



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



3 Vorwort



5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - was verbirgt sich dahinter?



7 Schutz vor Benachteiligung im Arbeitsrecht



9 Weitere Pflichten des Arbeitgebers



12 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr



14 Bereiche, die durch die Bestimmungen des AGG nicht betroffen sind



18 Neu: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes



19 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

26 Impressum



Sehr geehrte hessische Mitbürgerinnen und Mitbürger,

am 18. August 2006 ist in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz des Bundes (AGG), auch als „Antidiskriminierungsgesetz“ bezeichnet, in Kraft getreten. Bei diesem Gesetz handelt es sich in erster Linie um die europarechtlich notwendige Umsetzung mehrerer Richtlinien aus Brüssel. Diese wiederum sind auf entsprechende Vorgaben des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV), dort insbesondere Artikel 13, zurückzuführen.

Darüber hinaus hat bereits das deutsche Grundgesetz in seinem Artikel 3 den Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung als für alle Menschen geltendes Grundrecht festgelegt. Das Grundgesetz schützt die Menschen jedoch vor allem gegen hoheitliche Maßnahmen des Staates und entfaltet gegenüber den rechtlichen Beziehungen der Bürger untereinander lediglich eine „mittelbare Wirkung“. Mittelbare Wirkung bedeutet, dass die Gerichte bei der Auslegung und Anwendung von Privatrecht im Rahmen ihrer Rechtsprechung auch die Wertordnung der Grundrechte zu beachten haben. Demgegenüber zielt das AGG vorrangig auf die Beziehungen Privater zueinander.

Auch ist zu beachten, dass mit den Regelungen des AGG keinesfalls nur rechtliches Neuland betreten wird, sondern sich ein Teil der Rechte der Betroffenen bereits aus den bestehenden Vorschriften etwa des Bürgerlichen Gesetzbuchs, des Sozialgesetzbuchs, des Betriebsverfassungs- oder auch des Kündigungsschutzgesetzes ergeben, die neben dem AGG weiterhin Geltung beanspruchen (vgl. z. B. §§ 2 Abs. 3 und 4, 15 Abs. 5 AGG).

Die vorliegende Broschüre soll Ihnen eine Übersicht über die wesentlichen Regelungen des AGG geben.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Jürgen Banzer'. The signature is stylized and written in a cursive script.

Jürgen Banzer
Hessischer Minister der Justiz



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – was verbirgt sich dahinter?

Grundsätzliches Ziel des AGG ist es, sachfremde Ungleichbehandlungen und **Benachteiligungen** von Personen mit bestimmten Eigenschaften zu **verhindern**, aber darüber hinaus auch erfolgte **Zurücksetzungen** zu **beseitigen** (§ 1 AGG). Dabei sind insbesondere **Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber sowie Beschäftigte** und deren Vertretungen ausdrücklich aufgefordert, an der **Verwirklichung** des in § 1 AGG genannten **Zieles mitzuwirken** (§ 17 Abs. 1 AGG). Das Gesetz gilt aber auch bei zivilrechtlichen Geschäften, wie beispielsweise Hotelübernachtungen, Gaststättenbesuchen, Versicherungsgeschäften oder Einkäufen des täglichen Lebens. Schließlich beziehen sich einige Regelungen des AGG auch auf das Sozialrecht.

Das AGG knüpft dabei an bestimmte, im Gesetz selbst aufgeführte **Merkmale** an: Hiernach hat eine **rechtswidrige, sozial verwerfliche Ungleichbehandlung zu unterbleiben**, wenn sie aus **folgenden Gründen** geschieht (§ 1 AGG):

- Aufgrund der Rasse oder **ethnischen Herkunft**,
- des **Geschlechts**,
- der **Religion** oder Weltanschauung,
- einer **Behinderung**,
- des (Lebens-) **Alters**,
- der **sexuellen Identität**

Dabei ist es ausreichend, wenn die diskriminierende Verhaltensweise aus nur **einem** der angeführten Gründe geschieht, sie müssen nicht allesamt gegeben sein.

Um **Beispiele** zu nennen: Einer Behinderten oder einem Behinderten darf nicht ohne weiteres allein aufgrund ihrer bzw. seiner Behinderung der Zutritt zu einem Lokal verwehrt werden. Oder eine Arbeitssuchende oder ein Arbeitssuchender darf nicht von vorneherein wegen ihrer bzw. seiner ethnischen Zugehörigkeit und/oder ihres oder seines Geschlechts von einem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden. Ein Arbeitgeber hat sicher zu stellen, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nicht von ihren Kolleginnen oder Kollegen wegen ihrer Religion z.B. durch Witze verächtlich gemacht werden.

Sonstige Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung werden durch das AGG **nicht berührt**; insoweit kann beispielhaft auf das Verbot der Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit (§ 4 TzBfG) verwiesen werden.

In welchen Bereichen unseres (täglichen) Lebens finden die neuen Bestimmungen Anwendung?

