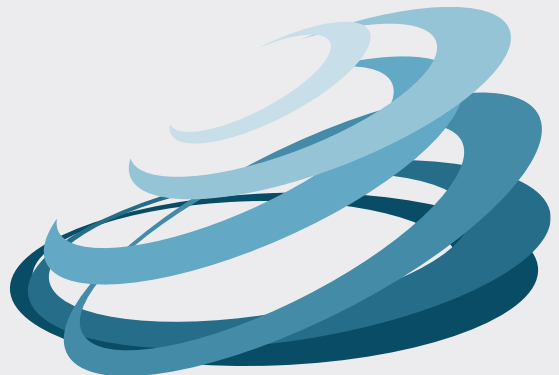




Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

AGG-Wegweiser

**Erläuterungen und Beispiele zum
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

jeder Mensch ist gleich wichtig und hat die gleichen Rechte – unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität. Wir wollen Bürgerinnen und Bürger davon überzeugen, dass Vielfalt uns alle voranbringt. Eine diskriminierungsfreie Gesellschaft ist nicht nur lebenswerter, sondern auch leistungsfähiger. Deutschland soll ein Land werden, das von einer diskriminierungsfreien Kultur geprägt ist.



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

Die vorliegende Broschüre gibt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind oder sich über ihre Rechte informieren möchten, einen ersten Überblick über den Schutz durch das AGG. Dies gilt sowohl für Beschäftigung und Beruf als auch für Alltagsgeschäfte oder Wohnungssuche. Unternehmerinnen und Unternehmer können sich darüber

informieren, welche Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung geboten sind und wie sie reagieren können, sollte es zu Diskriminierungen in ihrem Unternehmen kommen.

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

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

A handwritten signature in black ink, reading 'Christine Lüders'. The script is cursive and fluid, with the first name 'Christine' and the last name 'Lüders' clearly distinguishable.

Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Inhalt

I.	Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes in Deutschland	7
1.1	Menschenrechte im Grundgesetz: Grundrecht auf Gleichbehandlung in Deutschland	7
1.2	Menschenrechtsschutz in der Europäischen Union	8
1.3	Umsetzung in Deutschland: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	10
II.	Benachteiligungsbegriff nach dem AGG	11
2.1	Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen	11
2.2	Ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen	12
	Unmittelbare Benachteiligung	12
	Mittelbare Benachteiligung	12
	Belästigung	13
	Sexuelle Belästigung	13
	Mobbing	14
	Anweisung zur Benachteiligung	14
	Beweislast	14
III.	Anwendungsbereiche	15
3.1	Persönlicher Anwendungsbereich –	
	Für wen gilt das Gesetz?	15
	Rassistische Diskriminierung/ethnische Herkunft ..	15
	Geschlecht	16
	Religion/Weltanschauung	17
	Behinderung	18
	Alter	19
	Sexuelle Identität	20
	Mehrfachdiskriminierung	20

3.2	Sachlicher Anwendungsbereich – In welchen Situationen gilt das AGG?	21
3.2.1	Beschäftigung und Beruf	21
3.2.1.1	Zulässige unterschiedliche Behandlung und Ausnahmen im Bereich Beschäftigung und Beruf ...	25
3.2.2	Alltagsgeschäfte	27
3.2.2.1	Zulässige unterschiedliche Behandlungen und Ausnahmen im Zivilrecht	28
IV.	Handlungsmöglichkeiten bei bestehenden oder drohenden Verstößen gegen das AGG	31
4.1	Benachteiligungen verhindern	31
4.2	Benachteiligungen vermeiden	32
4.3	Positive Maßnahmen	33
V.	Weitere Schutzbereiche	35
	Sozialschutz	35
	Bildung	36
VI.	Das Verhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürgern und dem Staat	37
VII.	Unterstützung bei Diskriminierung: die Antidiskriminierungsstelle des Bundes	38
	Anhang	40
	Stichwortverzeichnis	58

I.

Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes in Deutschland

1.1 Menschenrechte im Grundgesetz: Grundrecht auf Gleichbehandlung in Deutschland

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

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

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

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

Die **Gleichheit** aller Menschen vor dem Gesetz ist in Artikel 3 GG verankert. Die Gleichberechtigung von Frau und Mann ist in einem eigenen Absatz geregelt, der 1994 um ein Fördergebot ergänzt wurde. Demzufolge fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Der dritte Absatz bezieht sich auf diverse Merkmale und besagt, dass niemand aus rassistischen Gründen oder wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens sowie der religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Dieses Benachteiligungsverbot wurde 1994 um das Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen ergänzt.

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

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

1.2 Menschenrechtsschutz in der Europäischen Union

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

Auf der Grundlage von Artikel 13 bzw. Artikel 141 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (berufliche Gleichberechtigung inklusive Entgeltgleichheit für Frauen und Männer) hat der europäische Gesetzgeber vier Richtlinien erlassen:

1. Die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (**Antirassismusrichtlinie**).
2. Die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Mit der **Rahmenrichtlinie Beschäftigung** verfolgt die EU das Ziel, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen.
3. Die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (**Gender-Richtlinie Zivilrecht**).
4. Die Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (**Gender-Richtlinie Arbeitsrecht**).

