll. Auch das BAG hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2006 die Bedeutung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen betont und erklärt, dass die Richtlinie es unberührt lasse (Urteil vom 26.10.2006, AZ 6 AZR 307/06).

Welche Nähe die Beschäftigten zum Verkündigungsauftrag haben müssen, damit sich kirchliche Arbeitgeber auf § 9 Abs. 1 AGG berufen können, bleibt unklar und bedürfte gerichtlicher Klärung.

§ 9 Abs. 1 AGG ist nicht zu prüfen, wenn Religionsgemeinschaften als Arbeitgeber **allgemeine Loyalitätspflichten** formulieren, **§ 9 Abs. 2 AGG**. Hierbei geht es mehr um Verhaltensanforderungen an die bereits tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als um berufliche Anforderungen aufgrund der Religionszugehörigkeit.

Fallbeispiel 41: Der Kirchenaustritt einer Mitarbeiterin in einem kirchlichen Pflegeheim wird als Verletzung der Pflicht zu loyalem Verhalten gewertet und nicht an § 9 Abs. 1 AGG gemessen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 02.07.2008, AZ 7 Sa 250/08).

Eine Lebensführung, die die Glaubwürdigkeit der Glaubensgemeinschaft nach außen beeinträchtigen kann, muss nicht hingenommen werden. Auch hier kann es Unterschiede je nach Tätigkeit im verkündungsnahen oder verkündungsfernen Bereich geben. Die Rechtsprechung billigt es, wenn an Beschäftigte im verkündungsnahen Bereich oder Funktionsträger stärkere Anforderungen an Loyalität und Beachtung der Kirchengrundsätze gestellt werden (BAG, Urteil vom 16.09.2004, AZ 2 AZR 447/03).

Umfassende Informationen zu § 9 AGG gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Wegen des Alters, § 10 AGG

§ 10 AGG bietet für den Grund „Alter“ erleichterte Rechtfertigungsmöglichkeiten im Vergleich zu § 8 AGG. Eine nachteilige Behandlung älterer oder jüngerer Beschäftigter ist bereits dann zulässig, wenn sie legitime Ziele verfolgt und die Betroffenen nicht unverhältnismäßig belastet.

Als **legitime Ziele** hat der **EuGH** lediglich **sozialpolitische Ziele**, das heißt vor allem öffentliche, im **Allgemeinwohl** liegende Interessen anerkannt. Das sind insbesondere solche aus den

Bereichen **Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung** (Urteil vom 05.03.2009, Rs. C-388/07 (Age Concern England)).

Einige **mögliche Ziele** werden in den **Nr. 1–6** des § 10 AGG genannt. Diese Aufzählung ist nur **beispielhaft**, nicht abschließend.

§ 10 Nr. 1 und 5 AGG zeigen, dass eine **ausgewogene Verteilung der Beschäftigungschancen** unter den Generationen als legitimes Ziel anzuerkennen ist (so auch EuGH, Urteil vom 12.01.2010, Rs. C-341/08 (Petersen)). Ungleichbehandlung im Interesse der beruflichen Eingliederung von besonders fürsorgebedürftigen Personen wie z. B. Jugendlichen sind grundsätzlich hinzunehmen (§ 10 Nr. 1 AGG). Auch Regelungen, die ein automatisches Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit Entstehen eines Rentenanspruchs vorsehen (§ 10 Nr. 5 AGG), dienen letztlich einer besseren Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen und sind damit legitim (EuGH, Urteil vom 12.10.2010, Rs. C-45/09 (Rosenblatt)). Ferner ist die **Berücksichtigung der finanziellen Absicherung rentennahe Beschäftigter** ein Punkt, der Nachteile bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen rechtfertigen kann (EuGH, Urteil vom 16.10.2007, Rs. C-411/05 (Palacios de la Villa)).

Altersunter- und obergrenzen bei der Einstellung können nach § 10 Nr. 2 und 3 AGG zulässig sein. Das Anstreben eines **ausgewogenen Verhältnisses zwischen Einstellungsaufwand und Beschäftigungszeit** ist ein legitimes Ziel (BT-Drs. 16/1780, S. 36).

Fallbeispiel 42: Eine Fluggesellschaft stellt Flugbegleiterinnen und -begleiter zunächst befristet ein, übernimmt sie dann aber. Anders bei einer 46-jährigen Stewardess. Eine unbefristete Beschäftigung wurde wegen ihres Alters abgelehnt. Bei Fluguntauglichkeit gibt es ab dem 45. Lebensjahr Anspruch auf eine Übergangsvorsorge bis zum Eintritt des gesetzlichen Rentenalters. Aufgrund des Risikos, bei einer nur kurzen Beschäftigungszeit Versorgungsleistungen erbringen zu müssen, schließt die Fluggesellschaft ab dem 41. Lebensjahr keine unbefristeten Arbeitsverträge mehr ab. Das Arbeitsgericht Frankfurt widersprach (Urteil vom 29.05.2007, AZ 11 Ca 8952/06). Der Renteneintritt liege bei 55 Jahren. Die im Fall verbleibende Beschäftigungszeit von 9 Jahren sei zu lang, um die Höchstaltersgrenze zu rechtfertigen. Das Risiko der Übergangsvorsorge sei im Rahmen des § 10 Nr. 3 AGG nicht zu berücksichtigen. Der Eintritt in eine Übergangsvorsorge sei nicht der Eintritt in den Ruhestand im Sinne dieser Vorschrift.

Fraglich ist, ob auch **aner kennenswerte, aber rein betriebs- und unternehmensbezogene Interessen** legitime Ziele sein können. Die Rechtsprechung in Deutschland deutet darauf hin (OLG Köln, Urteil vom 09.07.2010, AZ 18 U 196/09).

Fallbeispiel 43: Anerkennenswert kann das Ziel sein, die Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten durch höhere Urlaubsansprüche zu sichern (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.03.2010, AZ 20 Sa 2058/09). Nicht aner kennenswert erscheinen rein privatnützige Interessen. Im Fall der Stewardess möchte sich die Fluggesellschaft in erster Linie selbst vor den Kosten bei einem altersbedingt erhöhten Risiko der Fluguntauglichkeit schützen. Das Arbeitsgericht Frankfurt maß diesem rein wirtschaftlichen Ziel keine rechtfertigende Wirkung bei.

Die Maßnahmen müssen **verhältnismäßig** sein. Sie müssen geeignet sein, die angestrebten Ziele zu erreichen und dürfen nicht über das hinausgehen, was zur Zielerreichung erforder-

lich ist. Die Interessen der benachteiligten Altersgruppen dürfen nicht übermäßig beeinträchtigt werden. Eine Höchstaltersgrenze kann Bewerberinnen und Bewerber von der Ausübung des Wunschberufs gänzlich ausschließen. Bei solch einschneidenden Folgen für die Lebensplanung muss die Angemessenheit streng geprüft werden (ArbG Frankfurt, Urteil vom 30.04.2008, AZ 14 BV 36/08). Gerade starre Altersgrenzen können das zur Zielerreichung notwendige Maß übertreten, weil keine Ausnahmen für besondere Lebenssituationen (Kindererziehungszeiten) möglich sind.

*Fallbeispiel 44: Das LAG Köln hat eine **starre Höchstaltersgrenze** für Habilitationsstellen für unwirksam erklärt (Urteil vom 12.02.2009, AZ 7 Sa 1132/08). Werden keine Ausnahmen für Fälle vorgesehen, in denen älterer wissenschaftlicher Nachwuchs besonders talentiert ist, könne die Altersgrenze die Ziele der Optimierung von Lehre und Forschung sogar durchkreuzen.*

Umfassende Informationen zu § 10 AGG gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Diskriminierung aufgrund des Alters“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Rechtfertigungsgründe im Geschäftsverkehr

Ungleichbehandlungen im Geschäftsverkehr können nach § 19 Abs. 3 AGG oder § 20 AGG gerechtfertigt sein. **§ 19 Abs. 3 AGG** ist auf **alle Gründe** anwendbar, betrifft jedoch nur die Vergabe von **Wohnraum**. **§ 20 AGG** erlaubt Ungleichbehandlungen **nur** im Hinblick auf **Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht**. Diese Gründe sind nur im Bereich der **Massengeschäfte und vergleichbaren Schuldverhältnisse sowie Versicherungen** geschützt (vgl. zweiter Schritt, S. 23). § 20 AGG bezieht sich also ebenfalls allein auf diese Art Geschäfte.

Sozial stabile Bewohnerstrukturen, § 19 Abs. 3 AGG

Über § 19 Abs. 3 AGG sollen Prinzipien der sozialen Stadt- und Wohnungspolitik berücksichtigt werden können (BT-Drs. 16/1780, S. 42). Der Gesetzgeber versteht dies als Fördermaßnahme. Die Ablehnung von Gruppen, die in einer Siedlung ohnehin nur schwach vertreten sind, kann damit nicht gerechtfertigt werden.

Fallbeispiel 45: Homosexuellen Paaren kann nicht deshalb abgesagt werden, weil in einer Reihenhaussiedlung nur heterosexuelle Paare wohnen und das „auch so bleiben soll“.

Zulässige unterschiedliche Behandlung, § 20 AGG

§ 20 AGG zählt nur die Gründe Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht auf. **Rassistische und Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft** können **nicht** nach § 20 AGG gerechtfertigt werden.

§ 20 Abs. 1 AGG bezieht sich auf Massengeschäfte und vergleichbare Schuldverhältnisse. Bei diesen genügt zur Rechtfertigung jeder **nachvollziehbare sachliche Grund**. Das Gesetz zählt selbst einige dieser möglichen Gründe auf. Die **Aufzählung** ist **nicht abschließend**.

An erster Stelle steht dabei das Ziel der **Gefahrvermeidung und Schadensverhinderung** (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 AGG).

Fallbeispiel 46: Der Zutritt zu Fahrgeschäften darf von einem Mindestalter oder der Begleitung durch Erwachsene abhängig gemacht werden.

Hinzunehmen sind auch Ungleichbehandlungen, die Bedürfnissen nach **Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit** Rechnung tragen.

Fallbeispiel 47: Die Einrichtung von Frauenparkplätzen kann gerechtfertigt sein, weil Frauen leichter als Männer Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung werden können (BT-Drs. 16/1780, S. 44).

In vielen Fällen kommt eine Rechtfertigung wegen der **Bevorzugung bestimmter Kundengruppen** nach § 20 Abs. 1 Nr. 3 AGG in Betracht. Danach kann eine Ungleichbehandlung zulässig sein, wenn bestimmten Gruppen besondere Vorteile gewährt werden und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt (§ 20 Abs. 1 Nr. 3 AGG). Nach Ansicht des Gesetzgebers besteht kein Anlass, den Grundsatz der Gleichbehandlung durchzusetzen, wenn die Vergünstigungen entweder **weniger leistungsfähigen Gruppen** ohne Erwerbseinkommen gewährt werden, wie z. B. Studierenden, oder **bestimmte Kundenkreise** ansprechen sollen. Sie seien vielmehr als **sozial erwünscht** bzw. Bestandteil einer auf Wettbewerb beruhenden Wirtschaft anzusehen (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 43). Ein Verbot würde den objektiv benachteiligten Personenkreisen zudem nicht helfen. Anbieter würden Vorteile eher streichen, als sie auf alle Kundinnen und Kunden zu erstrecken. Will ein Barbesitzer Frauen mit einem Gratissekt anlocken, verzichtet er eher auf das Angebot, als den Sekt allen Gästen zu spendieren.