Seinem **Schwerpunkt** nach gilt das AGG im Bereich von **Beschäftigung und Beruf** (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG). Die Bestimmungen finden gleichermaßen Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende oder auch auf den öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (z. B. Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter oder Zivildienstleistende, vgl. § 24 AGG). Darüber hinaus ist jedoch **auch das Zivilrecht** betroffen (vgl. § 19 AGG). Hierbei geht es allgemein um die **Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen**, insbesondere um so genannte „Massengeschäfte“, mithin um Verträge, bei denen es an sich auf die Person des Vertragspartners nicht ankommt. Dies gilt etwa für die bereits ange-deuteten Geschäfte mit Lieferanten, Dienstleistern, wie etwa Handwerkern oder Versicherungen, oder auch bei Vermietungen, um einige Beispiele zu nennen.

Um welche Verhaltensweisen geht es?

Das Gesetz nennt hier verschiedene Formen der Benachteiligung:

- Die **unmittelbare Benachteiligung**, indem eine Person weniger günstig als eine andere in einer vergleichbaren Situation behandelt wird (§ 3 Abs. 1 AGG),
- die **mittelbare Benachteiligung**, die in einer Benachteiligung durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren liegen kann (§ 3 Abs. 2 AGG),
- die **Belästigung**, umgangssprachlich zum Teil auch „Mobbing“ genannt, d.h. unerwünschte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen oder Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (§ 3 Abs. 3 AGG),
- die **sexuelle Belästigung**, also ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, wozu z.B. unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen dazu, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören (§ 3 Abs. 4 AGG),
- die Anweisung („Anstiftung“) zur Benachteiligung (§ 3 Abs. 5 AGG).

Welche sachlichen Bereiche sind von den Regelungen des AGG betroffen?

Der sachliche Anwendungsbereich des AGG lässt sich **§ 2 AGG** entnehmen. Wie bereits erwähnt, gelten die neuen Gesetzesbestimmungen schwerpunktmäßig auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Dabei erfasst der in § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG enthaltene Katalog **arbeitsrechtliche Sachverhalte im weitesten Sinne**. Betroffen sind der Zugang zu selbständiger wie unselbständiger Arbeit, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, der Zugang zu allen Formen der beruflichen Bildung sowie Fragen der Mitgliedschaft und Mitwirkung in berufsbezogenen Vereinigungen. Für weitere Einzelheiten kann auf die textliche Fassung von § 2 Abs. 1 AGG verwiesen werden. Ergänzende Hinweise zum Anwendungsbereich finden sich darüber hinaus in den weiter unten erläuterten zivil- und sozialrechtlichen Teilen des AGG wieder.



Schutz vor Benachteiligung im Arbeitsrecht

Welcher Personenkreis wird von den arbeitsrechtlichen Regelungen des AGG erfasst?

Auf Seiten der **Beschäftigten (§ 6 Abs. 1 AGG)** gelten die Bestimmungen des AGG für

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen sowie auch
- Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis.

Arbeitgeber im Sinne des AGG sind nach § 6 Abs. 2 AGG alle natürlichen Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die die durch das AGG geschützten Personen beschäftigen, wobei es keinen Unterschied macht, ob es sich um einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber handelt.

Darüber hinaus finden die Vorschriften des AGG, wenn auch nur in eingeschränktem Umfang und nur in entsprechender Form, auch auf **Selbständige und Organmitglieder**, insbesondere Geschäftsführerinnen oder Geschäftsführer einer GmbH sowie Vorstände von Aktiengesellschaften, Anwendung (§ 6 Abs. 3 AGG).

Wie können sich Benachteiligungen auf dem arbeitsrechtlichen Sektor darstellen?

Die **Formen der Ungleichbehandlung** können hier **vielfältiger Natur** sein; nur beispielhaft seien folgende Verhaltensweisen genannt:

- Eine Stellenausschreibung erfolgt nicht geschlechtsneutral, sondern richtet sich entweder nur an Männer oder nur an Frauen,
- eine Stellenausschreibung richtet sich ausdrücklich nur an einen „jungen, dynamischen“ Personenkreis,
- Bewerberinnen bzw. Bewerber werden in einer Ausschreibung für eine Lehrstelle aufgefordert, ihre ethnische Herkunft anzugeben, um Personen mit einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit von dem weiteren Auswahlverfahren von vorne herein auszuschließen,
- ein behinderter, gleichwohl auf seinem Arbeitsgebiet voll leistungsfähiger Mitarbeiter erhält

- im Vergleich zu seinen Kollegen eine geringere Vergütung,
- ein Arbeitgeber stellt grundsätzlich keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aus einem bestimmten Staat ein,
- bestimmte Beschäftigungsgruppen werden von der Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen, Lohnerhöhungen, Sonderzahlungen oder von freiwilligen Leistungen ausgeschlossen,
- ältere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter werden in einem Unternehmen von einem flexiblen Arbeitszeitsystem ausgenommen,
- der berufliche Aufstieg in die Führungsebene eines Unternehmens ist ausschließlich Männern vorbehalten,
- eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wird laufend durch Anspielungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen von ihrem bzw. seinem Vorgesetzten - sei es wegen der Herkunft, der sexuellen Identität, der Religion oder der Weltanschauung - gedemütigt,
- eine Person ist sexuellen Belästigungen von Kollegen ausgesetzt oder
- in einem Sozialplan wird Frauen eine geringere Abfindung als Männern zugesagt, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist.

Kann eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einzelfall zulässig sein?