Durch die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien werden die darin genannten Personengruppen als besonders schutzbedürftig angesehen. Sie sollen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden und Ungleichbehandlungen bei Alltagsgeschäften sollen verhindert und beseitigt werden.

1.3 Umsetzung in Deutschland: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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

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

II.

Benachteiligungsbegriff nach dem AGG

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

2.1 Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen

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

Migrantinnen sollen im Rahmen einer wissenschaftlichen Umfrage interviewt werden. Für diese Tätigkeit kann es zulässig sein, Frauen mit einer bestimmten ethnischen Herkunft einzustellen, da das Geschlecht und die ethnische Herkunft wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen sind.

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

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

2.2 Ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt fünf Formen von Benachteiligungen:

Eine **unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine Frau verdient bei gleicher Arbeit deutlich weniger als ihr männlicher Kollege. Es liegt also eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor.

Der Diskriminierungsschutz des AGG erstreckt sich auch auf **mittelbare (indirekte) Benachteiligungen**. Dabei handelt es sich dem Anschein nach um neutrale Regelungen, die Personen wegen eines AGG-Merkmals schlechterstellen.

Eine tarifliche Regelung sieht ohne eine arbeitszeitbezogene Begründung vor, dass Teilzeitbeschäftigte bestimmte Vergünstigungen nicht in Anspruch nehmen dürfen. Sind in einem Betrieb Teilzeitbeschäftigte ganz mehrheitlich Frauen, liegt eine mittelbare geschlechtsbezogene Benachteiligung vor.

Eine **Belästigung** wegen eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmals ist ebenfalls nicht zulässig. Um den Tatbestand einer Belästigung zu erfüllen, müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

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

Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte, sexuell bestimmte Handlungen, die eine Verletzung der Würde bezwecken oder bewirken. Im Unterschied zur Belästigung muss die sexuelle Belästigung kein entwürdigendes Umfeld zur Folge haben.

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

Mobbing ist dann eine Belästigung im Sinne des AGG, wenn es wegen eines im Gesetz genannten Diskriminierungsmerkmals erfolgt.

Ständige rassistische Bemerkungen oder Beschimpfungen wegen einer bestimmten ethnischen Herkunft durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte am Arbeitsplatz sind als Mobbing zu bezeichnen.

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

Eine Arbeitgeberin weist den Personalchef an, keine Menschen mit Behinderungen einzustellen.

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

III.

Anwendungsbereiche

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

3.1 Persönlicher Anwendungsbereich – Für wen gilt das Gesetz?

Das AGG schützt Menschen, die aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Jeder Mensch hat in jedem Fall ein Geschlecht und ein Alter. Nicht alle Menschen sind aber in gleicher Weise von Benachteiligungen betroffen.

Nur für das Merkmal **rassistische Diskriminierung/ ethnische Herkunft** hat der Gesetzgeber das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot entsprechend den europäischen Vorgaben der Antirassismusrichtlinie erweitert. Es erstreckt sich auf alle Verträge, die den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich **Wohnraum**, regeln. In Bezug auf die anderen Merkmale, für die solche europäischen Vorgaben nicht oder nicht in gleichem Maß bestehen, ist das

Diskriminierungsverbot auf sogenannte **Massengeschäfte** beschränkt. Auf diese wird im Zusammenhang mit dem sachlichen Anwendungsbereich detailliert eingegangen.

Die **Staatsangehörigkeit** eines Menschen zählt nicht zu den durch das AGG geschützten Merkmalen. Bei einer äußerlich an die Staatsbürgerschaft anknüpfenden Ungleichbehandlung wird jedoch häufig eine unmittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vorliegen.

Erklärt eine Arbeitgeberin/ein Arbeitgeber, keine Algerier einstellen zu wollen, liegt eine unmittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vor.

Der Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf das Merkmal **Geschlecht** erstreckt sich auf Frauen, Männer und, nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, auf Transsexuelle und Intersexuelle. Transsexuelle streben danach, mit Hormonen und Operationen ihren Körper zu verändern, um im Gegengeschlecht des ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts zu leben. Intersexuelle sind Personen, deren Körper sowohl männliche als auch weibliche Geschlechtsmerkmale aufweisen.

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

Frauen haben nach Ende des Mutterschutzes den Anspruch auf Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind als für Vergleichspersonen. Darüber hinaus müssen ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugutekommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

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

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

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

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

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

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

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

Eine evangelische Schule darf beispielsweise als Einstellungsvoraussetzung für eine Religionslehrerin/einen Religionslehrer festlegen, dass sie/er Mitglied der evangelischen Kirche ist.

Das AGG legt für den Begriff **Behinderung** die Definition des Sozialgesetzbuches zugrunde. „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX).