Fallbeispiel 48: Der öffentliche Nahverkehr in Düsseldorf bietet Fahrgästen ab 60 Preisnachlässe von 40 %. Ein 51-jähriger Rechtsanwalt wollte das Verkehrsunternehmen klageweise dazu verpflichten, auch ihm das vergünstigte Ticket zu gewähren. Erfolglos, denn nach Ansicht des Gerichts will die Vergünstigung Fahrgäste außerhalb der Zeiten des Berufsverkehrs dazu gewinnen. Eine Rechtfertigung nach § 20 AGG wurde bejaht (AG Düsseldorf, Urteil vom 11.05.2010, AZ 58 C 1687/10).

Die **Grenze** bilden **willkürliches Verhalten** und vorgeschobene Rechtfertigungsziele, die eine diskriminierende Verhaltensweise tarnen sollen. Maßnahmen zur Gefahrenabwehr müssen deshalb auf einer nachvollziehbaren Gefahrenbewertung und -prognose beruhen. Bloß vage Befürchtungen auf der Anbieterseite genügen nicht. Hier sind starre und pauschale Altersgrenzen aber nicht unbedingt willkürlich. Auch wenn es ältere bzw. jüngere ebenso förderungswürdige Kundinnen und Kunden gibt. Weil es um Massengeschäfte oder vergleichbare Geschäfte geht, ist eine gewisse Standardisierung zur Vermeidung der Kosten von Einzelfallprüfungen hinzunehmen (BT-Drs. 16/1780, S. 43).

Zurück zu Fallbeispiel 48: Ein Seniorenticket an die Vollendung des 60. Lebensjahres zu knüpfen, erscheint vor dem Hintergrund, dass der 60. Geburtstag von vielen als Eintritt in das Seniorenalter angesehen wird, nicht willkürlich (AG Düsseldorf, Urteil vom 11.05.2010, AZ 58 C 1687/10).

§ 20 Abs. 2 AGG ist die **besondere Rechtfertigungsbestimmung** für die in § 19 Abs. 1 Nr. 2 AGG genannten **Versicherungsverträge**.

Sie lässt unterschiedliche Prämien oder Leistungen wegen des Geschlechts zu. Diese Vorschrift gilt wegen eines Urteils des EuGH ab dem 21.12.2012 nicht mehr (EuGH, Urteil vom 01.03.2011–C-236/09 (Association belge des Consommateurs Test-Achats u. a.)). Bei künftigen Verträgen dürfen die Versicherungen das Geschlecht nicht mehr als Risikofaktor kalkulieren. Für bereits geschlossene Verträge ist die Rechtfertigung nach § 20 Abs. 2 AGG weiterhin möglich. Sie greift, wenn das Geschlecht nach einer strengen Risikobewertung ein entscheidender Risikofaktor ist. Generell und auch bei diesen Altverträgen nicht in die Risikobewertung einfließen dürfen die Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft.

Bei den **Gründen Religion, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität** sind abweichende Prämien bereits gerechtfertigt, wenn anerkannte **Prinzipien risikoadäquater Kalkulation** beachtet wurden.

Umfassende Informationen zu § 20 Abs. 2 AGG gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Benachteiligungsverbot und Rechtfertigungsgründe beim Abschluss privatrechtlicher Versicherungen“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

■ Für Menschen mit einer Behinderung ist es oft problematisch, überhaupt ein Versicherungsangebot zu bekommen. Empfehlen können Sie die Kooperationen zwischen Verbänden für Menschen mit Behinderung und Versicherungen, die Versicherungsprodukte für Menschen mit Behinderungen entwickeln. Dazu gehört beispielsweise die Kooperation der Bundesvereinigung Lebenshilfe mit der Versicherung Bruderhilfe-Pax-Familienfürsorge (www.lebenshilfe.de bzw. www.bruderhilfe.de) oder des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes mit dem UNION-Versicherungsdienst (www.union-verdi.de/ccb/).

Überblick über die Rechtfertigungsmöglichkeiten bei den einzelnen Gründen

	§ 5 AGG	Beschäftigungsverhältnisse			Geschäftsverkehr		
		§ 8 AGG	§ 9 AGG	§ 10 AGG	§ 19 Abs. 3 AGG	§ 20 Abs. 1 AGG	§ 20 Abs. 2 AGG
Rassistisches Motiv, ethnische Herkunft	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein
Geschlecht	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Nicht mehr ab 21.12.2012
Religion	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
Weltanschauung	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein (AGG nicht anwendbar)		
Behinderung	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
Alter	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Sexuelle Identität	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja

4. Schritt: Welche Rechte gibt das AGG?

■ Bislang haben Sie in erster Linie die notwendigen Informationen zum Sachverhalt gesammelt, um einen Verstoß gegen das AGG ermitteln zu können. Sie schließen nicht aus, dass es sich bei dem geschilderten Fall um eine ungerechtfertigte Benachteiligung nach dem AGG handelt. Jetzt sollten Sie die Betroffene oder den Betroffenen grob darüber informieren, welche Rechte aus dem Verstoß gegen das AGG folgen.

Ein Verstoß gegen die AGG-Vorgaben kann zwei Arten von Rechtsfolgen auslösen:

- Es gibt unmittelbare Folgen. Sie treten ohne das Zutun der Beteiligten ein. **Diskriminierende Vertragsklauseln** sind aus sich heraus **unwirksam**, ohne dass sich benachteiligte Vertragspartner darauf berufen müssen. Erst wenn die Gegenseite das ignoriert, kann es notwendig sein, die Unwirksamkeit gerichtlich feststellen zu lassen.
- Überwiegend gibt das AGG den Betroffenen **persönliche Ansprüche** und spezielle Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens. Sie müssen selbst aktiv werden, damit der rechtliche Diskriminierungsschutz wirksam wird. Machen sie Ansprüche nicht geltend, bleibt der Verstoß nach dem AGG folgenlos.

In Beschäftigungsverhältnissen

Unwirksamkeit benachteiligender Vereinbarungen, § 7 Abs. 2 AGG

Benachteiligende Klauseln in arbeitsrechtlichen Verträgen sind unwirksam und dürfen nicht beachtet werden. Gemeint sind nicht nur Individualverträge, sondern auch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und ähnliche Kollektivverträge.

Beschwerderecht, § 13 AGG

§ 13 AGG gibt Beschäftigten das Recht, sich bei der im Betrieb bzw. Unternehmen für Benachteiligungen nach dem AGG zuständigen Stelle zu beschweren. Das Recht besteht, sobald sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes **benachteiligt fühlen**. Es reicht also, dass die fragliche Situation für eine Benachteiligung gehalten wird. Auch wenn sie das tatsächlich nicht ist, steht das Beschwerdeverfahren offen.

- Auf das Beschwerderecht können Sie hinweisen, wenn die Betroffenen sich wehren, aber nicht gerichtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen wollen. Allerdings kann auch das problematisch sein. Wer sich im laufenden Beschäftigungsverhältnis gegen erlittene Diskriminierung wehrt, sollte vorher die möglichen Konsequenzen genau abgewogen haben. Weder Arbeitgeber noch Kolleginnen und Kollegen lassen sich den Vorwurf einer Diskriminierung

gerne gefallen. Und auch wenn der Arbeitgeber das rechtlich nicht darf (dazu gleich mehr), kann er praktisch die Arbeitssituation für diejenigen verschlechtern, die sich beschwert haben. Wer ihn deshalb nicht verklagen will, muss den Job wechseln oder die entsprechenden Nachteile tragen. Was schwerer wiegt – unwidersprochen mit der Diskriminierung oder wehrhaft mit den möglichen Konsequenzen zu leben –, kann nur jede und jeder Einzelne für sich entscheiden. Geben Sie in der Beratung Raum für ein offenes Gespräch darüber.

Jeder Arbeitgeber ist nach dem AGG verpflichtet, eine Stelle bzw. Person im Unternehmen zu bestimmen, die derartige Beschwerden entgegennimmt, prüft und die Beschwerdeführenden über das Ergebnis der Prüfung informiert. Den Beschäftigten muss er darüber hinaus mitteilen, wo sie diese Stelle finden können (§ 12 Abs. 5 AGG). Die zuständige Beschwerdestelle kann an den unterschiedlichsten Positionen angesiedelt werden. Das kann sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch die oder der Vorgesetzte sein (BT-Drs. 16/1780, S. 37).

Umfassende Informationen zu § 13 AGG gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Ansprüche auf Schadensersatz und/oder Entschädigung, § 15 AGG

Benachteiligte Beschäftigte haben nach **§ 15 Abs. 1 und 2** Ansprüche auf **Ersatz von Vermögensschäden (materieller Schadensersatz)** und auf eine Art **Schmerzensgeld für die erlittene Kränkung (immaterieller Schadensersatz bzw. Entschädigung)**. Dagegen gibt es **keinen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder auf Beförderung, § 15 Abs. 6 AGG**.

Entgangenes Gehalt kann bei erfolglosen Bewerbungen ein Vermögensschaden sein. Aber nur, wenn es ohne die Benachteiligung zur Einstellung oder zum beruflichen Aufstieg gekommen wäre. Keinen materiellen Schaden erleidet, wer auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht zum Zuge gekommen wäre. Sie oder er kann aber Anspruch auf Entschädigung für die immateriellen Einbußen haben. Die **Entschädigung** kann **maximal drei Monatsgehälter** betragen (**§ 15 Abs. 2 S. 2 AGG**).

Im Übrigen wird die Entschädigung durch die Gerichte nach freiem Ermessen bestimmt. Die Höhe hängt von der Schwere der Beeinträchtigung, einer möglichen rechtsfeindlichen Einstellung des Arbeitgebers und ähnlichen Kriterien ab. Ist die oder der Betroffene wiederholt benachteiligt worden, kann dies eine höhere Entschädigung rechtfertigen (BAG, Urteil vom 22.01.2009, AZ 8 AZR 906/07), ebenso wenn sie oder er aus mehreren Gründen (mehrdimensionale Diskriminierung) benachteiligt worden ist (BT-Drs. 16/1780, S. 38). Sie kann geringer ausfallen, wenn die Benachteiligung nur fahrlässig verursacht wurde. Die Entschädigung entfällt nicht dadurch, dass eine zunächst diskriminierend abgelehnte Bewerberin doch noch eingestellt wird (BAG, Urteil vom 18.03.2010, AZ 8 AZR 1044/08).

Anspruchsgegner ist allein der **Arbeitgeber**. Wer als Arbeitgeber anzusehen ist, bestimmt **§ 6 Abs. 2 AGG**. Bei untypischen Beschäftigungsverhältnissen wie der **Leih- oder Heimarbeit** gelten auch die entleihende oder beauftragende Person bzw. Firma als Arbeitgeber, wenn es um die Rechte und Pflichten nach dem AGG geht.