Grundsätzlich gilt, dass Beschäftigte **nicht** wegen eines der in § 1 AGG genannten Kriterien **benachteiligt** werden dürfen; auch sind Regelungen in arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, **unwirksam** (§ 7 Abs. 1 und 2 AGG).

Unter bestimmten, im AGG näher beschriebenen Voraussetzungen kann eine ungleiche Behandlung jedoch zulässig sein. Der Gesetzgeber hat hier insbesondere folgende Gesichtspunkte aufgegriffen:

- Eine unterschiedliche Behandlung kann zulässig sein, wenn durch eine geeignete und angemessene Maßnahme schon **bestehende Nachteile** wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmals **verhindert oder ausgeglichen werden sollen** (§ 5 AGG); beispielsweise können in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, unter bestimmten Voraussetzungen Quotenregelungen zulässig sein.
- Eine differenzierende Behandlung kann auch dann zulässig sein, wenn sie durch die **Art der auszuübenden Tätigkeit** oder der Bedingungen, unter denen sie ausgeübt wird, **gerechtfertigt werden kann** (§ 8 Abs. 1 AGG). Zu denken ist hier insbesondere an bestimmte berufliche Qualifikationen, wie etwa den Schul- oder Studienabschluss oder auch die gesundheitlichen bzw. altersmäßigen Anforderungen z.B. für die Ausübung des Berufs eines Flugkapitäns oder als Hebamme.
- Zu beachten ist auch die so genannte „**Kirchenklausel**“ in § 9 AGG, nach der Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen unter besonderen Voraussetzungen bei der Beschäftigung von Personen eine Festlegung auf eine bestimmte Religionszugehörigkeit vornehmen bzw. sie ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses von ihren Beschäftigten verlangen dürfen.
- Schließlich ist auf die Zulässigkeit von Differenzierungen im Hinblick auf das Lebensalter nach § 10 AGG hinzuweisen, wonach eine **unterschiedliche Behandlung aus Altersgründen möglich** sein kann, wenn sie objektiv angemessen und **durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist**. Zur Konkretisierung dieser - zugegebenermaßen reichlich abstrakten - Vorgabe sind in § 10 Satz 3 Nr. 1 bis 6 AGG einige **Beispiele** aufgeführt, in denen eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters denkbar ist. Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit sei hier exemplarisch auf die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zu einer Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile, wie z. B. bei der Frage der Differenzierung von Leistungen in Sozialplänen in Abhängigkeit von Alter oder Betriebszugehörigkeit, hingewiesen.



Weitere Pflichten des Arbeitgebers

Durch § 11 AGG wird dem Arbeitgeber **ausdrücklich untersagt**, einen **Arbeitsplatz entgegen dem Benachteiligungsverbot des § 7 AGG auszuschreiben**. Dies bedeutet nicht, dass der Arbeitgeber ausdrücklich darauf hinweisen muss, dass er nicht diskriminiert. Er kann dies jedoch verbale erwähnen.

Davon unabhängig werden dem Arbeitgeber durch das AGG auch bestimmte **Organisationspflichten** auferlegt (§ 12 AGG), von denen nachfolgend einige erwähnt werden sollen:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen. Diese Vorkehrungen müssen auch vorbeugende Maßnahmen erfassen und können je nach Betriebsgröße und -struktur unterschiedlich intensiv und umfangreich sein. Einige Großbanken sind dieser Pflicht etwa durch die Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hilfe von Computerprogrammen nachgekommen. Wesentlich ist es, die Beschäftigten darauf hinzuweisen, dass sie gegenüber Kolleginnen und Kollegen keine diskriminierenden Verhaltensweisen praktizieren dürfen.
- Darüber hinaus **soll** der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der betrieblichen **Aus- und Fortbildung**, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen **hinweisen** und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben (§ 12 Abs. 2 Satz 1 AGG).
- Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, eine innerbetriebliche **Beschwerdestelle einzurichten**, an die sich die Beschäftigten wegen einer unter Umständen erfolgten Benachteiligung entsprechend § 13 AGG wenden können. In Betrieben mit Betriebsrat steht Arbeitnehmerrinnen und Arbeitnehmern hierfür außerdem diese Einrichtung als Ansprechpartner zur Verfügung (§ 84 BetrVG). Ferner ist auch auf § 16 des novellierten Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes hinzuweisen. Dort ist verankert, dass die Frauenbeauftragte dieses Gesetz sowie das AGG, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, die Dienststellenleitung bei der Umsetzung beider Gesetze unterstützt.
- Der Arbeitgeber hat darüber hinaus die Verpflichtung, die **Bestimmungen des AGG**, die

Regelung des **§ 61b Arbeitsgerichtsgesetz** (ArbGG), d.h. die dreimonatige Frist zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen wegen einer Benachteiligung nach dem AGG, in geeigneter Form im Betrieb oder in der Dienststelle **bekannt zu machen** (12 Abs. 5 AGG). Entsprechendes gilt für die Informationen über die nach § 13 AGG zuständigen **Beschwerdestellen**. Diese Informationen können z. B. im Wege eines **Aushangs** oder der Auslegung, aber auch über ein allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugängliches **Intranet** erfolgen.

Sofern einzelne **Beschäftigte** gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, hat der Arbeitgeber darüber hinaus die im Einzelfall **geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen**. Hierbei können die Gegenmaßnahmen von der Abmahnung über die Umsetzung und Versetzung bis hin zur Kündigung reichen (§ 12 Abs. 3 AGG).