Das AGG unterscheidet dabei nicht nach dem Grad der Behinderung, sodass sich der gesetzliche Schutz nicht nur auf Schwerbehinderte erstreckt. Da die Abgrenzung einer Krankheit von einer Behinderung schwierig sein kann, kommt es auf den konkreten Einzelfall an. Auch die Einordnung von Suchtfällen ist umstritten, sodass auch hier im Einzelnen geprüft werden muss.

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

Nach neuester Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung bereits dann vor, wenn eine nicht behinderte Arbeitnehmerin/ein nicht behinderter Arbeitnehmer beispielsweise wegen eines behinderten Kindes eine ungünstigere Behandlung erfährt, als andere Beschäftigte in vergleichbarer Situation erfahren haben.

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

Beispielsweise sind Entgeltregelungen, die sich ausschließlich auf das Alter beziehen, und Aufstiegsregelungen, die mit höherem Alter automatisch erfolgen, eine Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Eine Abgrenzung zwischen alt und jung ist viel schwieriger als eine Unterscheidung in beispielsweise Frau und Mann oder katholisch und muslimisch. Demzufolge ist die Umsetzung der AGG-Vorgaben bezogen auf das Diskriminierungsmerkmal Alter häufig mit Schwierigkeiten verbunden.

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

Eine gezielte Förderung von Jugendlichen kann erlaubt sein, um diese in einen Beruf einzugliedern. Auch die Festlegung eines Mindestalters zugunsten älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann gerechtfertigt sein.

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

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

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

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

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

3.2 Sachlicher Anwendungsbereich – In welchen Situationen gilt das AGG?

3.2.1 Beschäftigung und Beruf

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich im Bereich Beschäftigung und Beruf auf die **selbstständige** und **unselbstständige** Erwerbstätigkeit. Zu einer **Erwerbstätigkeit** gehört jede Tätigkeit, die auf Dauer angelegt ist und der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dient. Auch Teilzeit-, Zweit- und Nebentätigkeiten sind Erwerbstätigkeiten. Das AGG schützt vor Benachteiligungen beim Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie beim beruflichen Aufstieg.

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

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

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

Als Selbstständige gelten in erster Linie Personen, die einen freien Beruf ausüben. Eine selbstständige Tätigkeit liegt auch vor, wenn eine Person einer Gesellschaft beitrifft, um in deren **Organen** mitzuarbeiten. Der Benachteiligungsschutz erstreckt sich hier auf den Zugang zur Tätigkeit als Organmitglied und das berufliche Fortkommen in dieser Tätigkeit. Das ist beispielsweise der Fall, wenn eine Anwältin/ein Anwalt als Geschäftsführerin/Geschäftsführer einer Anwaltssozietät beitrifft, die als Gesellschaft bürgerlichen Rechts organisiert ist. Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer eines Unternehmens gelten ebenfalls als selbstständig Erwerbstätige. Der Schutz des AGG erstreckt sich nicht auf eine Tätigkeit, mit der ideelle Zwecke verbunden werden, wie z. B. für Kirchen, Parteien und Gewerkschaften. Darüber hinaus sind selbstständige ehrenamtliche Tätigkeiten nicht erfasst.

Neben dem Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigung ist der **berufliche Aufstieg** von dem Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfasst. Hierunter ist eine Veränderung des Tätigkeits- bzw. Verantwortungsbereichs zu verstehen. Diese geht im

Allgemeinen mit einer **Beförderung** einher, nach der die/der Beschäftigte eine höherwertige Tätigkeit übernimmt. Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang das **Arbeitsentgelt**. Die Beförderungssproblematik stellt sich häufig im Zusammenhang mit den durch das AGG geschützten Merkmalen Geschlecht und Alter.

Häufig erhalten Frauen für die gleiche bzw. eine gleichwertige Tätigkeit niedrigere Löhne als Männer. Älteren Beschäftigten wird hingegen häufig eine Beförderung versagt, wenn bis zum Rentenalter oder bis zum Ruhestand keine längere Beschäftigungsdauer mehr verbleibt.

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

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

Im Hinblick auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelten in Deutschland in erster Linie das **Kündigungsschutzgesetz** (KSchG) oder die besonderen Regelungen im **Mutterschutz-, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**. Das AGG stellt dementsprechend klar, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes gelten. Das Verhältnis zwischen AGG und KSchG ist teilweise noch ungeklärt. Hier müssen die Gerichte im Einzelfall entscheiden.

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich darüber hinaus auch auf das Berufsbildungsrecht. Dazu zählt der Zugang zu allen Formen und Ebenen der **Berufsberatung, Berufsbildung** einschließlich der **Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung, Umschulung** und **praktischen Berufserfahrung**. Im Gegensatz zu dem umfassend geschützten Bereich Beschäftigung bezieht sich der Schutz des AGG in Bezug auf die Berufsbildung lediglich auf den Zugang zu dieser. Werden Personen hingegen zu ihrer Berufsbildung beschäftigt, erstreckt sich der Schutz auch auf die Bedingungen während dieses Beschäftigungsverhältnisses.