§ 15 AGG gewährt **keine Ansprüche gegen Dritte oder Kolleginnen und Kollegen**. Wenn nicht der Arbeitgeber selbst gehandelt hat, haftet er nur, wenn ihm das **diskriminierende Verhalten anderer Personen zugerechnet** werden kann oder es Folge einer **Verletzung der arbeitgeberischen Schutz- bzw. Fürsorgepflichten** ist. Gegen die anderen Personen können Betroffene allgemeine zivilrechtliche Ansprüche nach dem BGB haben. Hier besteht kein besonderer Rechtsschutz nach dem AGG.

Der Arbeitgeber muss sich die Personen zurechnen lassen, welche er zur Erledigung der eigenen Aufgaben und Pflichten einsetzt. Wenn er eigene Aufgaben überträgt, muss er die diskriminierungsfreie Erledigung kontrollieren und sicherstellen.

Fallbeispiel 49: Die Personalverwaltung obliegt dem Arbeitgeber. Er überträgt sie häufig auf spezielle Personalverantwortliche. Wenn diese bei der Stellenbesetzung diskriminieren, muss sich der Arbeitgeber das zurechnen lassen (BAG, Urteil vom 18.03.2010, AZ 8 AZR 1044/08). Er haftet, wenn er die Bundesagentur für Arbeit eine Stelle ausschreiben lässt und sie den Bewerberkreis unaufgefordert auf Frauen beschränkt (BAG, Urteil vom 05.02.2004, AZ 8 AZR 112/03).

Die Ansprüche können **unabhängig von einer Beschwerde nach § 13 AGG** geltend gemacht werden (BT-Drs. 16/1780, S 37). Beschäftigte können frei entscheiden, ob sie das interne Beschwerdeverfahren veranlassen oder darauf verzichten.

Anspruch auf Disziplinar- und/oder Schutzmaßnahmen, § 12 AGG

Jeder Arbeitgeber hat den Arbeitsbereich so zu organisieren, dass sich Benachteiligungen nicht wiederholen und es möglichst gar nicht zu Benachteiligungen kommt. Die betroffenen Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, dass entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Dazu trifft § 12 AGG nähere Bestimmungen. Abs. 3 verpflichtet den Arbeitgeber mit den gebotenen Maßnahmen gegen benachteiligende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen. **Beispielhaft** werden **Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung** genannt. Geht die Benachteiligung von externen Personen wie Kundinnen oder Kunden aus, können ebenfalls Schutzmaßnahmen angebracht sein, wenn die Situation wieder auftreten kann. Es gibt keinen Anspruch auf eine bestimmte Maßnahme. Die ergriffenen Maßnahmen müssen nur grundsätzlich geeignet sein, die Störung abzustellen (BAG, Urteil vom 25.10.2007, AZ 8 AZR 593/06).

Umfassende Informationen zu den Arbeitgeberpflichten nach § 12 gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Organisationspflichten von Arbeitgebenden“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Maßregelungsverbot, § 16 AGG

Wegen § 16 AGG dürfen Arbeitgeber Beschäftigte, die sich auf ihre Rechte nach dem AGG berufen, dafür nicht mit weiteren Nachteilen „bestrafen“. Die Beschäftigten haben einen Anspruch, dass solche Maßregelungen unterlassen werden. Dennoch erfolgte Maßregelungen sind unwirksam. Zum Teil wird auch vom „Viktimisierungsverbot“ gesprochen.

Fallbeispiel 50: Ein Beschäftigter fühlt sich bei einer Beförderung wegen einer Behinderung übergangen. Er beschwert sich nach § 13 AGG bei der zuständigen Stelle. Wenn sein Arbeitgeber ihn als Antwort darauf in eine unbeliebte Abteilung versetzt, verstößt er gegen das Maßregelungsverbot. Eine Versetzungsanordnung müsste der Betroffene nicht befolgen.

Geschützt sind auch Personen, die betroffene Beschäftigte unterstützen, sowie Zeuginnen und Zeugen, § 16 Abs. 1 Satz 2 AGG.

Im Geschäftsverkehr

Im Geschäftsverkehr ist **Anspruchsgegner der Vertragspartner**, also der Inhaber des Supermarktes oder der Diskothek, die Vermieterin usw. Ähnlich wie Arbeitgeber müssen sie **sich das Verhalten der Personen zurechnen lassen, die mit der Wahrnehmung der eigenen Anbieterpflichten betraut worden sind**.

Fallbeispiel 51: Wenn Verkäufer zur Lieferung der Ware verpflichtet sind, sind sie für Benachteiligungen durch Lieferanten verantwortlich. Weigert sich der Lieferant, die Waschmaschine in den vierten Stock zu tragen, weil sie von einer Familie mit ausländischer Herkunft bestellt worden ist, muss der Verkäufer dafür einstehen.

Zum Teil kommen mehrere Anspruchsgegner in Betracht.

Fallbeispiel 52: Wer einem Makler eine Provision zahlt, schließt neben dem Mietvertrag einen Maklervertrag ab. Für Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Mietvertrag haftet der Vermieter. Für Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Maklervertrag haftet der Makler selbst als Vertragspartner. Wird er allein von der Vermieterseite beauftragt und bezahlt, entsteht kein Maklervertrag mit potenziellen Mieterinnen oder Mietern. Anspruchsgegner kann der Vermieter sein, wenn ihm diskriminierendes Maklerverhalten zugerechnet werden kann.

Schutzpflichten sind nicht – wie in § 12 AGG – besonders geregelt. Solche Pflichten können auf Grundlage des allgemeinen Vertragsrechts des BGB bestehen. Hier gilt kein besonderer Rechtsschutz nach dem AGG.

Zurück zu Fallbeispiel 1: Die Mutter wird im Geschäft des Autohändlers von einem anderen Kunden rassistisch beleidigt. Ob der Autohändler sie vor dem Kunden schützen muss, richtet sich nach dem BGB und nicht nach dem AGG.

Ein internes Beschwerdeverfahren wie in § 13 AGG ist für den privaten Geschäftsverkehr ebenfalls nicht vorgesehen. Es gibt kein Maßregelungsverbot wie in § 16 AGG.

Unwirksamkeit benachteiligender Vereinbarungen, § 21 Abs. 4 AGG

Auch im privaten Geschäftsverkehr sind Vereinbarungen, die dem Benachteiligungsverbot widersprechen, unbeachtlich, § 21 Abs. 4 AGG.

Ansprüche auf Schadensersatz und/oder Entschädigung, § 21 Abs. 2 AGG

Auch im privaten Geschäftsverkehr können Ansprüche auf Ausgleich der entstandenen Vermögens- und Nichtvermögensschäden entstehen, § 21 Abs. 2 AGG. Für ihren Inhalt und ihre Höhe gilt das oben Gesagte entsprechend.

Ansprüche auf Unterlassen und/oder Beseitigung, § 21 Abs. 1 AGG

Zusätzlich zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gibt das AGG im privaten Geschäftsverkehr Ansprüche auf Unterlassung und Beseitigung einer Benachteiligung. Sie zielen nicht auf einen Ausgleich, sondern darauf, dass der benachteiligende Zustand beendet wird und nicht wieder eintritt.

Fallbeispiel 53: Ein Wirt verweigert religiös gekleideten Menschen den Zutritt zu seinem Lokal. Durch den Beseitigungsanspruch würde er zum Widerruf des diskriminierenden Lokalverbots verpflichtet. Wenn die Gefahr einer Wiederholung besteht (wahrscheinlich wird er den nächsten religiös gekleideten Gast erneut abweisen), würde er zusätzlich auf Unterlassung verpflichtet, also darauf, in Zukunft keine diskriminierenden Hausverbote mehr auszusprechen.

Umstritten ist, ob sich daraus ein Anspruch auf Vertragsschluss (sog. Kontrahierungszwang) ergeben kann. Kontrahierungszwang bedeutet, die Anbieterin oder der Anbieter müsste die benachteiligende Weigerung zu einem Vertragsschluss dadurch beseitigen, dass sie oder er den Vertrag abschließt. Nur das Amtsgericht Hagen hatte dazu den Betreiber eines Fitnessstudios verurteilt (Urteil vom 09.06.2008, AZ 140 C 26/08). Wenn überhaupt, soll es diesen Zwang zum Vertragsschluss nur in Ausnahmefällen geben (LG Frankfurt Oder, Urteil vom 22.06.2010, AZ 12 O 17/10). Wenn diskriminierende Vergünstigungen zurückgenommen werden können, wird ein Kontrahierungszwang abgelehnt (AG Düsseldorf, Urteil vom 11.05.2010, AZ 58 C 1687/10).

Überblick über die Rechtsfolgen nach dem AGG

	Beschäftigungsverhältnisse	Geschäftsverkehr
Unwirksamkeit benachteiligender Vereinbarungen	§ 7 Abs. 2 AGG	§ 21 Abs. 4 AGG
Beschwerderecht	§ 13 AGG	Nein
Maßregelungsverbot	§ 16 AGG	Nein
Disziplinar-/Schutzmaßnahmen	§ 12 AGG	Nein
Schadensersatz/Entschädigung	§ 15 Abs. 1 und 2 AGG	§ 21 Abs. 2 AGG
Unterlassen/Beseitigung	Nein	§ 21 Abs. 1 AGG

Fristen, §§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG

■ Besonders wachsam sollten Sie bei den relativ kurzen Fristen des AGG sein. Achten Sie genau auf das Datum, an dem die Benachteiligung passiert sein soll. Unter Umständen ist ein schnelles Vorgehen notwendig.

Zwei Monate Zeit lässt das AGG für die Geltendmachung von Ansprüchen (§§ 15 Abs. 4, 21 Abs. 5 AGG). Innerhalb dieser Frist muss die oder der Benachteiligte ihrem bzw. seinem Arbeitgeber oder Vertragspartner mitteilen, dass Ansprüche nach dem AGG geltend gemacht werden. Sonst sind die **Ansprüche** ausgeschlossen, sie **erlöschen mit Fristablauf**. Die Fristen heißen deshalb **Ausschlussfristen**.

Fallbeispiel 54: Der Arbeitgeber teilt seiner Mitarbeiterin am 12. Mai mit, er habe eine Führungsposition auf einen Kollegen übertragen. Wie sie das denn als Mutter von zwei Kindern im Leitungsbereich hinbekommen wolle. Wenn diese Mitarbeiterin ihre Ansprüche nicht bis zum 12. Juli geltend macht, erlöschen sie.

Im **Arbeitsleben** müssen Ansprüche **schriftlich** geltend gemacht werden, **§ 15 Abs. 4 AGG**. Verlangt wird kein eigenhändig unterschriebenes Dokument. Es reicht jede Textform, die sich ausdrucken oder speichern lässt, auch ein Fax oder eine E-Mail (BAG, Urteil vom 19.08.2010, AZ 8 AZR 530/09). Im Geschäftsverkehr genügt die mündliche Mitteilung.

