

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert
durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610)

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe
- § 5 Positive Maßnahmen

Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1: Verbot der Benachteiligung

- § 6 Persönlicher Anwendungsbereich
- § 7 Benachteiligungsverbot
- § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen
- § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung
- § 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Unterabschnitt 2: Organisationspflichten des Arbeitgebers

- § 11 Ausschreibung
- § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

Unterabschnitt 3: Rechte der Beschäftigten

- § 13 Beschwerderecht
- § 14 Leistungsverweigerungsrecht
- § 15 Entschädigung und Schadensersatz
- § 16 Maßregelungsverbot

Unterabschnitt 4: Ergänzende Vorschriften

- § 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten
- § 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

- § 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot
- § 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung
- § 21 Ansprüche

Abschnitt 4: Rechtsschutz

- § 22 Beweislast
- § 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

Abschnitt 5: Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

- § 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle

- § 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- § 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- § 27 Aufgaben
- § 28 Befugnisse
- § 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen
- § 30 Beirat

Abschnitt 7: Schlussvorschriften

- § 31 Unabdingbarkeit
- § 32 Schlussbestimmung
- § 33 Übergangsbestimmungen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert
durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610)

I. Beteiligte (personae)

1. „Beschäftigte“ (Abschnitt 2)

Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Abschnitt 2)

Definitionen:

auch Auszubildende und Scheinselbständige (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 und 3)

auch Leiharbeit (§ 6 Abs. 2)

Geltung für alle Arbeitsverhältnisse, aber:

Sonderregelungen für Religionsgemeinschaften (§ 9)

Gleichgestellt im Hinblick auf Zugang zur Erwerbstätigkeit und Aufstieg:

auch Selbständige und Organmitglieder

2. Private untereinander im sonstigen Zivilrechtsverkehr (Abschnitt 3)

Geltung grundsätzlich nur für Massengeschäfte und Versicherungen (§ 19 Abs. 1)

Geltung auch bei sonstigen Schuldverhältnisse im Sinn des § 2 Abs. 1 Nr. 5-8,

d.h. betreffend

- Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung (Nr. 5-8)
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum (Nr. 8)

aber nur bezüglich der Diskriminierung

wegen Rasse oder ethnischer Herkunft (§ 19 Abs. 2)

Keine Geltung im Familien- und Erbrecht (§ 19 Abs. 4)

3. Beschäftigte in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (Abschnitt 5)

Definition des Personenkreises: § 24

Geltung des AGG in diesem Bereich „entsprechend“

II. Regelungsgegenstand (res)

1. Verhinderung von Benachteiligung

a) nach bestimmten Kriterien

§ 1 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.

b) in Bezug auf bestimmte Bereiche

§ 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2: Zugang zu unselbständiger und selbständiger (!) Erwerbstätigkeit; Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

§ 2 Abs. 1 Nr. 3: Berufsbildung

§ 2 Abs. 2 Nr. 4: Mitgliedschaft in Gewerkschaften

§ 2 Abs. 2 Nr. 5-8: siehe oben

§ 2 Abs. 4: nicht in Bezug auf Kündigungen!

2. Definition von Benachteiligung

§ 3 Abs. 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.

§ 3 Abs. 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 Abs. 3 und Abs. 4: [Definition von Belästigung und sexueller Belästigung]

III. Rechtsverhältnisse (actiones): Gebote, Verbote, Ansprüche

1. Schutz der „Beschäftigten“

a) Benachteiligungsverbot (§ 7)

- Es gilt nach Abs. 3 als Verletzung vertraglicher Pflichten
- Aber: Zulässige unterschiedliche Behandlung in folgenden Fällen:
 - besondere berufliche Anforderungen (§ 8)
z.B. Musiker
 - altersbedingt (§ 10)
z.B. Mindestalter oder Höchstalter
- Das Verbot gilt insbesondere auch bei Ausschreibungen (§ 11)

b) Weitere Pflichten von Arbeitgebern

Schutz der Beschäftigten, auch voreinander (§ 12)

c) Rechte der Beschäftigten

- Beschwerderecht (§ 13)
mit Recht auf Bescheidung
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14)
bei Nicht- Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz
- Entschädigung und Schadensersatz (§ 15)
nur bei Verschulden des Arbeitgebers (Abs. 1)
auch Ersatz immateriellen Schadens (Abs. 2)
- Maßregelungsverbot (§ 16)
kein Nachteil wegen Inanspruchnahme dieser Rechte!

