

Das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)/
Antidiskriminierungsgesetz



Situation vor der Einführung

- keine eindeutige rechtliche Anspruchsgrundlage bei Diskriminierungen im zivilen Bereich
- derzeitige Regelungen (auch Artikel 3 Grundgesetz) binden überwiegend nur staatliche Träger

Beispielfall aus der Rechtsprechung

Flensburger Urteil aus dem Jahr 1992:
die Mitfahrt behinderter Menschen führte
zu einem Preisnachlass durch den
Reiseveranstalter: „ die Anwesenheit
behinderter Menschen erinnere die nicht-
behinderten Gäste in einem ungewöhn-
lich eindringlichen Maße an die Möglich-
keit menschlichen Leides“

Entstehung des Gesetzes

- Umsetzung von vier europäischen Richtlinien aus den Jahren 2000 bis 2004:
 - Antirassismusrichtlinie
 - Rahmenrichtlinie Beschäftigung
 - Gender-Richtlinie
 - Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt

Entstehung des Gesetzes

- erster Gesetzesentwurf aus dem Jahr 2005 wurde im Bundesrat abgelehnt
- Einigung im Mai 2006 im Rahmen der großen Koalition
- Inkrafttreten am 18.08.06 mit Stimmen der Koalition und der Grünen

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es, rassistische Diskriminierungen oder jene, die wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt sind, zu verhindern oder zu beseitigen. (§ 1 AGG)

Diskriminierungsmerkmale

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Formen der Benachteiligung

- Unmittelbare Benachteiligung
- mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Anwendungsbereiche

- Arbeitsmarkt und Berufsleben
- Massengeschäfte
- Private Versicherungsverträge

Arbeitsleben

- Zugang Erwerbstätigkeit
- Vertragsgestaltung
- berufliche Ausbildung und Aufstieg
- Mitgliedschaft in berufsbezogenen Vereinigungen
- Umstritten: Kündigungen

Ausnahmen

- unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen und des Alters zulässig
- weitergehende Ausnahmeregelung im kirchlichen Bereich

Pflichten des Arbeitgebers

- Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen treffen:
 - Aus- u. Fortbildung der Mitarbeiter zur Vermeidung v. Benachteiligungen
 - Einleitung von Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen
 - Bekanntmachung des Gesetzes

Rechte des Arbeitnehmers

- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht
- Schadensersatz
- Entschädigungsleistung
- Beweislast liegt beim Arbeitnehmer
(Indizien)

Massengeschäfte

- liegen vor, wenn das Ansehen der Person nach der Art des Vertrages keine oder eine nachrangige Bedeutung hat und der Vertrag zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommt

Ausgenommene Vertragstypen

- Kreditverträge
- familien- u. erbrechtliche Schuldverhältnisse
- Mietverträge, wenn der Vermieter nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet

Private Versicherungsverträge

- Ausschluss von elementaren Lebensrisiken soll weitestgehend vermieden werden
- Versicherungsabschluss ab dem 22.12.07
- Ungleichbehandlungen möglich, wenn sie auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulationen beruhen

Ansprüche

- Schadensersatz
- Entschädigung
- Anspruch auf Beseitigung der Beeinträchtigung
- Anspruch muß innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht werden

Antidiskriminierungsstelle

- angesiedelt beim Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend
- Leiter/in ist in der Ausübung des Amtes jedoch unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen

Aufgaben

- Information über Ansprüche und Vorgehensweise zum Schutz vor Benachteiligungen
- Beratung durch andere Stellen vermitteln
- Einigung der Beteiligten erreichen

Aufgaben

- Öffentlichkeitsarbeit
- Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen
- Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen
- www.antidiskriminierungsstelle.de
- www.behindertenbeauftragte.de