■ Empfehlen Sie zu Beweis Zwecken immer die schriftliche Geltendmachung. Das Dokument ist wichtig, wenn der Anspruchsgegner vor Gericht behauptet, die Geltendmachung sei nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Angaben zur Höhe des geltend gemachten Anspruchs sind nicht erforderlich. Es muss lediglich zum Ausdruck kommen, dass für die erlittene Benachteiligung wegen eines AGG-Grundes eine (finanzielle) Entschädigung verlangt wird (BAG, Urteil vom 18.11.2008, AZ 9 AZR 643/07).

Die **Frist beginnt beim arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot** grundsätzlich in dem Moment, in dem die oder der Betroffene **Kenntnis** von der Benachteiligung hat.

Ein Sonderfall sind **Bewerbungs- und Beförderungssituationen**. Hier beginnt die Frist **nicht vor dem Zugang der Ablehnung, § 15 Abs. 4 AGG**. Das gilt auch dann, wenn die oder der Betroffene die bevorstehende Ablehnung schon kennt, weil sie oder er davon zufällig oder über Dritte erfahren hat. Erst wenn die oder der Betroffene die Möglichkeit hat, die Ablehnungserklärung selbst zu lesen oder zu hören, wird die Frist in Gang gesetzt (BAG, Urteil vom 17.08.2010, AZ 9 AZR 839/08).

Etwas unklar bleibt dabei die Situation, in der Betroffene erst nach Zugang der Ablehnung von den benachteiligenden Motiven erfahren haben. Eine Frau kann erst Monate nach einer nicht näher begründeten Ablehnungserklärung den Verdacht haben, dass die Beförderung wegen des Geschlechts abgelehnt wurde. Vielleicht hat der Vorgesetzte erst dann eine entsprechende diskriminierende Bemerkung gemacht. Würde die Frist spätestens mit Zugang

der Ablehnungserklärung in Gang gesetzt, wären die Ansprüche bereits verfristet. Der EuGH verlangt, dass Beschäftigte erkennen können müssen, dass und in welchem Umfang sie diskriminiert wurden, bevor die Frist beginnt (EuGH, Urteil vom 08.07.2010, Rs. C-246/09 (Bulicke)). Das wäre nicht zwangsläufig mit Zugang der Ablehnung, wenn die diskriminierenden Motive erst danach bekannt werden.

Beim **zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot** beginnt die Frist in dem Moment, in dem der **jeweilige Anspruch entsteht** (BT-Drs. 16/1780, S. 47). Ein Schadensersatzanspruch entsteht erst, wenn ein Schaden eingetreten ist. Nach Fristablauf gibt es eine Ausnahme in § 21 Abs. 5 Satz 2 AGG: Danach können selbst verfristete Ansprüche verfolgt werden, wenn die oder der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Für den Fristbeginn kann es entscheidend sein, ob eine einmalige oder eine **sich wiederholende, dauerhafte Benachteiligung** vorliegt. Grundsätzlich kommt es auf jeden einzelnen Benachteiligungszeitpunkt an. Nur bei einem nicht abgeschlossenen, länger währenden Zustand (z. B. Belästigung, Mobbing) wird nicht auf die einzelnen (Mobbing-)Ereignisse abgestellt. Die Ausschlussfrist beginnt nicht, bevor der Dauerzustand insgesamt aufhört. Ein Dauerzustand ist nur dann gegeben, wenn fortlaufend neue Tatsachen eintreten, die für eine Benachteiligung von Bedeutung sind, dagegen nicht, wenn die maßgeblichen Vorgänge bereits abgeschlossen sind und lediglich nachwirken (BAG, Urteil vom 24.09.2009, AZ 8 AZR 705/08).

Fallbeispiel 55: In dem vom BAG entschiedenen Fall gab es auf der Herrentoilette eines Betriebs rassistische Schmierereien. Der Fristbeginn wurde spätestens zum September 2006 angenommen. Da hatte der Arbeitgeber zu erkennen gegeben, dass er die Beschriftungen nicht entfernen werde. Erst 2007 machten die Kläger Ansprüche geltend. Nach Ansicht des BAG zu spät. Die Benachteiligung durch den Arbeitgeber liege in dem Unterlassen einer Reaktion im September 2006. Anschließend seien zwar die Beschriftungen weiter zu sehen gewesen, aber keine neuen Tatsachen für eine Benachteiligung eingetreten.

Durch eine erneute Benachteiligung kann die Frist von Neuem in Gang gesetzt werden.

Fallbeispiele 56: Ein Mann bewirbt sich erneut auf eine andere offene Stelle bei dem gleichen Arbeitgeber und wird wieder abgelehnt (ArbG Hamburg, Urteil vom 26.02.2010, AZ 25 Ca 282/09). Er hat wieder zwei Monate Zeit, Ansprüche geltend zu machen, allerdings nur in Bezug auf die zweite Ablehnung. Die erste Ablehnung wird dadurch nicht erneut angreifbar. Keine neue Frist läuft, wenn eine bereits erteilte Ablehnung lediglich bestätigt wird (LAG Köln, Urteil vom 15.02.2008, AZ 11 Sa 923/07). Bei benachteiligenden Tarifbedingungen im öffentlichen Nahverkehr ist von einer täglich neuen Benachteiligung bei der Beförderung auszugehen (AG Düsseldorf, Urteil vom 11.05.2010, AZ 58 C 1687/10). Es wird jeden Tag eine neue Ausschlussfrist in Gang gesetzt.

5. Schritt: Wäre eine Klage erfolgreich?

Arbeitgeber oder Vertragspartner werden nicht immer auf die Geltendmachung von AGG-Ansprüchen reagieren. Wer die Ansprüche in dieser Situation durchsetzen will, muss sie vor Gericht erstreiten.

■ Ob eine gerichtliche Durchsetzung für die Betroffenen in Betracht kommt, sollten Sie vorab klären. Viele lehnen das grundsätzlich ab. Sie möchten die Kostenrisiken oder möglichen Folgekonflikte mit ihrem Arbeitgeber auf keinen Fall tragen. Dann können Sie den fünften Schritt auslassen. Die Hinweise zur gerichtlichen Durchsetzung der Ansprüche sind überflüssig.

Im fünften Schritt ist vor allem zu beachten, dass bei Verstößen gegen das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot eine spezielle Klagefrist eingehalten werden muss. Außerdem kann es entscheidend darauf ankommen, ob die oder der Betroffene die Benachteiligung auch beweisen kann.

■ Machen Sie zu Beginn deutlich, dass Sie einen groben Überblick über die Besonderheiten eines Gerichtsverfahrens in einem Diskriminierungsfall geben, nicht aber eine Einschätzung zu den Erfolgsaussichten im konkreten Fall. Die Regeln für Gerichtsverfahren sind umfangreich und kompliziert. Die Betroffenen sollten die Entscheidung über eine Klageerhebung nicht ohne juristische kompetente Unterstützung treffen, auch wenn formell kein Anwaltszwang besteht.

Weitere Frist bei Beschäftigungsverhältnissen, § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz

In Beschäftigungsverhältnissen läuft eine spezielle Klagefrist ab der schriftlichen Geltendmachung der AGG-Ansprüche. Spätestens **drei Monate nach der schriftlichen Geltendmachung (§ 15 Abs. 4 AGG) müssen sie vor dem Arbeitsgericht eingeklagt** werden (**§ 61 b Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz**).

Zurück zu Fallbeispiel 54: Hat sie am 20. Mai Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht, muss die Mitarbeiterin spätestens am 20. August klagen.

Die Klage kann sogar die schriftliche Geltendmachung beim Arbeitgeber ersetzen. Allerdings ist die erste Frist (§ 15 Abs. 4 AGG) in diesem Fall nur dann gewahrt, wenn die Klageschrift dem Arbeitgeber noch vor Ablauf der zwei Monate durch das Gericht zugestellt wird

(LAG München, Urteil vom 21.01.2009, AZ 5 Sa 385/08). Das Risiko von Verzögerungen bei der Zustellung durch das Gericht trägt die Klägerin bzw. der Kläger.

Zurück zu Fallbeispiel 54: Wenn die Mitarbeiterin am 20. Mai ihren Arbeitgeber verklagt, ohne die Ansprüche vorher bei ihm geltend gemacht zu haben, sind beide Fristen gewahrt, wenn ihm die Klageschrift vor dem 12. Juli zugeht.

Im Zivilrecht gilt keine besondere zeitliche Grenze für die Klageerhebung. Erst wenn die Ansprüche nach Ablauf der allgemeinen Fristen verjährt sind (meistens drei Jahre), können sie nicht mehr eingeklagt werden.

Formale Anforderungen an die Klageerhebung

Was sie oder er einklagt, muss die Klägerin oder der Kläger genau beschreiben (z. B. die Höhe des Schadensersatzes). Die Entschädigungssumme muss nicht in genauen Zahlen angegeben werden. Es genügt eine ungefähre Größenordnung, die zeigt, welche Summe man angesichts der erlittenen Benachteiligung für angemessen hält. Nötig sind außerdem Angaben zu den Umständen, die bei der Berechnung vom Gericht berücksichtigt werden sollten (z. B. besonders schwerer Verstoß, o. Ä.; BAG, Urteil vom 19.08.2010, AZ 8 AZR 530/09).

Schlichtungsversuch vor Klageerhebung im privaten Geschäftsverkehr

In Bayern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein ist bei Verstößen gegen das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot **obligatorisch** ein **außergerichtlicher Einigungsversuch** durchzuführen, ohne den die Klage unzulässig ist (§ 15 a Abs. 1 Nr. 3 Einführungsgesetz Zivilprozessordnung in Verbindung mit § 1 Nr. 4 Bayerisches Gesetz zur obligatorischen außergerichtlichen Streitschlichtung, § 10 Abs. 1 Nr. 3 Gütestellen- und Schlichtungsgesetz NRW oder § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Landesschlichtungsgesetz SH).

In Nordrhein-Westfalen können Sie die zuständige Schlichtungsstelle finden unter: www.streitschlichtung.nrw.de.

Beweislast

Beweislast nennt man die Pflicht, in einem Gerichtsverfahren Beweise für eine Behauptung erbringen zu müssen. In Verfahren zu Diskriminierungen gilt neben den allgemeinen Beweisregeln die spezielle Vorschrift des § 22 AGG.

Für die Betroffenen ist es deshalb wichtig, konkrete Anhaltspunkte angeben zu können, die für eine Benachteiligung sprechen. Zu folgender Frage sollten sie Angaben machen können: Woran lässt sich erkennen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vorliegt?

■ Suchen und sammeln Sie gemeinsam mit den Betroffenen jeden noch so kleinen Hinweis auf eine Diskriminierung. Klären Sie anschließend, ob es Zeuginnen bzw. Zeugen oder Belege gibt.

Fallbeispiel 57: Konkrete Anhaltspunkte vorweisen kann in diesem Zusammenhang z. B. eine abgelehnte Bewerberin, die ihre Bewerbungsunterlagen mit der Anmerkung „zu alt“ neben der Angabe des Geburtsdatums zurückerhält.