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

Im AGG wird bewusst auf das Wort **Gewerkschaft** zugunsten des Begriffs **Beschäftigtenvereinigung** verzichtet, weil deutlich gemacht werden soll, dass sich der Schutz des Gesetzes nicht nur auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auf alle abhängig Beschäftigten erstreckt. **Betriebs- und Personalräte** sind keine Beschäftigtenvereinigungen und unterliegen nicht dem AGG. Für die Mitgliedschaft und Mitwirkung in **Arbeitgeberverbänden, Berufsverbänden** oder Vereinigungen mit einer überragenden Machtstellung im wirtschaftlichen Bereich (z. B. Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.) oder im sozialen Bereich (z. B. Deutsches Rotes Kreuz) sowie **Sportverbänden** gilt ebenfalls der Diskriminierungs-

schutz. Es besteht hier ein **Anspruch auf Mitgliedschaft** und **Mitwirkung** in einer der o. g. Organisationen, wenn die Ablehnung der Mitgliedschaft oder der Mitwirkung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot darstellt.

3.2.1.1 Zulässige unterschiedliche Behandlung und Ausnahmen im Bereich Beschäftigung und Beruf

Unterschiedliche Behandlungen in Bezug auf den Bereich Beschäftigung und Beruf wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität können zulässig sein, wenn eines dieser Merkmale eine wesentliche und entscheidende **berufliche Anforderung** darstellt oder die Ablehnung einer Bewerberin/eines Bewerbers begründet. Dabei muss der Zweck, den die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber mit dieser Maßnahme verfolgt, rechtmäßig sein und die Anforderung an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer angemessen.

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

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

Ist die betroffene Person wegen der Behinderung nicht geeignet, die Tätigkeit zu übernehmen, liegt keine Diskriminierung vor. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist jedoch nach sozialrechtlichen Regelungen gehalten, den Arbeitsplatz mit angemessenen Mitteln umzugestalten.

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

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber können die Ablehnung einer Bewerberin/eines Bewerbers nicht damit begründen, dass im **Alter** die Leistungsfähigkeit generell nachlässt. Will die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Altersgrenzen rechtfertigen, muss ein Leistungsabfall anhand von Statistiken belegt werden.

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Frankfurt ist beispielsweise die Altersgrenze für Pilotinnen und Piloten gerechtfertigt. Deren Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 60. Lebensjahres. Tarifliche Altersgrenzen dienen in diesem Fall der Sicherheit des Flugverkehrs und tragen dem Umstand Rechnung, dass mit zunehmendem Lebensalter das Risiko unerwarteter Fehlreaktionen und Ausfallerscheinungen zunehmen kann.

Grundsätzlich wird die **sexuelle Identität** in Bezug auf berufliche Anforderungen keine Rolle spielen. Ausnahmsweise kann dies der Fall sein, wie das folgende Beispiel zeigt:

Eine Arbeitgeberin/ein Arbeitgeber kann davon absehen, eine lesbische Mitarbeiterin/einen schwulen Mitarbeiter in ein Land zu schicken, in dem Homosexualität verboten ist, um der Fürsorgepflicht nachzukommen.

3.2.2 Alltagsgeschäfte

Außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Beruf findet das AGG Anwendung auf **Alltagsgeschäfte** wie Einkäufe, Gaststätten- oder Diskothekenbesuche, Wohnungssuche sowie Versicherungs- und Bankgeschäfte. Bei Alltagsgeschäften handelt es sich zumeist um **Massengeschäfte**. Diese werden typischerweise ohne Ansehen der Person getätigt. Einzelverträge zwischen zwei Privatpersonen zählen nicht dazu.

Nimmt beispielsweise eine große Hotelkette behinderte Menschen nicht auf, verletzt dies das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot.

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

Der umfassendere Diskriminierungsschutz für das Merkmal rassistische Diskriminierung/ethnische Herkunft erstreckt sich auch auf den **Sozialschutz**, einschließlich der **sozialen Sicherheit** und der **Gesundheitsdienste**, auf **soziale Vergünstigungen** sowie die **Bildung**. Dazu zählen beispielsweise Behandlungsverträge mit Ärztinnen/Ärzten oder privater Sprachunterricht, nicht aber staatliche Leistungen wie z. B. von gesetzlichen Krankenversicherungen oder Sozialhilfe.

3.2.2.1 Zulässige unterschiedliche Behandlungen und Ausnahmen im Zivilrecht

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

Unterscheidungen bei Alltagsgeschäften sind oft üblich und sogar erwünscht.

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

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

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

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

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

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

Sonderleistungen oder Rabatte für Kinder, Schülerinnen/Schüler, Studentinnen/Studenten oder Seniorinnen/Senioren zählen normalerweise dazu, da diese Personen noch nicht bzw. nicht mehr über ein Erwerbseinkommen verfügen.