Wie kann sich man sich unter der Geltung des AGG gegen eine Ungleichbehandlung im Arbeitsleben wehren?

Das AGG stellt von einer Benachteiligung Betroffenen zunächst die Möglichkeit der **Beschwerde** zur Verfügung: Nach **§ 13 Abs. 1 AGG** haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes, 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 der in § 1 AGG genannten Gründe benachteiligt fühlen. Die **Beschwerde ist zu prüfen** und das **Ergebnis** der bzw. dem Beschäftigten **mitzuteilen**.

Wichtig ist, dass - und dies gilt auch für die nachfolgend beschriebenen Rechte der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers - der Arbeitgeber Beschäftigte **wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte nicht (erneut) benachteiligen darf**, wobei dies auch für Hilfspersonen und Zeugen gilt (so genanntes Maßregelungsverbot - § 16 AGG).

Nach **§ 14 AGG** sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem befugt, **ihre Tätigkeit** ohne Verlust des Arbeitsplatzes **einzustellen, sofern der Arbeitgeber keine oder** offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer **Belästigung** oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergreift. Diese Form des so genannten Leistungsverweigerungsrechts soll jedoch **nur dann zulässig** sein, soweit die **Arbeitseinstellung** zum Schutz der oder des Betroffenen **erforderlich ist**; dies kann etwa dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber auf eine Beschwerde hin nicht oder nicht ausreichend reagiert. Allerdings ist gegenüber einer Einstellung der Tätigkeit **Zurückhaltung geboten**, schon um eine Eskalation der Situation (sei es durch Kündigung des Arbeitgebers bzw. Anrufung des Arbeitsgerichts) zu vermeiden. Im Zweifelsfall sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst einen Rechtsrat einholen.

§ 15 AGG stellt darüber hinaus der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot sowohl **Entschädigungs- als auch Schadensersatzansprüche** zur Verfügung. Hier gilt es, zu **differenzieren**:

- Nach **§ 15 Abs. 1 AGG** ist der Arbeitgeber im Falle einer Verletzung des Benachteiligungsverbots verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Voraussetzung ist, dass der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer ein (materieller) **Vermögensschaden** entstanden ist, der der Höhe nach zwar nicht begrenzt ist, jedoch **Verschulden**, d.h. vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten auf Seiten des Arbeitgebers, **erfordert**.
- Daneben sieht **§ 15 Abs. 2 AGG** vor, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer wegen eines Schadens, der **keinen Vermögensschaden** darstellt (so genannter **immaterieller Schaden**), eine **angemessene Entschädigung** in Geld verlangen kann.

- Der Eintritt eines immateriellen Schadens wird regelmäßig bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegen (BT-Drucks. 16/1780, S. 38). Die Folgen eines Verstoßes müssen dabei nicht die Schwere einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des oder der Beschäftigten erreichen.
- Sofern es darum geht, dass eine Anspruchstellerin bzw. ein Anspruchsteller im Rahmen des **Einstellungsverfahrens** diskriminiert wurde, darf die Entschädigung jedoch **drei Monatsgehälter nicht übersteigen**, wenn die oder der Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl (ebenfalls) nicht eingestellt worden wäre. Anders als im Fall des Anspruchs auf Ersatz eines Vermögensschadens setzt der Entschädigungsanspruch des § 15 Abs. 2 AGG **kein Verschulden** auf Seiten des Arbeitgebers voraus. **Wichtig** ist hier jedoch, dass, sofern eine Benachteiligung infolge der Anwendung von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen, d.h. **kollektivrechtlichen Vereinbarungen**, erfolgt, der Arbeitgeber **nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit** eine Entschädigung nach § 15 Abs. 3 AGG zu leisten hat (§ 15 Abs. 3 AGG).

Es ist aber auch darauf hinzuweisen, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot **keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungs- bzw. Berufsausbildungsverhältnisses** oder einen **beruflichen Aufstieg** begründet, sofern sich ein solcher nicht aus einem anderen Rechtsgrund, wie z. B. einem tariflichen Bewährungsaufstieg, ergibt (§ 15 Abs. 6 AGG).

Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche nach dem AGG müssen grundsätzlich binnen einer **Ausschlussfrist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht** werden, andernfalls **entfallen sie ersatzlos**. Im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs beginnt die Frist mit dem Zugang der Ablehnung, in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, zu dem die oder der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt (§ 15 Abs. 4 AGG). Eine sich hieran ggf. anschließende Klage vor dem Arbeitsgericht muss innerhalb von drei Monaten erhoben werden, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist (§ 61 b Abs. 1 ArbGG).

Diese Regelungen sollen dazu dienen, im Interesse letztlich aller Beteiligten schneller **Rechtssicherheit** zu erreichen und ist daher bewusst in Abweichung von der allgemeinen Verjährungsfrist von 3 Jahren getroffen worden; jedoch können **Tarifverträge anders lautende Vereinbarungen** treffen.

Die Frist für eine Kündigungsschutzklage beläuft sich nach §§ 4,13 KSchG auf drei Wochen.