In den wenigsten Fällen gibt es solche eindeutigen Hinweise. Bei versteckten Diskriminierungen können sie auch gänzlich fehlen, wenn z. B. eine Absage nicht begründet wird, sich aber aufgrund der Gesamtumstände der Eindruck einer Benachteiligung ergibt. Erfolgreich auf das AGG wird sich aber nur die- oder derjenige berufen können, der oder die solche konkreten Anhaltspunkte nennen kann.

Hintergrund ist, dass die Richterin oder der Richter **zuerst** von der **Klägerseite** einen plausiblen Vortrag verlangen wird, anhand dessen sich der Vorwurf einer Diskriminierung nachvollziehen lässt. Die Klägerin oder der Kläger trägt die erste Beweislast. Erst wenn das Gericht eine Art „Anfangsverdacht“ aus den Angaben der vermeintlich diskriminierten Person ziehen kann, wird es sich der vermeintlich diskriminierenden Person zuwenden. Erst dann muss die Beklagtenseite etwas zu ihrer Verteidigung vortragen, will sie den Prozess nicht verlieren. Sie trägt erst an zweiter Stelle die Beweislast.

Ein Beweis des Vorgetragenen ist nur dann erforderlich, wenn die Gegenseite abstreitet, dass sich der Vorfall wie beschrieben zugetragen hat. Nur in diesem Fall muss der Vortrag mit den bekannten Beweismitteln (Zeuginnen bzw. Zeugen, Dokumente usw.) belegt werden.

Fallbeispiel 58: Ein Clubbetreiber gibt zu, dass dem Kläger der Zutritt verweigert wurde, damit nicht noch mehr Männer im Club sind. Er ist überzeugt, aufgrund seines Hausrechts dazu berechtigt gewesen zu sein, und steht zu seiner „Türpolitik“. Der Kläger braucht dann keine Zeuginnen oder Zeugen zur Bestätigung, dass er wegen seines Geschlechts abgewiesen wurde.

Die Klägerseite muss beweisen, dass ein **Zusammenhang zwischen einem Grund des § 1 AGG und einer Benachteiligung** besteht (vgl. dritter Schritt, S. 31). Dabei genügt der Nachweis von **Indizien**, also Anhaltspunkten, die Rückschlüsse auf den Zusammenhang zulassen.

Zurück zu Fallbeispiel 58: Der Clubbetreiber sagt, der Kläger sei nicht wegen seines Geschlechts, sondern wegen seiner Turnschuhe abgewiesen worden. Solange diese Angabe keine Schutzbehauptung ist (weil z. B. andere Männer mit Turnschuhen hineindurften), muss der Kläger Anhaltspunkte für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts beweisen. Z. B. durch einen Zeugen, der die Äußerung des Türstehers bestätigt, es seien schon zu viele Männer im Club.

Grund: Es gibt keine Zeuginnen oder Zeugen oder Belege für die diskriminierende Motivation hinter einem Verhalten. Das spielt sich im Kopf einer Person ab, in den niemand hineinsehen kann. Solch eine Motivation kann sich aber mehr oder weniger offen in äußeren Fakten niederschlagen. Diese äußeren Fakten können Indizien sein, die es erlauben, auf eine diskriminierende Motivation zu schlussfolgern.

Zurück zu Fallbeispiel 57: Z. B. erlaubt die handschriftliche Anmerkung „zu alt“ die Schlussfolgerung, dass das Alter Grund für die Ablehnung der Bewerbung war.

Die Rechtsprechung verlangt nicht, dass die Indizien einen zwingenden Rückschluss auf eine Benachteiligung ermöglichen. Es reicht aus, wenn nach allgemeiner Lebenserfahrung eine **überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung** besteht (BAG, Urteil vom 17.12.2009, AZ 8 AZR 670/08).

Indizien für Diskriminierungen haben Gerichte gesehen, wenn

- die Stelle **entgegen § 11 AGG nicht neutral ausgeschrieben** wurde (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.03.2009, AZ 9 Sa 5/09),
- der Arbeitgeber sich diskriminierend geäußert hat (ArbG Berlin, Urteil vom 12.11.2007, AZ 86 Ca 4035/07),
- alle befristeten Arbeitsverhältnisse verlängert wurden, nur das der schwangeren Mitarbeiterin nicht (LAG Köln, Beschluss vom 06.04.2009, AZ 5 Ta 89/09),
- der Arbeitgeber die **besonderen Pflichten gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern aus dem SGB IX nicht eingehalten** hat (BAG, Urteil vom 17.08.2010, AZ 9 AZR 839/08),
- der Arbeitgeber **im Bewerbungsverfahren sein Fragerecht überschritten** hat und Fragen zu Diskriminierungsgründen gestellt wurden, obwohl diese für die Tätigkeit nicht wichtig sind (BAG, Urteil vom 17.12.2009, AZ 8 AZR 670/08, vgl. dritter Schritt, S. 33).

Grundsätzlich ist es möglich, Indizien für eine Diskriminierung durch eine Art „Situations-test“ selbst zu schaffen. Diese **soq. Testing-Verfahren** sind anerkannt (BT-Drs. 16/1780, S. 47, ArbG Lübeck, Urteil vom 29.05.2007, AZ 6 Ca 642/07). Bei dem Test kann etwa eine inländische Vergleichsperson eingesetzt werden, um zu überprüfen, ob sie ähnlich oder besser behandelt wird als eine Person nichtdeutscher Herkunft. Es können auch Bewerbungen unter mehreren Namen oder mit verschiedenen Adressen eingereicht und die Resultate miteinander verglichen werden. Entfallen auffällig viele Absagen auf einen ausländisch klingenden Namen, könnte eine Richterin oder ein Richter dies als Indiz für eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft werten.

Allerdings sind bisher keine Gerichtsverfahren bekannt, in denen der Beweis einer Benachteiligung nach dem AGG anhand von Testing-Verfahren geführt wurde. Wie diese Verfahren korrekt durchzuführen und zu würdigen sind, ist daher noch unklar.

Umfassende Informationen zu den Testing-Verfahren gibt die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise „Die Anwendbarkeit von Testingverfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“, zu finden auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

Die Beweislast betrifft auch die formellen Voraussetzungen. Die Klägerseite muss darlegen und beweisen, dass die AGG-Fristen eingehalten wurden.

- Deshalb ist es so wichtig, die Ansprüche immer schriftlich geltend zu machen (vgl. vierter Schritt, S. 52).

Danach geht die Beweislast auf die Beklagtenseite über. Sie muss die Vermutung der Benachteiligung widerlegen. Dies gelingt mit dem Nachweis, dass die Ungleichbehandlung tatsächlich auf objektiven, nicht diskriminierenden Gründen beruht, oder wenn die oder der Beklagte sich auf einen Rechtfertigungsgrund berufen kann (BAG, Urteil vom 19.08.2010, AZ 8 AZR 530/09).

Fallbeispiel 59: Wenn der Arbeitgeber eine Stelle nicht geschlechts- oder altersneutral ausgeschrieben hat, kann er das durch den Verstoß gegen § 11 AGG begründete Indiz für eine Diskriminierung widerlegen. Z. B. durch den Nachweis, dass das Alter bei der Auswahlentscheidung keine Rolle gespielt hat: Das gelang in einem Fall, in dem sich die Stellenausschreibung auf „junge Beamte“ bezogen hatte, aber zwei Bewerber im Alter von 42 Jahren und ein Bewerber im Alter von 49 Jahren zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden (VG Mainz, Urteil vom 21.01.2009, AZ 7 K 484/08.MZ). Oder es greifen Rechtfertigungsgründe, wie es bei der an Frauen gerichteten Ausschreibung für die Stelle in einem Mädcheninternat der Fall war: Die durch die nicht neutral formulierte Stellenanzeige begründete Vermutung einer Geschlechtsdiskriminierung war widerlegt, weil das Geschlecht für die Erledigung von Nachtdiensten in dem Internat eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung nach § 8 AGG darstellte (vgl. dritter Schritt, S. 40).

Sieht das Gericht nicht genügend Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen das AGG oder die Indizien als widerlegt an, wird die Klage abgewiesen. Die Ansprüche konnten nicht erfolgreich durchgesetzt werden. Ändern könnte dies nur noch die nächste Gerichtsstanz, sofern dort anders entschieden würde.

Kosten

Bei Klagen können den Betroffenen Gerichts- und Anwaltskosten entstehen. Deren Höhe richtet sich grundsätzlich nach der Höhe der Klageforderung.

Mögliche finanzielle Hilfe kann dabei die **Prozesskostenhilfe** sein. Das Risiko, dem Prozessgegner die Anwaltskosten erstatten zu müssen, besteht aber weiter.

Genauere Informationen zur Prozesskostenhilfe finden Sie in der vom Bundesministerium für Justiz herausgegebenen Broschüre „Beratungshilfe und Prozesskostenhilfe“, im Internet unter www.bmj.bund.de/enid/Publikationen/Guter_Rat_ist_nicht_teuer_bo.html.

Gewerkschaftsmitglieder können bei ihrer Gewerkschaft finanzielle Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung bekommen.

Genauere Informationen finden Sie auf den Seiten der DGB Rechtsschutz GmbH www.dgbrechtsschutz.de.

Behindertenverbände haben eine spezielle Klagemöglichkeit, mit der sie Rechte von Betroffenen nach dem SGB IX mit deren Einverständnis geltend machen können. Wenn sie das tun, tragen sie auch die Prozesskosten.

Die Verbände finden Sie auf den Seiten des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen gelistet, www.behindertenbeauftragter.de/DE/Wissenswertes/Links/links_node.html.

In Fällen von grundsätzlicher Bedeutung kommt eventuell auch eine Förderung durch einen Rechtshilfefonds in Betracht.

Z. B. durch die Stiftung „Leben ohne Rassismus“ bei Benachteiligungen von Migrantinnen und Migranten: http://aric-nrw.de/cms/front_content.php?idcat=122.

Höhe bislang erstrittener Ansprüche

Welche Summen wurden in erfolgreichen Prozessen erstritten? Hat sich der Aufwand für die Betroffenen gelohnt? Auch diese Fragen können bei der Entscheidung für oder gegen ein Klageverfahren eine entscheidende Rolle spielen.

Bei Schadensersatzansprüchen richtet sich die Summe nach den entstandenen Einbußen. Die Entschädigungssumme – als Ausgleich für die erlittene Kränkung – legt das Gericht dagegen nach eigenem Ermessen fest, wobei es Art und Schwere der Benachteiligung, Anlass und Beweggrund des Handelns der Beklagtenseite u. Ä. zu berücksichtigen hat (vgl. vierter Schritt, S. 48).

Bei erfolglosen Bewerbungsverfahren orientiert sich die Entschädigungshöhe regelmäßig am entgangenen Bruttomonatsverdienst. Als Orientierung dient die Obergrenze von drei Monatsgehältern, wenn die oder der Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG. Bei einer gegen § 11 AGG verstoßenden Stellenanzeige wurde in einem Fall, in dem das Verschulden des Arbeitgebers als gering angesehen wurde, eine Entschädigung von zwei Monatsgehältern zugesprochen (LAG Hamburg, 23.06.2010, AZ 15 Sa 14/10).