Zulässig ist es auch, wenn der Betreiber einer Diskothek oder einer Partnervermittlung Frauen mit **Preisnachlässen** als Kundinnen gewinnen möchte, während Männer bei gleicher Leistung einen höheren Preis zahlen müssen.

Für die benachteiligten Personen wäre ein Wegfall der Vergünstigungen nicht von Nutzen, da die Betreiberin/der Betreiber im Falle einer Rüge die Vergünstigungen nicht auf alle Personen ausweiten, sondern diese komplett aufheben würde.

Ausnahmen vom Gleichheitsgrundsatz gibt es für alle Merkmale bis auf rassistische Diskriminierung/ethnische Herkunft auch bei **privatrechtlichen Versicherungsverträgen**. In Bezug auf das Merkmal Geschlecht darf sich eine Ungleichbehandlung lediglich auf Prämien und Leistungen beziehen.

Für die Merkmale Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Identität sind Ungleichbehandlungen hingegen in einem umfassenderen Maß möglich. Diese sind zulässig, wenn statistische Berechnungen die unterschiedliche Risikobewertung stützen.

Wenn Lebens- und private Krankenversicherungen Menschen mit Behinderungen nicht oder nur gegen erhöhte Beiträge aufnehmen, müssen sie ihre Risikobewertung anhand statistischer Erhebungen nachweisen können.

Bei der **Vermietung von Wohnraum** dürfen Wohnungsbau- gesellschaften zur Schaffung bzw. zum Erhalt sozial stabiler Bewohnerstrukturen bestimmte Personen bei der Bewerbung um eine Wohnung bevorzugen oder ablehnen. Diese Vorschrift gilt jedoch nur für Vermietungsgesellschaften mit einem großen Wohnungsbestand, da nur diese gezielt und mit Aussicht auf Erfolg Einfluss auf Siedlungsstrukturen nehmen können.

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

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

IV.

Handlungsmöglichkeiten bei bestehenden oder drohenden Verstößen gegen das AGG

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

4.1 Benachteiligungen verhindern

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben gesetzlich vorgeschriebene **Organisationspflichten**. Dazu zählt beispielsweise, dass erforderliche Maßnahmen zum **Schutz vor Benachteiligungen** ergriffen werden müssen. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten eines Unternehmens darauf hingewiesen werden, dass Diskriminierungen und Belästigungen verboten sind und ggf. zum Zweck der Verhinderung von Benachteiligungen geschult werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen auch vor **Benachteiligungen durch Dritte**, z. B. durch Kundinnen/Kunden, geschützt werden.

Für den Bereich außerhalb von Beschäftigung und Beruf existieren keine spezifischen Präventionsvorschriften.

4.2 Benachteiligungen vermeiden

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

Opfer ungerechtfertigter Ungleichbehandlungen und Belästigungen, auch sexueller Art, haben im Bereich Beschäftigung und Beruf einen Anspruch auf **Schadensersatz** und **Entschädigung**. In Bezug auf Bewerbungsverfahren besteht allerdings kein Anspruch auf Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses. **Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden.**

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

Eine jugendliche Muslima möchte eine Diskothek besuchen. Wegen ihres südländischen Aussehens und ihres Kopftuchs wird ihr der Einlass verwehrt. Hier liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und der Religion vor. Die junge Frau kann innerhalb von zwei Monaten Entschädigung und Schadensersatz verlangen. Darüber hinaus kann sie die Unterlassung, also den Zutritt zu der Diskothek, verlangen.

4.3 Positive Maßnahmen

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

Ein wesentliches Indiz für bestehende Benachteiligungen liegt vor, wenn die betreffende Personengruppe, im Verhältnis zu ihrer sonstigen Größe in bestimmten Bereichen, deutlich schwächer vertreten ist.

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

Eine Wohnungsbaugesellschaft erhöht als positive Maßnahme ihren Bestand an behindertengerechten Wohnungen.

V.

Weitere Schutzbereiche

Zum **Sozialrecht** gehören die Bereiche Sozialversicherung, Sozialversorgung (z. B. Schwerbehindertenrecht, Wohngeld, Kindergeld, Erziehungsgeld, Ausbildungsförderung) und Sozialfürsorge.

Das AGG nennt die Bereiche Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, die zum Sozialrecht gehören, ohne besondere Regelungen zu nennen. Um gegen Diskriminierungen in diesem Bereich vorzugehen, müssen andere Gesetze angewendet werden.

Die **Sozialgesetzbücher** bilden die rechtliche Grundlage für das Sozialrecht. Diese enthalten auch Vorschriften gegen Diskriminierungen. So gilt ein grundsätzliches Diskriminierungsverbot aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung. Die Bundesagentur für Arbeit darf diskriminierende Stellenausschreibungen nicht weiterleiten. Auch der Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung und Weiterbildung darf nicht diskriminierend sein.