Nach § 15 Abs. 5 AGG bleiben außerdem Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt. Dasselbe bestimmt § 32 AGG. Danach gelten die allgemeinen Bestimmungen, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist. In der Gesetzesbegründung heißt es zu § 15 Abs. 5 AGG: „In Betracht kommen insbesondere Ansprüche auf Unterlassung nach § 1004 BGB und auf Ersatz des materiellen Schadens nach den §§ 252, 823 BGB“ (BT-Drs. 16/1780, S. 38). Ansprüche auf Verdienstausfall nach den §§ 823, 252 BGB und auf Unterlassung nach § 1004 BGB können zusätzlich gegeben sein, wenn der Arbeitgeber schuldhaft gehandelt hat. Daneben kann eine Benachteiligung auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Betroffenen oder eines Betroffenen verletzen, wenn dieser oder diesem die Chance einer gleichberechtigten Teilnahme am Arbeitsleben einzig aufgrund ihres oder seines „Soseins“ abgesprochen wird.

Ansprüche dieser Art unterliegen nur den allgemeinen Verjährungsfristen des BGB; es findet weder die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG noch die Klagefrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG Anwendung.



Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

In welchen Bereichen des täglichen Lebens wird dieser Schutz gewährt?

Wie bereits erwähnt, findet der Diskriminierungsschutz des AGG nicht nur auf arbeitsrechtlichem Gebiet, sondern **auch im Bereich des allgemeinen Zivilrechts**, mithin vor allem bei den so genannten **Geschäften des täglichen Lebens**, Anwendung. Hier gelten folgende, zwischen den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen differenzierende Regelungen:

- Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist bei der Begründung, Durchführung und Beendigung eines zivilrechtlichen Schuldverhältnisses immer dann unzulässig, wenn es sich hierbei um Verträge handelt, die „typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen“ (sogenannte **„Massengeschäfte“**, z. B. beim Einkauf im Supermarkt oder beim Kinobesuch, § 19 Abs. 1 Nr. 1, 1. Alternative AGG). Ob im Einzelfall die Voraussetzungen für ein derartiges Massengeschäft gegeben sind, ist dabei jeweils gesondert unter wertenden Gesichtspunkten zu prüfen. Ihnen gleichgestellt sind Rechtsgeschäfte, bei denen das Ansehen einer Person zwar eine Rolle spielt, aber eine nachrangige Bedeutung hat (etwa bei einer Hotelübernachtung, einem Disco-Besuch oder einem e-bay-Kauf, § 19 Abs. 1 Nr. 1, 2. Alternative AGG). Hierunter können auch Wohnungsanbieter fallen, die eine Vielzahl von Wohnungen anbieten (BT-Drucks. 16/1780, S. 42). Unabhängig von diesen Kriterien gilt das Verbot der Benachteiligung auch bei Verträgen, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 AGG).
- Darüber hinaus sind Benachteiligungen, die aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft erfolgen, auch wenn sie einen persönlich gefärbten Einschlag haben, weitergehend bei all denjenigen zivilrechtlichen Schuldverhältnissen unzulässig, bei denen es „um den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ geht, „die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich von Wohnraum“ (§§ 2 Abs. 1 Nr. 8, 19 Abs. 2 AGG). Güter und Dienstleistungen sollen der Öffentlichkeit bereits dann zur Verfügung

stehen, **wenn ein Angebot zum Vertragsschluss durch Anzeigen in Tageszeitungen, Schaufensterauslagen, Veröffentlichungen im Internet oder auf vergleichbare Weise öffentlich gemacht wird** (BT-Drucks. 16/1780, S. 32). Diese, etwas sperrige, weil wörtlich den Vorgaben der EU-Richtlinie entnommene Formulierung kann sich auf den Abschluss von **(Kauf-) Verträgen über Waren aller Art**, die in diesem Sinne öffentlich angeboten werden, sowie über **Dienstleistungen in vielfältiger Form**, etwa Geschäftsbesorgungs-, Miet-, Kredit-, Versicherungs-, Leasing- oder auch Finanzdienstleistungsverträge beziehen, wobei diese Aufzählung nicht abschließend ist. Als Beispiel kann etwa der Verkauf des privaten gebrauchten PKW über eine Zeitungsannonce genannt werden (BT-Drucks. 16/1780, S. 32). Zu den in § 19 Abs. 2 AGG genannten Sachverhalten zählen ferner auch zivilrechtliche Schuldverhältnisse, die den Sozialschutz, soziale Vergünstigungen oder die Bildung betreffen (§§ 2 Abs. 1 Nr. 5 - 7, 19 Abs. 2 AGG), wie etwa ein Vertrag über die Erbringung von Unterrichtsleistungen.