d) Ergänzende Regelungen (§§ 18, 19)

„Soziale Verantwortung“ aller Beteiligten, insb. der Tarifvertragsparteien

2. Übriger Zivilrechtsverkehr

a) Benachteiligungsverbot

- Eingeschränkter Anwendungsbereich (s.o. unter I 2)
- Zudem: Rechtfertigung unterschiedlicher Behandlung bei Vermietung von Wohnraum
 - § 19 Abs. 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.
 - § 19 Abs. 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
- Zudem: Allgemein zulässige unterschiedliche Behandlung
 - § 20 Abs. 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.
- mit Sonderregelung für insbesondere Schwangerschaft
 - § 20 Abs. 2: Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

b) Ansprüche der Benachteiligten

- auf Beseitigung und Unterlassung (§ 20 Abs. 1)
- auf Schadensersatz (§ 20 Abs. 2)
 - auch immateriellen Schadens,
 - aber nur bei Verschulden

3. Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24: 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.

IV. Allgemeines und Prozessuales

1. Unabdingbarkeit der Vorschriften des AGG (§ 31)

zu Ungunsten der geschützten Personen

2. Beweislast (§ 22)

§ 22: 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.

3. Unterstützung durch Anti-Diskriminierungsverbände (§ 22)

als Beistand im gerichtlichen Verfahren;
aber kein eigenes Klagerecht

4. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§§ 25-30)

eingerichtet beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

V. Schlussbetrachtungen

1. Anlass: Umsetzung mehrerer Richtlinien der EU

Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 – Antirassismusrichtlinie

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 – Rahmenrichtlinie

Beschäftigung

Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 – Genderrichtlinie

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 – Gleichberechtigung von Männern und Frauen

im Einzelnen umstritten, ob die Umsetzung ordnungsgemäß erfolgt ist

Insbesondere: Korrektur des § 2 Abs. 4 (Kündigungen) durch BAGE 128, 238
Urteil vom 06.11.2008 - 2 AZR 523/07 – Autolackierer/Lebensalter

Leitsatz 1: Verstößt eine ordentliche Kündigung gegen Diskriminierungsverbote des AGG (§§ 1 - 10 AGG), so kann dies zur Sozialwidrigkeit der Kündigung nach § 1 KSchG führen. Dem steht § 2 Abs. 4 AGG nicht entgegen

2. Politische Bewertung

höchst umstritten

3. Praktische Bedeutung

geringer als erwartet, zumal das Bundesarbeitsgericht bereits zuvor, gestützt auf Art. 3 GG und auch Art. 33 Abs. 2 GG, im Arbeitsrecht erhebliche Diskriminierungsverbote entwickelt hatte.

Art. 3 (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Wissenswert zu Art. 3 Abs. 1 GG:

„Alte Formel“: Willkürverbot; Rechtfertigung der Ungleichbehandlung schon bei jedem sachlich einleuchtenden Grund

„Neue Formel“: Eine Ungleichbehandlung mehrerer Gruppen von Normadressaten ist mit Art. 3 I GG nur dann vereinbar, wenn zwischen ihnen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen (BVerfGE 82, 126, 142 – Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte)

Allgemein: „Aus dem allgemeinen Gleichheitssatz ergeben sich je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen für den Gesetzgeber, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen“ (BVerfGE 88, 87, 96 – Transsexuelle II)

Faustregel zur Abgrenzung: Je gravierender der Verstoß gegen den Gleichheitssatz, desto strengere Kriterien.

Tendenziell gravierend zu bewerten:

- Das Differenzierungskriterium ähnelt denen des Art. 3 III GG; der Betroffene kann am Differenzierungskriterium nichts ändern; kurz: Differenzierung nach Personengruppen, nicht Sachverhalten
- Die Differenzierung erschwert den Gebrauch grundrechtlich gesicherter Freiheit (so BVerfGE 82, 126/146).

Art. 33 Abs. 2: Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte

Besonderes Problem: Konkurrentenklagen

- im Öffentlichen Dienst
- im Beamtenrecht (zuständig dann: Verwaltungsgerichte)