Bei der diskriminierenden Kündigung wegen eines russischen Akzents (Fallbeispiel 16, S. 22) belief sich die Entschädigung auf den dreifachen Bruttomonatsverdienst (LAG Bremen, Urteil vom 29.06.2010, AZ 1 Sa 29/10).

Bei den wenigen Entscheidungen im Zivilrecht fallen die Entschädigungssummen dagegen deutlich niedriger aus. Bei diskriminierenden Zutrittsverweigerungen zu Diskotheken wurden die Betreiber zur Zahlung von Entschädigungen zwischen 300 und 500 Euro verurteilt (AG Oldenburg, Urteil vom 23.07.2008, AZ E2 C 2126/07; AG Berlin, Urteil vom 24.02.2011, AZ 6 C 544/09).

6. Schritt: Welche Stelle hilft weiter?

Schließlich sind Sie am Ende der Beratung angelangt. Sie haben festgestellt, ob ein rechtlich geschützter Diskriminierungsgrund vorliegen und das AGG weiterhelfen kann. Was fangen Sie jetzt mit dieser Zuordnung an?

Bei einer positiven Zuordnung (zumindest ein geschützter Diskriminierungsgrund und der Anwendungsbereich scheinen betroffen zu sein) wäre es ratsam, wenn die oder der Betroffene den Fall bei einer speziellen Antidiskriminierungsstelle untersuchen lässt. Aber auch in den anderen Fällen stellt sich für Sie die Frage, ob und wie der Fall zielführend weiterverfolgt bzw. -betreut werden kann.

Oberstes Ziel sollte sein, die Betroffenen möglichst ohne Zwischenstationen an die Ansprechpartnerin bzw. den Ansprechpartner zu vermitteln, der ihrem Anliegen am ehesten entsprechen kann.

Zunächst hängt es entscheidend vom Interesse der Betroffenen ab, welche Anlaufstation geeignet ist. Das, was nach der Vorstellung von Betroffenen das Ergebnis einer Beratung sein soll, geht meist in sehr unterschiedliche Richtungen. Manche möchten über die Rechtslage Bescheid wissen. Anderen kommt es darauf an, dass aktiv Maßnahmen zur Beseitigung der diskriminierenden Situation ergriffen werden. Einige suchen den Dialog mit der benachteiligten Person, für andere kommt das nicht infrage.

Fehlt es nach Ihrer Einschätzung an einem Diskriminierungsgrund bzw. an einer Benachteiligung, dürften sich für eine Unterstützung die außerhalb der Antidiskriminierungsberatung tätigen Anlaufstellen anbieten. Um unnötige Wege und Enttäuschungen zu vermeiden, kann aber auch das angezeigt sein: Frühzeitig darauf aufmerksam zu machen, dass es keine passende Ansprechpartnerin bzw. keinen passenden Ansprechpartner gibt, die bzw. der sich dieser speziellen Situation annehmen oder die erwünschte Hilfe anbieten kann. Es kann immer Fälle geben, die in eine Art „Beratungs“- oder „Aufgabenlücke“ fallen oder in denen es keine Handhabe gibt. Werden beispielsweise öffentliche Äußerungen als diskriminierend empfunden, die sich noch in den Grenzen des Rechts auf freie Meinungsäußerung bewegen, ist kaum eine Möglichkeit denkbar, den Widerruf dieser Äußerungen herbeizuführen.

Im Übrigen kommt eine Weitervermittlung an eine spezialisierte Antidiskriminierungsberatung auch dann in Betracht, wenn die Anwendungsbereiche des AGG nicht eröffnet sind wie z. B. im Bildungsbereich. Zwar sind Ansprüche nach dem AGG ausgeschlossen. Häufig treten die Stellen aber unabhängig davon an Schulen heran, um in der Sache zu vermitteln. Sofern ein rechtlich geschützter Diskriminierungsgrund betroffen ist.

ADS

Eine Weitervermittlung an die ADS bietet sich in den Fällen an, in denen rechtliche Fragen zu den Benachteiligungsverboten zu klären sind. Hier steht ein eigenes **Beratungsteam mit juristischem Fachwissen und umfangreichen Informationsquellen zu AGG-Fragen** zur Verfügung. Der Kontakt zu den Beraterinnen und Beratern kann über ein Online-Formular, telefonisch oder auf dem Postweg aufgenommen werden und ist kostenlos.

Die ADS kann Auskunft darüber geben, ob die Bestimmungen des AGG auf den konkreten Fall zutreffen oder nicht. Dabei handelt es sich um allgemeine Informationen zu Ansprüchen und Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung. Eine umfassende persönliche Rechtsberatung oder Prozessbegleitung kann die Beratung der ADS dagegen nicht leisten. Dies ist nach dem Rechtsberatungsgesetz vor allem Anwältinnen und Anwälten vorbehalten. Ebenfalls aus rechtlichen Gründen darf die ADS nicht Adressen von spezialisierten Anwältinnen und Anwälten nennen.

Außerhalb von Gerichtsverfahren gibt es indessen noch verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten durch die ADS. Zum Beispiel kann sie von den Beteiligten – dem Arbeitgeber oder Vertragspartner – **eine Stellungnahme anfordern**. Damit sucht sie nach Möglichkeiten für eine **gütliche Beilegung des Konflikts**. Die ADS wirkt dabei als neutrale, nicht parteiische Moderatorin. Private Unternehmen sind nicht zur Abgabe einer Stellungnahme verpflichtet, kommen der Bitte um Stellungnahme aber überwiegend nach. So wurden gute Erfolge für die Betroffenen erzielt. Oft genügte ein Schreiben der ADS, um beim Arbeitgeber oder Vertragspartner die Bereitschaft zu wecken, den Konflikt zu klären.

Die ADS ist zwar organisatorisch an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angegliedert, arbeitet aber **unabhängig**. Bei der Beratungsarbeit ist sie keinen Weisungen unterworfen. Von Bundesministerien werden genauso wie von anderen Arbeitgebern oder Vertragspartnern Stellungnahmen angefordert, wenn der Vorwurf einer Benachteiligung im Raum steht. Gleichwohl hat die ADS keine Weisungsbefugnisse gegenüber anderen öffentlichen Stellen. Sie kann ebenso wenig wie gegenüber Privatpersonen die Beseitigung einer Benachteiligung anordnen oder durchsetzen. Dass die ADS anlässlich eines Beratungsfalles den Gesetzgeber zur Änderung benachteiligender Vorschriften veranlassen kann, diese Erwartung kann nicht erfüllt werden. Einfluss auf die Gesetzgebung kann sie nur mittelbar und sehr begrenzt über ihre Berichtstätigkeit und über Empfehlungen haben.

Soweit Beratungsfälle den **Aufgabenbereich anderer Beauftragter des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung** betreffen, leitet die ADS sie mit Einverständnis der Betroffenen weiter. Sie gehen an den Beauftragten für die Belange behinderter Menschen, die Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration, den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages und den Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten.

Die Beratung der ADS steht nicht nur Einzelpersonen, sondern auch Arbeitnehmervertretungen, Gleichstellungsbeauftragten und anderen Beratungsstellen zur Verfügung. Die Stellen können und sollen auf das Fachwissen der ADS für die eigene Arbeit mit Betroffenen zurückgreifen. Auch unabhängig von einem konkreten Beratungsfall werden rechtliche Fragen zum AGG beantwortet.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24

10117 Berlin

Telefonische Beratung: + 49 3018 555-1865

(Mo. bis Fr. 9–12, 13–15 Uhr)

Per E-Mail: beratung@ads.bund.de

www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsberatung auf Landes- und kommunaler Ebene

Auch auf Landes- und kommunaler Ebene gibt es staatliche Stellen, die von Diskriminierung Betroffene unterstützen. Die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten ähneln denen der ADS.

Die regionale Antidiskriminierungsberatung bietet sich an, wenn die Betroffenen ein persönliches Gespräch vor Ort wünschen. Oder wenn die lokale Antidiskriminierungsstelle über Kontakte zu den Beteiligten vor Ort verfügt und dies von Vorteil sein kann (z. B. zu anderen Stellen der Kommunalverwaltung).

Nicht alle staatlichen Antidiskriminierungsstellen arbeiten mit dem horizontalen Ansatz oder bieten eine Beratung an. Zum Teil ist ihre Antidiskriminierungsarbeit auf bestimmte Diskriminierungsgründe oder auf Forschung, Öffentlichkeitsarbeit u. Ä. beschränkt. Die folgende Liste nennt nur die Stellen, die selbst Betroffene beraten.

Antidiskriminierungsbeauftragte im Interkulturellen Referat der Stadt Köln

Kalk Karree

Ottmar-Pohl-Platz 1

51103 Köln

Postfach 10 35 64

50475 Köln

Tel.: 0221 221-23198

Fax: 0221 221-23196

www.stadt-koeln.de/buergerservice/adressen/00238/

Antidiskriminierungsstelle der Stadt Hannover

Grundsatzangelegenheiten

Büro Oberbürgermeister

Neues Rathaus (Raum 59)

Trammplatz 2

30159 Hannover

Tel.: 0511 168-41235

Fax: 0511 168-40142

www.hannover.de/integration/referat/antidisk/index.html

**Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund (AMIGRA)
der Stadt München**

Burgstr. 4
80333 München
Tel.: 089 23325255 oder 089 23324488
Fax: 089 23324480
E-Mail: amigra.dir@muenchen.de
www.muenchen.de/Rathaus/dir/antidiskriminierung/

**Beratungsstelle für Opfer von Diskriminierung und rechter Gewalt im saarländischen
Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport**

Franz-Josef-Röder-Str. 23
66119 Saarbrücken
Tel.: 0681 501-7260
www.kompetent-fuer-demokratie.de/saarland_52.html

Interkulturelles Büro Darmstadt

Stadthaus
Frankfurter Str. 71
64293 Darmstadt
Tel.: +49 6151 1335-82
Fax: +49 6151 1335-84
E-Mail: interkulturell@darmstadt.de
www.ikb-darmstadt.de

Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg

Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
Tel.: 0331 866-5954
E-Mail: integrationsbeauftragte@masf.brandenburg.de
www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de

Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg

Bürgermeisteramt/Menschenrechtsbüro
Hans-Sachs-Platz 2
90403 Nürnberg
Tel.: 0911 231-5029
Fax: 0911 231-3040
www.menschenrechte.nuernberg.de

Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AMKA)

Lange Straße 25-27

60311 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 212 38765

Fax: +49 69 212 37946

E-Mail: information.amka@stadt-frankfurt.de

www.stadt-frankfurt.de/amka

Freie und Hansestadt Hamburg

Behörde für Justiz und Gleichstellung

Drehbahn 36

20354 Hamburg

Postfach 302822

20310 Hamburg

Tel.: 040 42828-0

Fax: 040 42843-4290

E-Mail: poststelle@justiz.hamburg.de

www.hamburg.de/justizbehoerde

Nichtstaatliche Antidiskriminierungsstellen

Auch die nichtstaatlichen Antidiskriminierungsstellen arbeiten nicht immer horizontal, sondern teilweise im Interesse bestimmter Zielgruppen (z. B. Homosexuelle, Migrantinnen und Migranten u. Ä.). Auch hier kann der Vorteil einer wohnortnahen Beratung bestehen. Im Gegensatz zu staatlichen Stellen können die privaten Stellen die Betroffenen auch parteilich vertreten. Einige bieten die Begleitung bei Behördengängen und in Gerichtsverfahren sowie die Vermittlung anwaltlicher Rechtshilfe an.

