

# **Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grund- satzes der Gleichbehandlung**

Zusammengestellt  
von Volker Roßocha, Bereich Migrations- und  
Antirassismuspolitik

letzte Bearbeitung: 25.09.2006

# Ausgangssituation

- Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen finden sich in allen Lebensbereichen
- Benachteiligungen sind Bestandteil des Alltags
- Betroffene wehren sich selten
- Strukturelle Ungleichbehandlungen sind für die Betroffenen nur schwer nachweisbar
- Deutschland hat keine zusammenhängenden zivilrechtlichen Regelungen zur Nichtdiskriminierung
- Strafrechtsregelungen sind ebenfalls nicht ausreichend
- Ein bundesweites Netz zur Beratung ist nicht vorhanden

# Europarechtliche Verpflichtungen

- Art. 13 Amsterdamer Vertrag ermöglicht Maßnahmen der EU gegen Ungleichbehandlungen
- Richtlinie 43/2000 verbietet Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft und der „Rasse“ in allen Lebensbereichen
- Richtlinie 78/2000 verbietet Diskriminierungen wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Beschäftigungsbereich
- Beide Richtlinien mussten bis Ende 2003 in nationales Recht umgewandelt werden. Deutschland ist bereits vom EUGH wegen der Vertragsverletzung verurteilt worden.

# „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“

## Ziele:

- Schutz vor Diskriminierungen im Sinne des Artikel 3 Grundgesetz verbessern
- Umsetzung der Vorgaben folgender EU-Richtlinien:
  - RL 2000 / 43 (Antirassismusrichtlinie)
  - RL 2000 / 78 (Rahmenrichtlinie Beschäftigung)
  - RL 2002 / 73 (Änderung der Gleichstellungsrichtlinie)
  - RL 2004/113 (Uni-sex-Richtlinie)

# „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“

## **Gesetzesumfang:**

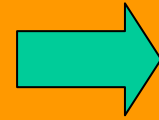
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz - SoldGG)
- Änderung in anderen Gesetzen
- Inkrafttreten, Außerkrafttreten

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Bestandteile:**

- ⇒ Abschnitt 1: Allgemeiner Teil
- ⇒ Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung
- ⇒ Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr
- ⇒ Abschnitt 4: Rechtsschutz
- ⇒ Abschnitt 5: Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse
- ⇒ Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle
- ⇒ Abschnitt 7: Schlussvorschriften

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG



## Überblick Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

- ⇒ Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion ...verhindern oder beseitigen (§ 1 Ziel)
- ⇒ Der sachliche Geltungsbereich nimmt die RL-Vorgaben auf, also im wesentlichen Beschäftigungsbereich und zivilrechtliche Verträge, auf. (§ 2 Anwendungsbereich)
- ⇒ Die Definition von Diskriminierungen werden aus den Richtlinien übernommen, unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen, Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zur Benachteiligung (§ 3 Begriffsbestimmungen)
- ⇒ Bei Diskriminierungen aus mehreren Gründen reicht eine Rechtfertigung nicht aus (§ 4 Mehrfachdiskriminierung)
- ⇒ Fördermaßnahmen sind zulässig (§ 5 Positive Maßnahmen)

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

## Ziel (§ 1):

Benachteiligungen  
wegen

- ⇒ der Rasse,
- ⇒ der ethnischen Herkunft,

Der Begriff der „Rasse“ wird im Gesetz mit Verweis auf die EU-Richtlinie 2000/43 verwandt. Die Verwendung der Worte „aus Gründen“ soll deutlich machen, dass nicht das Gesetz ein Vorhandensein unterschiedlicher „Rassen“ voraussetzt, sondern derjenige der sich rassistisch verhält.

Der Begriff ist weit gefasst und umfasst auch die „CERD-Kriterien“

CERD: Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Rassendiskriminierung vom 7. März 1966. Das Übereinkommen nennt Benachteiligungen auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs oder des Volkstums (im Sinne des ethnischen Ursprungs).

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

## