

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Ein Überblick

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) am 18.08.06 ist Deutschland seiner Verpflichtung nachgekommen, vier EU-Richtlinien (Antirassismus-Richtlinie, Rahmen-Richtlinie Beschäftigung, Gleichstellungsrichtlinien Arbeitsrecht und Massengeschäfte) in nationales Recht umzusetzen. Der deutsche Gesetzgeber hat alle Regelungsgegenstände und die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale der Richtlinien zusammengefasst und einheitlich im Rahmen eines eigenständigen Gesetzes umgesetzt. Über das Gemeinschaftsrecht hinausgehend bezieht das AGG auch das Merkmal der Behinderung in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz ein und erstreckt das Benachteiligungsverbot ausdrücklich auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben.

Ziel des Gesetzes ist es gemäß § 1, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, **einer Behinderung**, des Alters und der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG schützt auf der einen Seite Beschäftigte vor Diskriminierungen im Arbeitsleben, auf der anderen Seite VertragspartnerInnen vor Benachteiligungen in bestimmten Bereichen des Zivilrechts (bei Massengeschäften und privatrechtlichen Versicherungen).

Verbotene Verhaltensweisen im Arbeitsleben und im Zivilrechtsverkehr

Das AGG unterscheidet in § 3 Absatz 1-5 fünf unzulässige Verhaltensweisen:

1. Unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung z.B. einer Person mit Behinderung liegt vor, wenn diese wegen ihrer Behinderung eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

2. Mittelbare Benachteiligung

Die mittelbare Benachteiligung knüpft nicht direkt an ein Diskriminierungsmerkmal an. Diese liegt vor, wenn sich dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren tatsächlich nachteilig für eine geschützte Personengruppe auswirken.

Bsp.: Da es sich bei Teilzeitbeschäftigten überwiegend um Frauen handelt, liegt im Bereich der Beschäftigung eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor, wenn Teilzeitbeschäftigte in einer Arbeitsstelle ohne Rechtfertigung schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte.

3. Belästigung

Eine Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die z.B. mit der Behinderung einer Person im Zusammenhang steht, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen,

Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Für eine unerwünschte Verhaltensweise reicht es aus, wenn der/die Handelnde aus Sicht eines objektiven Betrachters/einer objektiven Betrachterin davon ausgehen kann, dass sein/ihr Verhalten unter den gegebenen Umständen von der betroffenen Person nicht erwünscht ist und auch nicht akzeptiert wird.

Bsp.: Wiederholte Witze, Redewendungen, die bestimmten Gruppen negative Eigenschaften zuweisen sowie durch die Behinderung oder durch das Geschlecht veranlasste Tätlichkeiten und Beleidigungen

4. Sexuelle Belästigung

Die sexuelle Belästigung stellt einen Sonderfall der Belästigung dar und wird als unerwünschtes, auch einmaliges sexuell bestimmtes Verhalten, das die Verletzung der Würde der betroffenen Person bezweckt oder bewirkt, definiert. Maßstab für die Beurteilung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, ist der einer objektiven Betrachterin/eines objektiven Betrachters.

5. Anweisung zur Benachteiligung

Von einer Anweisung zur Benachteiligung ist auszugehen, wenn jemand vorsätzlich eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine(n) Beschäftigte(n) z.B. wegen einer Behinderung benachteiligt.

I. Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung (Abschnitt 2)

Um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf wirksam begegnen zu können, verbietet das AGG Benachteiligungen u.a. aufgrund des Diskriminierungsmerkmals Behinderung. Wegen der Doppelbenachteiligung von Frauen mit Behinderung ist in ihrem Fall außerdem immer auch an ein Verstoß gegen das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht zu denken.

Schon vor Inkrafttreten des AGG kannte das deutsche Arbeitsrecht das Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung gemäß § 81 Absatz 2 Satz 2 Nr.1 SGB IX, das nun durch das AGG ersetzt worden ist.

Geschützt sind nach dem AGG nicht nur ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, sondern auch arbeitnehmerähnliche Personen mit Behinderung und damit auch Beschäftigte von Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Das AGG erfasst sowohl das gesamte Arbeitsverhältnis als auch das Bewerbungsverfahren sowie die Folgen eines beendeten Arbeitsverhältnisses, nicht jedoch die betriebliche Altersversorgung. Ob das AGG auch auf Kündigungen Anwendung findet, ist nicht abschließend geklärt.