Anti-Diskriminierungsbüro Berlin e. V.

Greifswalder Str. 4
10405 Berlin
Tel.: 030 2042511
Fax: 030 2042511
www.adb-berlin.org

Antidiskriminierungsbüro Köln

Berliner Str. 97–99
51063 Köln
Tel.: 0221 96476300
Fax: 0221 96496709
E-Mail: info@oegg.de
www.oegg.de

Friedensbüro e. V.

(Maria-Rampendahl-Haus)
Ostertor 1
32657 Lemgo
Tel.: 05261 12441
Fax: 05261 189655
E-Mail: info@friedensbuero.de
www.friedensbuero.de

Antidiskriminierungsbüro gegen Rassismus (ADB)

Kölner Str. 11
57072 Siegen
Tel.: 0271 38783-17
Tel.: 0271 2501383
Fax: 0271 2501385
www.vaks.info/html/antidiskriminierungsburo.html

Antidiskriminierungsforum.EU

www.mittendrinundaussenvor.de

Postfach 101151

70010 Stuttgart

Tel.: 0711 1656-108

Fax: 0711 1656-49 108

E-Mail: kontakt@antidiskriminierungsforum.eu

**Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg
(ADNB des TBB)**

Tempelhofer Ufer 21

10963 Berlin

Tel.: 030 61305328

Fax: 030 61304310

E-Mail: adnb@tbb-berlin.de

www.adnb.de

Interkulturelle Arbeitsstelle für Forschung, Dokumentation, Bildung und Beratung e. V.

Klävemannstr. 16

26122 Oldenburg

Tel.: 0441 884016

Fax: 0441 9849606

Mail: info@ibis-ev.de

www.ibis-ev.de

Anti-Rassismus Informations-Centrum

ARIC-NRW e. V.

Friedenstr. 11

47053 Duisburg

Tel.: 0203 284873

Fax: 0203 9357466

www.aric-nrw.de

basis & woge e. V.

Steindamm 11

20099 Hamburg

Tel.: 040 398426-0

Fax: 040 398426-26

info@basisundwoge.de

www.basisundwoge.de

Schwulenberatung Berlin GmbH

Mommsenstraße 45
10629 Berlin
Tel.: 030 23369070
Fax: 030 23369098
E-Mail: info@schwulenberatungberlin.de
www.schwulenberatungberlin.de

Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BDB)

Pangea-Haus
Trautenastr. 5
10717 Berlin
Tel.: 030 2168884
Fax: 030 21996896
E-Mail: bdb@bdb-germany.de
www.bdb-germany.de

Pädagogisches Zentrum Aachen e.V.

Gleichbehandlungsbüro
Mariahilf Str. 16
52062 Aachen
Tel.: 0241 4900-0
Fax: 0241 4900-4
E-Mail: info@gleichbehandlungsbuero.de
www.gleichbehandlungsbuero.de/

Projekt ADA

Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
4. Etage im DGB-Haus Bremen
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Tel.: 0421 69628638
Fax: 0421 69628639
E-Mail: info@ada-bremen.de
www.ada-bremen.de

Arbeitnehmer- bzw. Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaften

Bei Benachteiligungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen kann es sinnvoll sein, die zuständigen Interessenvertretungen der Beschäftigten einzuschalten. Die Wahrnehmung von Interessen der Beschäftigten obliegt Betriebs- und Personalräten, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten und Gewerkschaften.

Besondere Befugnisse bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG haben dabei **Betriebsräte und Gewerkschaften**. Sie können eigenständig vor Gericht die Einhaltung der AGG-Regelungen durchsetzen (**§ 17 Abs. 2 AGG**).

Betriebs- und Personalräte sind gesetzlich verpflichtet, darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Beschäftigten aus den in § 1 AGG genannten Gründen unterbleibt, § 75 BetrVG, § 67 BPersVG. Daraus können sich Mitbestimmungsmöglichkeiten ergeben.

Bei öffentlichen Arbeitgebern haben die Gleichstellungsbeauftragten speziell für den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und vor sexueller Belästigung in der Dienststelle zu sorgen.

Die Schwerbehindertenvertretungen treten für die besonderen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigter in Betrieben und Dienststellen ein. Sie haben besondere Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX.

Anwältinnen und Anwälte

Möchten Betroffene eine Einschätzung, ob rechtliches Vorgehen Aussichten auf Erfolg hat, oder sich vor Gericht vertreten lassen, brauchen sie anwaltliche Hilfe. Leider gibt es nach wie vor nicht viele Anwältinnen und Anwälte, die auf das Antidiskriminierungsrecht spezialisiert sind. Das Risiko, an in AGG-Fragen unerfahrene Anwältinnen und Anwälte zu geraten, kann durch den Umweg über eine nichtstaatliche Antidiskriminierungsstelle gemindert werden. Diese kooperieren oft mit ausgesuchten Anwältinnen und Anwälten, die entsprechend häufiger mit dem AGG arbeiten. Bei geringem Einkommen können Betroffene den anwaltlichen Rat mit der **Beratungshilfe** finanzieren.

Genauere Informationen zur Beratungshilfe finden Sie in der vom Bundesministerium für Justiz herausgegebenen Broschüre „Beratungshilfe und Prozesskostenhilfe“, im Internet unter www.bmj.de/DE/Buerger/gesellschaft/Prozesskostenhilfe/_doc/artikel_doc.html.

Bundesministerium der Justiz

Mohrenstraße 37

10117 Berlin

Zentrale: 030 18580-0

Telefax: 030 18580-9525

E-Mail: poststelle@bmj.bund.de

Für die Einwohnerinnen und Einwohner in Hamburg (www.hamburg.de/oera/rechtsberatung) und Bremen (www.arbeitnehmerkammer.de/beratung/oeffentliche-rechtsberatung/) steht in diesen Fällen die „Öffentliche Rechtsberatung“ offen.

In Mecklenburg-Vorpommern (http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/jm/_Aktuelles__Blickpunkte/Kostenfreie_anwaltliche_Beratungsstellen/index.jsp) kann man eine der kostenlosen „Anwaltlichen Beratungsstellen“ aufsuchen.

Verbraucherschutzstellen

Gegen diskriminierende Geschäftspraktiken können Verbraucherschutzstellen einschreiten.

Wenn allgemeine Geschäftsbedingungen gegen das AGG verstoßen, können sie den Anbieter auf Unterlassung in Anspruch nehmen. Geschäftspraktiken im Widerspruch zum AGG können außerdem gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen. Dann können die Stellen nach dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) mit Unterlassungs- und Beseitigungsansprüchen vorgehen.

Eine Übersicht über die Verbraucherzentralen der Länder finden Sie auf der Seite der Verbraucherzentrale Bundesverband, www.verbraucherzentrale.de.

Die gleichen Rechte nach dem UWG haben die Industrie- und Handelskammern (§ 8 UWG). Bei Rechtsverstößen können sie Abmahnungen aussprechen. Dort gibt es auch Einigungsstellen, um Streitigkeiten nach dem UWG außergerichtlich beizulegen. Diese Verfahren sind in der Regel günstiger als ein Gerichtsverfahren, aber nicht kostenfrei.

Informationen zu den Schlichtungsverfahren bei den Industrie- und Handelskammern finden Sie auf der Seite des Deutschen Industrie- und Handelskammertages unter www.dihk.de/themenfelder/recht-und-fairplay/eu-internationales-recht/aussergerichtliche-streitbeilegung.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.

Breite Straße 29

10178 Berlin

Telefon: 030 20308-0

Fax: 030 20308-1000

Gewerbeaufsicht

Im privaten Geschäftsverkehr kann eine Unterbindung diskriminierender Geschäftspraktiken unter Umständen auch über die Einschaltung der Gewerbeaufsicht erreicht werden. Dort überwacht man die Zuverlässigkeit Gewerbetreibender und dabei insbesondere auch, ob diese die Gesetze (und damit auch das AGG) beachten. Das Amt kann notfalls Maßnahmen zur Einhaltung der Gesetze erlassen.

Denkbar ist dies vor allem im Gaststättengewerbe und bei diskriminierenden Werbetafeln.

Genauere Informationen zum Gewerberecht und AGG finden Sie in der von der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung Berlin in Auftrag gegebenen Facheinschätzung „Diskriminierende Einlasspraxis – Welche Interventionsschritte kann und oder muss das zuständige Gewerbeamt ergreifen?“, zu finden im Internet unter www.berlin.de/lb/ads/agg/expertisen/index.html.

Staatliche und private Schlichtungsstellen

Wenn eine Ungleichbehandlung nicht die genannten Diskriminierungsgründe oder Anwendungsbereiche des AGG betrifft, kann es eine passende Schlichtungsstelle geben, um den Konflikt einvernehmlich zu bereinigen.

Eine Übersicht über staatliche und private Schlichtungsstellen finden Sie unter www.galli-institut.de/sp_om.htm (staatlich) bzw. www.galli-institut.de/vr_om.htm (privat).

Soziale und psychologische Beratung, Wohlfahrtsverbände

Manche Opfer von Diskriminierungen möchten vielleicht nicht gegen jede einzelne Benachteiligung vorgehen, sondern lernen, in ihrem Alltag damit umzugehen und fertig zu werden. Das könnte ein Fall sein, in dem eine soziale oder psychologische Beratung der gewünschten Hilfe entspricht. Vor allem aber, wenn es keine rechtliche Handhabe gibt, die Betroffenen aber angesichts von Gefühlen der Hilflosigkeit und Ohnmacht große Probleme haben, wäre daran zu denken.

Die Wohlfahrtsverbände in Deutschland haben langjährige Erfahrungen in der Beratung mit einer Vielzahl von Einrichtungen der Migrations-, Senioren-, Behindertenberatung und der allgemeinen Sozialberatung.

Viele der Beratungsstellen finden Sie im Online-Beratungsführer der Deutschen Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e. V. (DAJEB), nach Ortsnamen bzw. Postleitzahlen gelistet (www.dajeb.de).

Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e. V. (DAJEB)

Bundesgeschäftsstelle:
Neumarkter Straße 84 c
81673 München
Tel.: 089 4361091
Fax: 089 4311266

Allgemeine Mobbing-Beratung

Wenn Mobbing ohne Bezug zu einem Grund des § 1 AGG vorliegt, kann man auf das große Angebot der allgemeinen Mobbing-Beratung zurückgreifen.

Mobbing-Beratungsstellen vor Ort sind unter www.soliserv.de gelistet.