Bereiche, die durch die Bestimmungen des AGG nicht betroffen sind:

Nicht vom Anwendungsbereich des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbots **erfasst** werden demgegenüber vertragliche Vereinbarungen aus dem Bereich des **Familien- und Erbrechts**, da der Gesetzgeber bei ihnen von einem besonderen Näheverhältnis zwischen den Beteiligten ausgeht (§ 19 Abs. 4 AGG). Aus den gleichen Erwägungen scheiden auch allgemein diejenigen Schuldverhältnisse aus, bei denen ein **besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis** (erst) **begründet werden soll** (§ 19 Abs. 5 Satz 1 AGG). Diese Bereichsausnahme soll **unverhältnismäßige Eingriffe in den engsten Lebensbereich** der durch das Benachteiligungsverbot verpflichteten Person **verhindern**. Als Beispiel könnte hier etwa an die intensive häusliche Betreuung oder Pflege von Kranken oder hoch betagten Personen gedacht werden. Speziell bei **Mietverhältnissen** geht der Gesetzgeber davon aus, dass das besondere Nähe- und Vertrauensverhältnis dann gegeben sein **kann**, wenn die Vertragsparteien oder ihre Angehörigen **Wohnraum auf demselben Grundstück** nutzen (§ 19 Abs. 5 Satz 2 AGG); auch hier kommt es jedoch jeweils auf die **konkreten Verhältnisse** des zur Beurteilung stehenden **Einzelfalls** an, etwa die **tatsächlich vorhandene räumliche Nähe** zwischen Vermieter und Mieter in einem Objekt, das z.B. nur einen gemeinsamen Hauseingang besitzt. Auch soll bei der Wohnraumvermietung ein Massen- oder ein vergleichbares Geschäft im Sinne von § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG dann nicht vorliegen, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet (§ 19 Abs. 5 S. 3 AGG).

Kann eine unterschiedliche Behandlung im Bereich des Zivilrechts zulässig sein?

Die Bestimmungen des AGG sehen darüber hinaus **weiter gehend so genannte Rechtfertigungsgründe vor**, aufgrund deren eine unterschiedliche Behandlung zulässig sein **kann**.

Beispielsweise darf bei der **Vermietung von Wohnraum** den bewährten Grundsätzen einer **sozialen Stadt- und Wohnungspolitik** Rechnung getragen werden (§ 19 Abs. 3 AGG), wobei dieser Gesichtspunkt insbesondere der **Vermeidung von Ghettobildungen** dienen soll.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Merkmale Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Identität kann bei Vorliegen eines sachlichen Grundes insbesondere auch im Hinblick auf folgende Aspekte gerechtfertigt sein (**§ 20 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG**):

- Zur **Vermeidung von Gefahren**, der **Verhütung von Schäden** oder zu anderen Zwecken vergleichbarer Art,
- im Interesse des **Schutzes der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit**,
- zur **Gewährung besonderer Vorteile**, sofern im konkreten Fall ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt oder
- wenn eine Verhaltensweise nachvollziehbar aus **religiösen Motiven** erfolgt.

Ein sachlicher Grund kann z. B. gegeben sein, wenn in Frauenkneipen oder -Discos nur Frauen, an Männerbadetagen nur Männer oder auf Behindertensportanlagen nur Behinderte zugelassen werden.

Daneben gibt es bei privatrechtlichen **Versicherungsverträgen** eine Spezialregelung, die es u. a. erlaubt, bei der Prämiengestaltung sowie den Versicherungsleistungen nach dem Geschlecht zu differenzieren, sofern dies ein versicherungsmathematisch und statistisch nachweisbarer bestimmender **Faktor für die Risikobewertung** ist. Diese Ausnahmeregelung soll jedoch **nicht** im Zusammenhang mit einer **Schwangerschaft oder Mutterschaft** gelten (§ 20 Abs. 2 AGG). Auf diesem Sektor könnte unter Umständen auch der eine oder andere **geschlechtsbezogene private Renten- oder Krankenversicherungstarif** auf den **Prüfstand** gestellt werden.

Aufgrund der in § 20 AGG aufgezählten Rechtfertigungsgründe kann es etwa zulässig sein, den Zugang zu **riskanten Betätigungen**, wie z. B. das Bungee-Springen und vergleichbare gefährliche Sportarten, von einem **bestimmten Alter** abhängig zu machen (Fall des § 20 Abs. 1 Nr. 1 AGG). Ferner kann die Einrichtung von **Frauenparkplätzen** in Parkhäusern durch § 20 Abs. 1 Nr. 2 AGG gerechtfertigt sein. Preisnachlässe oder andere **Sonderkonditionen** bei Massengeschäften des täglichen Lebens z. B. **für weniger leistungsfähige gesellschaftliche Gruppen**, wie Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten oder Seniorinnen und Senioren, dürften im Hinblick auf § 20 Abs. 1 Nr. 3 AGG zulässig sein.

Welche Ansprüche stehen einer bzw. einem von einer Diskriminierung Betroffenen zu?

Neben den allgemeinen, nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch einem unzulässig Benachteiligten ggf. zustehenden Ansprüchen sieht § 21 Abs. 1 AGG zunächst vor, dass diese bzw. dieser die **Beseitigung der** zu ihren bzw. seinen Lasten erfolgten **Beeinträchtigung** verlangen kann; sofern weitere Beeinträchtigungen zu befürchten sind, kann sie bzw. er darüber hinaus auf **Unterlassung** klagen, wobei in beiden Fällen **kein schuldhaftes Handeln** der anderen Seite erforderlich ist. Da in den Beispielfällen pflichtwidrig der Abschluss eines Bewirtungs- bzw. eines Mietvertrages verweigert worden ist, können hier die Ansprüche der Betroffenen gerade auf eine (künftige) Bewirtung oder Vermietung gerichtet sein.