Sofern Gesundheitsdienstleistungen jedoch nicht auf Grundlage der Sozialgesetzbücher, sondern privat erbracht werden, gelten die Regelungen des AGG.

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

VI.

Das Verhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürgern und dem Staat

Auf den Bereich des **öffentlichen Rechts**, das in diesem Kapitel angesprochen ist, erstreckt sich der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht. Doch auch hier gelten Diskriminierungsverbote, da sich aus dem Grundgesetz ein Schutz von Bürgerinnen und Bürgern durch den Staat ergibt. Bereits bei Erlass von Gesetzen muss gewährleistet sein, dass diese nicht gegen die Grundrechte verstoßen. Der Gesetzgeber, die Gerichte und die gesamte Verwaltung sind dazu verpflichtet, ihr Verhalten an gleichen Maßstäben zu messen und nicht willkürlich zu handeln.

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

VII.

Unterstützung bei Diskriminierung: die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

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

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

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

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes will die Bevölkerung dafür sensibilisieren, dass Gleichbehandlung ein Menschenrecht ist. Mit Broschüren und Kampagnen soll dem AGG dazu verholfen werden, seine umfängliche Wirkungsmöglichkeit zu entfalten. Auf der mehrsprachigen Internetseite www.antidiskriminierungsstelle.de können sich sowohl von Diskriminierung Betroffene als auch am Thema Gleichbehandlung interessierte Bürgerinnen und Bürger über die Angebote der ADS informieren. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Wohnungseigentümerinnen und -eigentümer, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Antidiskriminierungsverbände erhalten hier Informationen zur Anwendung und Umsetzung des AGG. Veranstaltungen dienen der besseren Vernetzung aller Beteiligten, die den Themen „Gleichbehandlung als Menschenrecht“ und „Chancengleichheit als Mehrwert“ zum Durchbruch verhelfen wollen.

Anhang

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

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.

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

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

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

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

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

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

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

verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

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

§ 4

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

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

§ 5

Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen

bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

§ 6

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

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

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

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

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

§ 7

Benachteiligungsverbot

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

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

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

§ 8

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der 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

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.

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.

(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 Voraus-

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.

setzung 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

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.

§ 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

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

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

Abschnitt 3

Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19

Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

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

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

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

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

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

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

§ 20

Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinde-

rung, 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 versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im

Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. 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 risiko-adäquater 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 Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte 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 Benachteiligte 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 europä-

ischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30

Beirat

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

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher

Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

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

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

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 31

Unabdingbarkeit

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

§ 32

Schlussbestimmungen

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

§ 33

Übergangsbestimmungen

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

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

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

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

Stichwortverzeichnis

A

Ablehnung.....	S. 25, 26, 47, 49
Abmahnung	S. 32, 46
Abstammung	S. 8
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ...	S. 7
Alltagsgeschäfte	S. 10 ff., 11, 12, 27 f., 28, 33
Alter	S. 8 ff., 9, 10, 15, 18, 19, 20, 23, 25, 26, 28, 30, 31, 40, 41, 44, 45 f., 50 f., 51, 54, 57
Altersgrenze	S. 26, 45, 54
Anforderung	
- berufliche	S. 25, 27
Anschauung	
- politische	S. 8 ff., 15, 17 f., 25, 31, 40
- religiöse	S. 8 ff., 15, 17, 25, 31, 40
Ansprüche.....	S. 32 f., 33, 38, 41, 48 f., 49, 51, 52, 54 f.
Antidiskriminierungsstelle des Bundes	S. 38 f., 39, 53 ff., 54, 55, 56
Antirassismusrichtlinie	S. 9, 15
Anwältin/Anwalt.....	S. 22
Anweisung zu einer Benachteiligung.....	S. 14
Anwendungsbereich	
- persönlicher	S. 15 f., 40
- sachlicher	S. 15 f., 21
Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber.....	S. 14, 16, 19, 23 ff., 25, 26 f., 27, 31 ff., 32, 33, 39, 43 f., 46 f., 47, 48, 49, 58
Arbeitgeberverband	S. 24

Arbeitgebervereinigung	S. 24, 40
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	S. 16, 19, 24 f., 25, 31, 43, 46
Arbeitsbedingung	S. 9, 17, 23, 40, 45
Arbeitsentgelt	S. 23, 32, 40, 47
Arbeitsniederlegung	S. 32
Aufstiegchancen	S. 9, 21 ff., 40, 43
Aufstiegsregelung	S. 19
Ausbildungsförderung	S. 35
Auswahlverfahren	S. 21