Polizei, Opferhilfe

Ist das Diskriminierungsverhalten mutmaßlich strafbar, sollte Strafanzeige bei den Polizeidienststellen oder der Staatsanwaltschaft erstattet werden.

Auf www.polizei-beratung.de kann die zuständige Polizeidienststelle mit der Beratungsstellen-Suche aufgerufen werden.

Verschiedene gemeinnützige Vereine leisten Kriminalitätsoffern Beistand.

WEISSER RING e. V.

Weberstraße 16

55130 Mainz

Tel.: 06131 8303-0

Fax: 06131 8303-45

E-Mail: info@weisser-ring.de

Website: www.weisser-ring.de

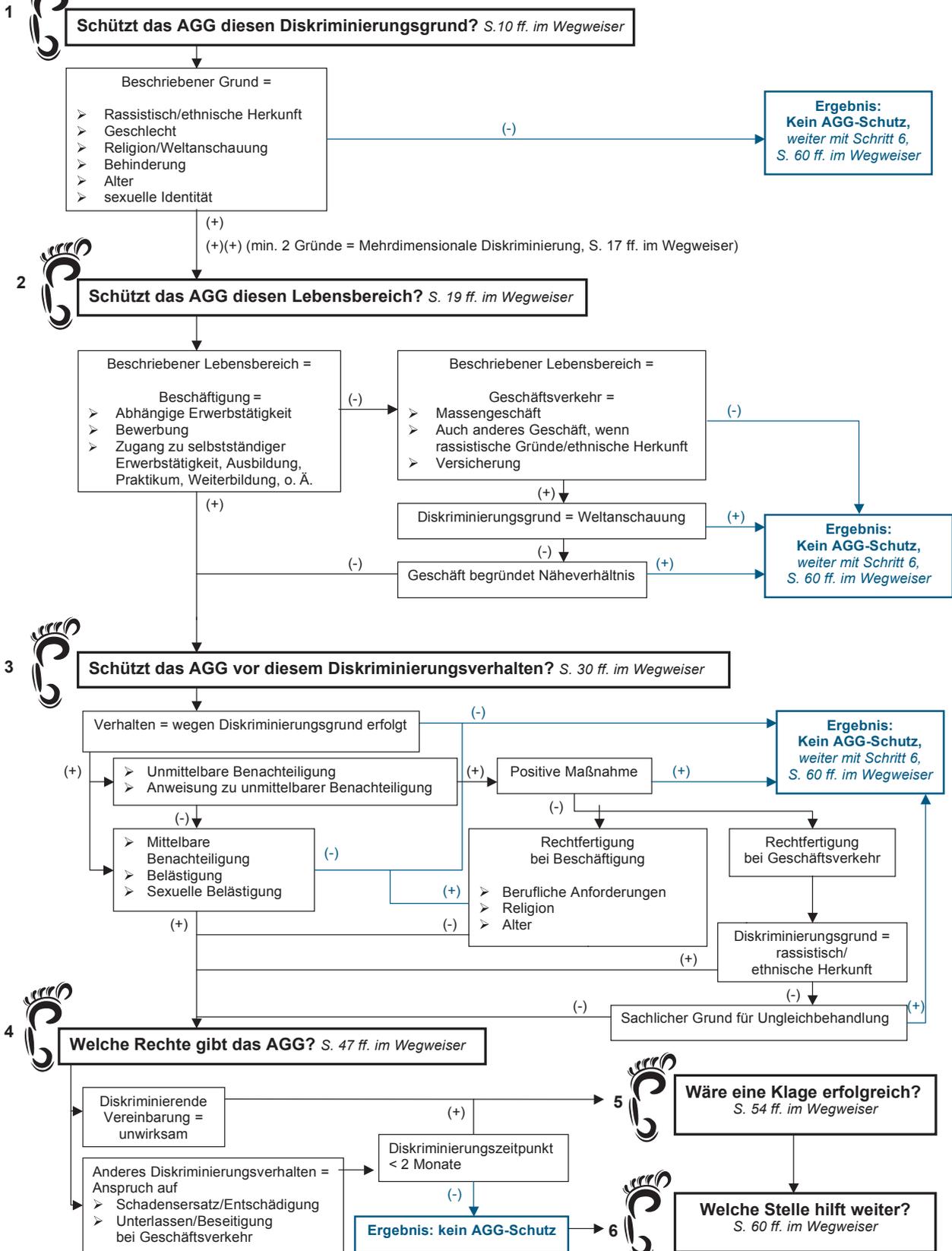
Arbeitskreis der Opferhilfen

www.opferhilfen.de/organisationen.html

Für **Opfer von rechten oder homophoben Übergriffen** gibt es spezielle Opferberatungsstellen:

www.opferperspektive.de/Home/Adressen

Schritt für Schritt durch die rechtliche Antidiskriminierungsberatung



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 66 G v. 5.2.2009 I 160

Textnachweis ab: 18.8.2006

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 Sozialgesetzbuch¹ und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch². 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.

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.

(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.

(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 ausübenden 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 Sozialgesetzbuch³ 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 Beschäftigte 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.

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.

(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 Betriebsverfassungsgesetzes⁴ vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes⁵ die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes⁶ 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.

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 Hin-

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.

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.

blick 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) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungs-

mathematischen 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. 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, Tagesgelder 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.

Entscheidungen im Internet abrufen

Im Internet gibt es frei zugängliche Sammlungen von Urteilen. Einige der hier angeführten Gerichtsurteile können Sie unter Angabe des Aktenzeichens dort abrufen und nachlesen.

EuGH

<http://curia.europa.eu/>

Bundesarbeitsgericht

www.bundesarbeitsgericht.de

Entscheidungen in Baden-Württemberg

<http://www.justizportal-bw.de/servlet/PB/menu/1203603/index.html>

in Bayern

<http://www.lag.bayern.de/nuernberg/entscheidungen/arbeitsrecht/index.html>

in Berlin und Brandenburg

<http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de>

in Bremen

<http://www.landesarbeitsgericht.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen02.c.738.de>

in Hamburg

<http://www.rechtsprechung.hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?st=ent>

in Hessen

www.lareda.hessenrecht.hessen.de

in Mecklenburg-Vorpommern

<http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?st=ent>

in Niedersachsen

www.justizportal.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=13297&article_id=56749&_psmand=50

in Nordrhein-Westfalen

<http://www.justiz.nrw.de/RB/nrwe2/index.php>

in Rheinland-Pfalz

<http://www.justiz.rlp.de/Rechtsprechung/>

im Saarland

lrs1.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/sl_frameset.py

in Schleswig-Holstein

<http://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/>

Stichwortverzeichnis

A

Alter	8, 11f., 14, 16f., 23f., 26, 39f., 42ff., 46, 57, 58, 73, 75f., 78f., 82
Altersgrenzen	21, 40, 44f., 76
Altersversorgung	22, 25
Ansehen der Person	23, 24, 78
Anweisung zu einer Benachteiligung	30, 37
Ärzte	26, 40

B

Barrierefreiheit	28
Beamtinnen und Beamte	21, 80
Behinderung	8, 11f., 15ff., 24, 28f., 31, 37f., 44, 46, 50, 73, 78f., 82
Belästigung	30f., 36ff., 53, 68, 74, 77
Beleidigung	24f., 36, 74
beruflicher Aufstieg	9
Beschäftigte	12, 15, 17, 19ff., 32ff., 42f., 47ff., 50, 53, 59, 68, 73ff.,
Beschwerdestelle	28, 48
Beweis	52, 54ff., 79f.
Bewerberinnen und Bewerber	20, 33, 39, 41, 44, 57, 74
Bildung	27, 41, 43, 66, 73, 75
bisexuell	17

D

Datenschutz	9
Deutschkenntnisse	34f.
Diskotheek	23, 50, 59

E

Ehe	31, 34
Ehrenamt	19, 27, 82
Empowerment	8
ethnische Herkunft	8f., 12f., 23f., 29, 46
Entschädigung	22, 24, 34, 37, 48, 51f., 55, 59, 77, 79, 82

F

familiäre Beziehungen	23
Familienstand	17
Förderhinweise	38
Fragen im Bewerbungsgespräch	33
Frist	22, 43, 50, 52ff., 77, 79

G

Gerichtsverfahren	26, 54f., 57, 61, 64, 69
Geschlecht	8, 10ff., 14f., 17, 24, 29, 31ff., 39f., 44, 46, 52, 56, 58, 68, 73f., 78f., 82
Gesundheitsdienste	26, 73

H

HIV/Aids	16
Hochschule	27
homosexuell	17, 36, 44, 64
horizontaler Ansatz	8

I

Indizien	56ff., 79
Internet	16, 22, 28, 58, 68, 70, 82
Intersexuelle	14f.

K

Kirche	15, 41f.,
Klage	22, 45, 48, 54f., 58f., 79f.,
Kleidervorschriften	34
Kontrahierungszwang	51
Kopftuch	8, 32, 34
Krankenversicherung	26
Krankheit	16f.
Kreditverträge	24
Kündigungen	21f., 74

L

Lebenspartnerschaft	31, 34
---------------------------	--------

M

Massengeschäfte	23f., 44f., 78
Maßregelungsverbot	49, 50f., 77
Medien	23, 28
mehrdimensionale Diskriminierungen	8, 14, 17
mittelbare Benachteiligung	17, 30, 34ff., 74
Mobbing	37, 53, 71

N

nichteheliche Lebensgemeinschaften	17
--	----

Ö

öffentlicher Arbeitgeber	38
öffentlicher Nahverkehr	23, 45, 53

P

Polizei	14, 25f., 71
positive Maßnahmen	38f., 74
Praktikantinnen und Praktikanten	20
Prozesskostenhilfe	58, 68

R

racial profiling	14
Rechtfertigungsgrund	18, 41, 58
Religion	8, 11f., 14f., 24, 39, 41f., 44, 46, 75, 78f., 82
Renten	22, 43, 73, 76

S

Schadensersatz	22, 24, 37, 48, 51, 53, 55, 59, 77
Schule	27, 60
Schwangerschaft	33f., 46, 74, 79
schwerbehindert	57, 68
Selbstständige	20, 73, 75
Seniorenticket	45
sexuelle Belästigung	30, 36, 38, 74
sexuelle Identität	12, 15, 17, 24, 44, 46
Sozialleistungen	25
Sprache	13, 35
Staatsangehörigkeit	13
Stellenausschreibungen	20, 32
Strafrecht	24f.

T

Testing	57
Transsexuelle	14f., 40

U

unmittelbare Benachteiligung	30, 32, 35, 39, 74
------------------------------------	--------------------

V

Verein	27
Vermietung	23, 78f.
Versicherung	16, 22ff., 26, 28f., 44ff., 76ff., 82

W

Weltanschauung	8, 11f., 15, 22, 24, 39, 41, 46, 73, 75
Werbung	28

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
Hotline: 03018 555-1865 (Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)

E-Mail: beratung@ads.bund.de
Fax: 03018 555-41865

Besuchszeiten nach Vereinbarung

Zentrale: 03018 555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Druckerei Arnold, Großbeeren

Stand: November 2011