Darüber hinaus können im Falle **schuldhaften Verhaltens Ansprüche auf Schadensersatz** nach § 21 Abs. 2 AGG in Betracht kommen. Weigert sich etwa ein Taxiunternehmen, seinen Fahrgast wegen seiner ethnischen Herkunft zu befördern und entgeht der Benachteiligten bzw. dem Benachteiligten hierdurch ein Geschäft, weil er einen entsprechenden Termin nicht einhalten konnte, so könnte ein hierdurch entstandener Vermögensschaden ersatzfähig sein.

Ähnlich wie im Bereich des Arbeitsrechts verpflichtet das AGG darüber hinaus auch zum **Ersatz immaterieller Schäden** (Schmerzensgeld); anders als nach § 15 Abs. 2 AGG, ist im Bereich des allgemeinen Zivilrechts für diesen Anspruch jedoch **Verschulden** auf Seiten der Gegnerin bzw. des Gegners erforderlich (§ 21 Abs. 2 Satz 2 und 3 AGG). Letzteres dürfte etwa im Falle der sexuellen Belästigung einer Person regelmäßig gegeben sein.

Auch die Rechte aus § 21 AGG müssen jedoch grundsätzlich innerhalb einer **Frist von zwei Monaten** geltend gemacht werden (§ 21 Abs. 5 AGG); allerdings gilt hier nicht die im Arbeitsrecht vorgeschriebene drei-monatige Klagefrist; zu beachten wären lediglich die Verjährungsfristen vor allem des Bürgerlichen Gesetzbuchs (Regelverjährung: 3 Jahre, § 195 BGB). Eine Klage wäre insoweit – anders als im Arbeitsrecht – auch vor den **Zivilgerichten** (Amts- oder Landgericht) zu erheben.

An dieser Stelle erscheint es wichtig, zu betonen, dass durch das AGG ausdrücklich festgelegt wird, **dass von seinen Bestimmungen nicht zu Ungunsten der durch § 1 AGG geschützten Personen abgewichen werden darf** (§ 31 AGG). Sofern eine derartige Abweichung sich im Einzelfall herausstellen sollte, wäre danach eine entsprechende Vertragsklausel **unwirksam** und rechtlich unbeachtlich.

Wie können etwaige Ansprüche im Streitfall durchgesetzt werden?

Sowohl für eventuelle Ansprüche im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Sachverhalten als auch solche aus dem Gebiet des allgemeinen Zivilrechts sieht das AGG zusätzliche **Bestimmungen zum Rechtsschutz** vor (§§ 22, 23 AGG).

Eine in ihrer Bedeutung nicht zu unterschätzende Vorschrift stellt dabei die europarechtlich vorgegebene Regelung zur **Beweislast in § 22 AGG** dar – sie gilt sowohl im arbeits- als auch im zivilrechtlichen Teil des AGG. Sie führt dazu, dass eine Anspruchstellerin bzw. ein Anspruchsteller in einer Prozesssituation zunächst wie folgt vorzugehen hat:

- Die oder der **Benachteiligte** (Kläger/in) muss in einem ersten Schritt den so genannten **Vollbeweis** führen, dass sie bzw. er gegenüber einer anderen Person **objektiv weniger günstig behandelt** wurde.
- In einem zweiten Schritt müssen von ihr bzw. ihm **Indizien vorgetragen** und im Falle des Bestreitens ggf. bewiesen werden, aus denen **sich schließen lässt, dass diese unterschiedliche Behandlung auf einem nach § 1 AGG unzulässigen Grund beruht**. Hierbei sind jedoch Erklärungen „ins Blaue hinein“ keinesfalls ausreichend; die entsprechenden Darlegungen müssen **ausreichend konkret und nachvollziehbar** sein. Auch reicht im Rahmen des Anwendungsbereichs von § 22 AGG zur Untermauerung einer Behauptung nicht bereits die Abgabe einer eigenen eidesstattlichen Versicherung nach § 294 der Zivilprozessordnung (ZPO) aus; es gelten jedoch die Beweiserleichterungen des Beweises des ersten Anscheins.

Wenn jetzt die Vermutung gelungen ist, dass auf Seiten der bzw. des Beklagten die beanstandete unterschiedliche Behandlung von einer nach dem AGG unzulässigen Motivation getragen war, trägt **nunmehr die Anspruchsgegnerin bzw. der Anspruchsgegner die volle Beweislast dafür, dass entweder kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot** gegeben ist **oder aber rechtfertigende Gründe** für eine unterschiedliche Behandlung vorliegen.

Die Bestimmung des **§ 33c SGB I** sieht darüber hinaus ein grundsätzliches Benachteiligungsverbot für die Merkmale der Rasse, ethnischen Herkunft und der Behinderung im **Sozialrecht** vor. Das Benachteiligungsverbot ist jedoch durch den Zusatz eingeschränkt, dass aus ihm Ansprüche nur insoweit hergeleitet

werden können, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile des Sozialgesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind.

§ 36 SGB III sieht vor, dass die Agentur für Arbeit Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Arbeitsvermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität des Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigen darf, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind. Darüber hinaus bestimmt **§ 19a SGB IV**, dass wegen dieser Merkmale keine Diskriminierung bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen, erfolgen darf.