B

Bankgeschäfte	S. 27
Beauftragte der Bundesregierung	S. 38 f.
Beauftragte des Deutschen Bundestages	S. 38 f., 55
Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre	S. 29, 51
Beförderung	S. 23 f.
Behinderung	S. 8 ff., 9, 10, 12, 14 f., 15, 18 ff., 19, 25 ff., 26, 28, 30 f., 31, 35 f., 40, 50, 51, 57
Belästigung	S. 13, 31 f., 42, 47, 57
- sexuelle	S. 13, 14, 32, 42, 47, 57
Benachteiligung	
- durch Dritte	S. 31, 47
- mittelbar	S. 12 f., 41 f., 42
- unmittelbar	S. 12, 16 f., 20, 34, 41
Benachteiligungsbegriff	S. 11
Benachteiligungsverbot	S. 8, 10, 15, 22, 25, 27, 41, 43, 46, 47 ff., 48, 49, 50 ff., 52
Beratung	S. 32, 38, 54
Beruf	S. 9, 20, 21 f., 22, 25, 27, 31 f., 32
Berufsausbildung	S. 24, 40, 48
Berufsberatung	S. 24, 35, 40

Berufsbildung.....	S. 9, 35, 41, 43
Berufsgruppe.....	S. 24, 40, 49
Berufsleben.....	S. 11
Berufsverband	S. 24
Beschäftigtenvereinigung	S. 24
Beschäftigung.....	S. 9, 21 f., 22, 24, 25, 27, 32, 40, 43 f., 44, 45
Beschäftigungsverhältnis	S. 24, 40, 43 45, 47 f., 48
Beschwerdestelle	S. 32
Beseitigung	S. 8, 33, 51, 55
Betriebsrat.....	S. 24, 48
Beurteilung.....	S. 23
Beweis	S. 14
Beweiserleichterung.....	S. 14
Beweislast	S. 14, 52
Bewerbungsgespräch	S. 22
Bildung.....	S. 28, 35 f., 41, 45
Bildungsbereich.....	S. 36
Bisexuelle	S. 20
Bundeselterngeldgesetz	S. 23
Bundestag	S. 10, 38, 40, 53, 54, 55, 56

D

Deutscher Bundestag.....	S. 10, 38, 53 ff.
Diskotheke	S. 27, 29, 33
Diskriminierungsmerkmale	S. 3, 17, 20
Diskriminierungsverbot.....	S. 7, 16, 33, 35, 37

E

Einkauf.....	S. 27
--------------	-------

Elternzeitgesetz	S. 23
Entgeltregelung.....	S. 19
Entlassung.....	S. 23, 40, 54
Entschädigung.....	S. 21, 32 f., 47, 51
Erhöhte Entschädigung	S. 21
Erwerbstätigkeit	
- selbstständige	S. 21, 40, 43
- unselbstständige.....	S. 21, 40, 43
Erzieherin/Erzieher	S. 18, 26
Erziehungsgeld	S. 35
Ethnische Herkunft	S. 10, 11, 15, 25, 28, 29
Europäische Gemeinschaft	S. 9
Europäische Union	S. 8
Europäischer Gerichtshof	S. 16, 19

F

Familienplanung	S. 22
Fördermaßnahmen.....	S. 19
Fristen	S. 38, 52

G

Gaststätte	S. 27
Gefahr abwenden	S. 28
Gender-Richtlinie Arbeitsrecht	S. 9
Gender-Richtlinie Zivilrecht	S. 9
Geschäftsführerin/Geschäftsführer	S. 22, 43
Geschlecht.....	S. 8, 10 ff., 11, 12, 15 ff., 16, 17, 22 f., 23, 25 f., 26, 28 f., 29, 31, 40 f., 41, 50 f., 57
Gesellschaft.....	S. 3, 18, 22
- bürgerlichen Rechts	S. 22
Gesetzliche Krankenversicherung	S. 28

Gesundheitsdienste	S. 28, 35, 41
Gewerkschaft.....	S. 22, 24, 39
Glaube.....	S. 8
Gleichbehandlungsgebot	S. 7
Gleichberechtigung	S. 8 f., 9
Gleichheit.....	S. 8
Gleichheitsgrundsatz	S. 29, 37
Gleichheitsrecht	S. 8
Grundgesetz	S. 7 f., 8, 37
Grundrechte	S. 8, 37

H

Heimat.....	S. 8
Herkunft.....	S. 8
Heterosexuelle	S. 20
Hotel.....	S. 27

I

Intersexuelle.....	S. 16
--------------------	-------

K

Kindergeld.....	S. 35
Kindertagesstätte	S. 18
Kontaktformular.....	S. 38
Krankheit	S. 18
Kündigung.....	S. 23, 32, 41, 46
Kündigungsschutzgesetz.....	S. 23, 45

L

Lebensgrundlage.....	S. 21
Leistungsfähigkeit.....	S. 26
Lesbe	S. 20

M

Massengeschäfte	S. 16, 27, 50
Mehrfachdiskriminierung	S. 10, 20 f., 21
Menschenrechte	S. 3, 7, 39
Migrationshintergrund	S. 20, 25
Mindestalter	S. 20
Mitgliedschaft	S. 24 f., 25, 40, 45, 49
Mitwirkung	S. 24 f., 25, 40, 49
Mobbing	S. 14
Moslem	S. 18
Mutterschaft	S. 16, 41, 51
Mutterschutzgesetz	S. 23

N

Nebentätigkeit	S. 21
----------------------	-------

O

Öffentliches Recht	S. 37
Öffentlichkeitsarbeit	S. 55
Öffnungszeiten	S. 28 f.
- getrennte	S. 29
Organe	S. 22
Organisationspflicht	S. 31, 46

P

Partnervermittlung	S. 29
Personalrat	S. 24
Positive Maßnahmen	S. 33, 42
Präventionsvorschriften	S. 31
Preisnachlass	S. 28 f.