Der im AGG verwendete Begriff der Behinderung umfasst jede Art der Behinderung und ist nicht auf Schwerbehinderung beschränkt. Abzugrenzen ist er von dem Begriff der Krankheit, der kein Diskriminierungsmerkmal des AGG darstellt. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 11.07.06 (Az.: C-13/05) klargestellt, dass eine krankheitsbedingte Kündigung nicht von der Rahmenrichtlinie Beschäftigung erfasst ist und daher keine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt.

Rechtfertigung und Ausnahmen

Nicht jede Benachteiligung im Arbeitsleben löst zwingend die Rechtsfolgen des AGG aus. Das AGG kennt vier Gruppen zulässiger Ausnahmen:

1. Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich einer Benachteiligung § 5

Zulässig sind (auch im Zivilrechtsverkehr) z.B. spezifische Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung zum Ausgleich bestehender Nachteile. Dabei darf es jedoch zu keiner schematischen Bevorzugung kommen, sondern es ist stets auf die besondere persönliche Lage der Beschäftigten einzugehen.

Bekanntestes Beispiel einer positiven Maßnahme ist die Frauenförderung im Bereich der Beschäftigung.

2. Berufliche Anforderungen aufgrund der auszuübenden Tätigkeit § 8

Wesentliche und entscheidende Anforderungen aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeit, die einen rechtmäßigen Zweck verfolgen und angemessen sind, können unter engen Voraussetzungen eine Benachteiligung rechtfertigen. Die berufliche Anforderung muss unmittelbar Eignungs- und Leistungskriterium für die von der ArbeitnehmerIn/dem Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit sein.

Bsp.: Danach wäre die Benachteiligung eines Menschen mit einer starken Sehbehinderung bei einer Einstellung als FeinmechanikerIn gerechtfertigt.

KundInnenerwartungen z.B. nicht von einem Menschen mit Behinderung bedient oder behandelt zu werden, rechtfertigen hingegen eine Benachteiligung nicht.

3. Ungleichbehandlungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung § 9

Religionsgemeinschaften dürfen sich weiterhin dafür entscheiden nur AnhängerInnen der eigenen Religion einzustellen.

4. Bestimmte Ungleichbehandlung aufgrund des Alters § 10

Ungleichbehandlungen wegen des Alters sind gerechtfertigt, wenn sie ein legitimes Ziel verfolgen und zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Das Gesetz sieht einige, nicht abschließende Fallgestaltungen vor.

Bsp.: Mindest- und Höchstaltersgrenzen als unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit (Bsp: Hebammen)

Rechtsfolgen bei Verstößen

Das AGG sieht in §§ 13 ff folgende Sanktionsmöglichkeiten/Rechte der Beschäftigten bei Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vor:

1. Schadensersatz

Die schädigende Person hat bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot den/der Arbeitnehmerin den hierdurch entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen, wenn ihn/sie ein Verschulden trifft. Der/die ArbeitgeberIn muss beweisen, dass keine Benachteiligung vorliegt oder gerechtfertigt ist.

2. Entschädigung

Wegen des immateriellen Schadens (Schaden, der nicht Vermögensschaden ist) kann die benachteiligte Person eine angemessene Entschädigung in Geld (Art Schmerzensgeld) verlangen, wenn den/die ArbeitgeberIn ein Verschulden trifft. Das Verschulden von Organmitgliedern (z.B. GeschäftsführerInnen) oder Erfüllungsgehilfen (z.B. Vorgesetzte) wird ihm/ihr zugerechnet.

Schadensersatzansprüche und Entschädigungen sind innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis von der Benachteiligung von der benachteiligten Person schriftlich geltend zu machen. Eine Klage muss innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung bei Gericht erhoben werden.

3. Nichtigkeitsfolge

Bestimmungen z.B. in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind unwirksam

4 Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung

Unter engen im AGG festgelegte Voraussetzungen ist die betroffene Person bei Belästigungen und sexuellen Belästigungen berechtigt ihre Arbeit einzustellen, ohne dadurch ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt zu verlieren.

5 Beschwerderecht

Beschäftigte haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes wegen einer Beeinträchtigung ihrer individuellen Rechtsposition zu beschweren. Der/die ArbeiterIn hat sicherzustellen, dass Beschwerden geprüft und beschieden werden

6. Maßregelungsverbot

Weder die benachteiligte Person, die ihre Rechte nach dem AGG in Anspruch nimmt, noch die Beschäftigten, die diese Person hierbei unterstützen, dürfen deswegen von dem/der ArbeitgeberIn benachteiligt werden.