Als **Indiz** für eine unzulässige Benachteiligung kann beispielhaft der **Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung** oder auch die **Überschreitung des zulässigen Fragerechts des Arbeitgebers** bei einem Bewerbungsgespräch mit anschließender Absage angesehen werden. Auch hier kommt es jedoch wiederum auf die **konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalles** an, die unter wertenden Gesichtspunkten zu würdigen sind.

Wie und wo kann eine Betroffene bzw. ein Betroffener Unterstützung finden?

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass die **Anwendung der Bestimmungen des AGG** auf einen speziellen Sachverhalt mit einer Reihe von **rechtlichen Unsicherheiten** sowie **tatsächlichen Unwägbarkeiten** verbunden ist.

Sofern jemand gegen eine von ihr bzw. ihm als Diskriminierung empfundene nachteilige Behandlung vorgehen möchte, ist daher **dringend anzuraten, sich zuvor rechtlich beraten** zu lassen. Dies kann zum einen durch Inanspruchnahme einer **anwaltlichen Beratung** erfolgen. Zum anderen stellt das AGG jedoch auch eine **Unterstützungsmöglichkeit** zunächst durch so genannte **Antidiskriminierungsverbände** zur Verfügung (§ 23 AGG):

Bei Antidiskriminierungsverbänden handelt es sich um Personenzusammenschlüsse, die entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Gruppen nach Maßgabe von § 1 AGG wahrnehmen (§ 23 Abs. 1 AGG). Diese sind nach § 23 Abs. 2 AGG **befugt**, im Rahmen ihres Satzungszwecks **in gerichtlichen Verfahren**, in denen kein Anwaltszwang herrscht, **als Beistand auf Seiten einer Benachteiligten bzw. eines Benachteiligten aufzutreten**.

Als **Beispiele** für Antidiskriminierungsverbände kann dabei etwa auf Vereine verwiesen werden, die sich um die besonderen Interessen von Migrantinnen und Migranten kümmern, oder die sich für die Gleichbehandlung der Geschlechter oder die speziellen Interessen älterer Menschen einsetzen.

Darüber hinaus kann sich eine Betroffene bzw. ein Betroffener jedoch auch an die nachfolgend beschriebene Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden:



Neu: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Eine durch das AGG - wiederum aufgrund entsprechender europarechtlicher Vorgaben - geschaffene Neuerung ist ferner die Einrichtung einer **Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach Maßgabe der §§ 25 bis 30 AGG**. Sie ist beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt und hat im Wesentlichen **folgende Aufgabenstellungen**:

- Die **Unterstützung von Benachteiligten** bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch Information, Beratung, Vermittlung und Mediation (§ 27 Abs. 1 und 2 AGG),
- die **Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen** zu Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Gründen (§ 27 Abs. 3 AGG),
- die regelmäßige **Vorlage von Erfahrungsberichten** über Benachteiligungen an den Deutschen Bundestag und die **Ausarbeitung von Empfehlungen** zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen (§ 27 Abs. 4 AGG) sowie
- die Durchführung von **Öffentlichkeitsarbeit** einschließlich von **Sensibilisierungsmaßnahmen** (§ 27 Abs. 3 AGG).

Hierbei arbeitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit den Bundesländern, Nichtregierungsorganisationen sowie den örtlichen Beratungsstellen zusammen (§ 29 AGG). Sofern eine betroffene Person damit einverstanden ist, kann sie sich an Beteiligte, z.B. den Arbeitgeber, wenden; ferner sind auch die Bundesbehörden verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu unterstützen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen (§ 28 AGG).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist wie folgt erreichbar:

Hausadresse:

Alexanderstraße 3
10178 Berlin

Postadresse:

11018 Berlin

Telefon:

03018/555 - 1865

Telefax:

03018/555 - 41865

E-Mail:

ads@bmfsfj.bund.de



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

AGG § 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.

AGG § 2 Anwendungsbereich

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

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

7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. 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.

AGG § 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.

AGG § 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.

AGG § 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

AGG § 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.

AGG § 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.

AGG § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

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

AGG § 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.

AGG § 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 Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch 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

AGG § 11 Ausschreibung

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

AGG § 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

AGG § 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.

AGG § 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.

AGG § 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.

AGG § 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

AGG § 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

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

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes 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 Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

AGG § 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

AGG § 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.

AGG § 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 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 risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

AGG § 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

AGG § 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.

AGG § 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, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, 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

AGG § 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

AGG § 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.

AGG § 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- (1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregie-

zung 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 § 41 Abs. 1 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.

AGG § 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.

AGG § 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.

AGG § 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.

AGG § 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

AGG § 31 Unabdingbarkeit

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

AGG § 32 Schlussbestimmungen

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

AGG § 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.

HESSEN



Impressum

Stand	Juni 2007
Herausgeber	Hessisches Ministerium der Justiz Referat Presse, Öffentlichkeit, Bürgerinformation Luisenstraße 13 65719 Wiesbaden pressestelle@hmdj.hessen.de
Verantwortlich für den Inhalt	Sandra Kranz
Redaktion	Claudia Störmer
Artwork	N. Faber de.sign, Wiesbaden
Druck	Druckerei Zeidler GmbH & Co. KG, Mainz-Kastel

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



Hessisches Ministerium der Justiz

www.hmdj.hessen.de