Privatrechtliche Versicherungsverträge.....	S. 29, 50, 57
Privatrechtliche Verträge.....	S. 36

R

Rabatte	S. 29
Rahmenrichtlinie Beschäftigung	S. 9
Rassistische Diskriminierung	S. 10, 15, 27 ff., 28, 29
Rassistische Gründe.....	S. 8, 15, 31, 35, 40, 50, 57
Rat der Europäischen Union	S. 8
Rechtfertigungsgrund	S. 11
Rechtfertigungsmöglichkeiten	S. 20
Rechtsschutz.....	S. 18
Religion	S. 8 ff., 15, 17, 25, 28, 30 f., 33, 40 f., 44 f., 50 f., 51, 57
Religionsgemeinschaft.....	S. 18, 44 f., 51

S

Sachlicher Grund	S. 12, 28, 51
Schadensersatz.....	S. 21, 32 f., 33, 47
Schülerinnen/Schüler	S. 28 f., 29
Schuldverhältnisse	
- familienrechtliche	S. 30
- erbrechtliche	S. 30
Schutz Intimsphäre	S. 29, 51
Schutz vor Benachteiligung.....	S. 31, 46, 53, 54, 56
Schwangerschaft	S. 16 f., 17, 41, 51
Schwerbehinderte	S. 18, 35
Schwule	S. 20, 27
Selbstständige	S. 21, 22, 43

Seniorinnen/Senioren.....	S. 29
Sexuelle Ausrichtung.....	S. 8 f.
Sexuelle Identität.....	S. 10, 15, 20, 27, 28, 30 f., 40, 50 f., 57
Sonderleistungen	S. 29
Soziale Sicherheit.....	S. 28, 35, 41, 45
Soziale Vergünstigungen.....	S. 28
Sozialgesetzbuch	S. 18, 35, 41, 45
Sozialhilfe.....	S. 28
Sozialrecht	S. 35
Sozialschutz	S. 28, 35, 41
Sozialversicherung.....	S. 35
Sozialversorgung	S. 35
Sportverbände	S. 24
Sprache	S. 8
Sprachenschule.....	S. 36
Sprachunterricht	S. 28
Staatlicher Bildungsbereich	S. 36
Staatsangehörigkeit.....	S. 16
Stellenausschreibung	S. 21, 22, 35
Studentinnen/Studenten.....	S. 29
Suchtfälle	S. 18

T

Teilzeittätigkeit.....	S. 21
Transsexuelle	S. 16

U

Überordnungsverhältnis.....	S. 37
Umschulung.....	S. 24, 40
Umsetzung	S. 10, 19, 23, 32, 39, 46

Unterlassung	S. 33 f., 51
Unterordnungsverhältnis	S. 37
UN-Weltkonferenz	S. 20
Unzulässige Ungleichbehandlung	S. 12 ff.

V

Vereinte Nationen	S. 7
Vermieter	S. 27, 50
Vermietung	S. 27, 30, 50 f.
Versetzung	S. 23, 32, 46
Versicherung	S. 27 ff., 29 f., 35, 50, 57
Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen...	S. 9 f., 10, 41
Vertrag von Amsterdam.....	S. 8
Vertrauensverhältnis	S. 25, 50
Vorstandsmitglieder	S. 22, 43

W

Weiterbildung	S. 24, 35, 40
Weiterbildungsprogramm	S. 34
Weltanschauung	S. 8 ff., 15, 17 f., 25, 31, 40 f., 44 f.
Wirtschaftsverbände.....	S. 24, 39
Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler.....	S. 39
Wohngeld	S. 35
Wohnraum.....	S. 15, 27, 30, 41, 50
Wohnungseigentümerinnen/-eigentümer	S. 39
Würde.....	S. 7, 13, 42

Z

Zivilrecht	S. 10, 17, 28, 50
Zugang	S. 9, 21 ff., 28, 35, 40, 43 ff.
- zu Gütern und Dienstleistungen	S. 9 f., 15, 41
- zu Erwerbstätigkeit.....	S. 21, 40, 43
Zweittätigkeit.....	S. 21

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

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Zentrale: 030 18 555-1855
Beratung: 030 18 555-1865 (Mo bis Fr, 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 18 555-1866*
E-Mail: publikationen@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

Gestaltung:

www.avitamin.de

Druck:

Silber Druck oHG, Niestetal

Stand:

März 2010

* die Gesprächsgebühr richtet sich nach den Tarifen
des jeweiligen Telefonanbieters