7. Unterlassungsanspruch

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegen seine/ihre Pflichten aus dem AGG kann der Betriebs-/Personalrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine erforderliche Handlung, Duldung oder ein Unterlassen klageweise geltend machen.

Antidiskriminierungsverbände (Vereine, Verbände, welche die besonderen Interessen von benachteiligten Personen und Personengruppen wahrnehmen) können lediglich unterstützend tätig werden (gleiches gilt hinsichtlich der Antidiskriminierungsverbände für Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr s.u.)

Andere Anspruchsgrundlagen nach dem bürgerlichen Gesetzbuch können neben den Rechten aus dem AGG geltend gemacht werden.

Der/die ArbeitnehmerIn muss nur Indizien beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Behauptungen „ins Blaue hinein“ reichen hingegen nicht aus.

II. Schutz für VertragspartnerInnen vor Benachteiligungen in bestimmten Bereichen des Zivilrechts (Abschnitt 3)

Das AGG bestimmt in § 19 außerdem, dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung des Alters oder sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung folgender zivilrechtlicher Schuldverhältnisse unzulässig sind:

1. Massengeschäfte § 19 Absatz 1 Nr.1

Bei zivilrechtlichen Schuldverhältnissen, die typischerweise zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen und bei denen es dem/der VertragspartnerIn gar nicht oder nur nachrangig darauf ankommt, mit welcher Person konkret er/sie den Vertrag abschließt, ist eine Benachteiligung z.B. wegen einer Behinderung grundsätzlich unzulässig.

Beispiele für Massengeschäfte:

Kontoeröffnung auf Guthabenbasis, Kauf von Lebensmitteln im Supermarkt, Anbieten von Speisen und Getränken in einem Restaurant/einer Gaststätte

Nicht darunter fällt der Abschluss eines Kreditgeschäftes. Auch bei Vermietung von Wohnraum nicht nur zum vorübergehenden Gebrauch wird das Vorliegen eines Massengeschäfts verneint, wenn der/die VermieterIn nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

2. Privatrechtliche Versicherungsverträge § 19 Absatz 1 Nr.2

Die Verweigerung des Abschlusses eines privatrechtlichen Versicherungsvertrages wegen einer Behinderung verstößt ebenfalls gegen das Benachteiligungsverbot, wenn diese Benachteiligung nicht ausnahmsweise gerechtfertigt ist (s.u.)

Damit wird der bisherigen Praxis, dass Menschen mit Behinderung ohne weitere Begründung der Abschluss eines Versicherungsvertrages vollständig verwehrt wird, entgegengetreten.

Rechtfertigungen/Ausnahmen

Gerechtfertigt ist eine Benachteiligung u.a. wegen einer Behinderung im o.g. zivilrechtlichen Bereich gemäß § 20 Absatz 1 lediglich, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Ein solcher wird z.B. dann angenommen, wenn die unterschiedliche Behandlung der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient. In welchen Fällen diese Voraussetzungen in der Praxi tatsächlich erfüllt sein könnten, bleibt unklar. Eine Benachteiligung ist auch dann zulässig, wenn die Ungleichbehandlung besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen einer Behinderung im Rahmen von privatrechtlichen Versicherungen ist gemäß § 20 Absatz 2 zulässig, wenn diese auf anerkannte Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

Der Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte hat die Ausgestaltung dieser Rechtfertigungsgründe in seiner Stellungnahme während des Gesetzgebungsverfahrens kritisiert (s. Stellungnahmen auf dieser Homepage).

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. Da nur Mietverträge mit großen, überörtlichen Wohnungsbaugesellschaften als Massengeschäfte angesehen werden (s.o.), ist zu befürchten, dass diese zukünftig häufig strukturelle Gründe für die Verweigerung eines Mietvertrages anführen.

Rechtsfolgen bei Verstößen

Die benachteiligte Person kann gemäß § 21 bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Beseitigung der Benachteiligung verlangen, bei wiederholter

Benachteiligung auf Unterlassung klagen. Außerdem hat die schädigende Person einen etwaigen materiellen und/oder immateriellen Schaden zu ersetzen. Andere Anspruchsgrundlagen nach dem bürgerlichen Gesetzbuch bleiben neben den Rechten aus dem AGG bestehen.

Die Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden.

Stand 12.12.06

Martina Steinke
Referentin für Sozialrecht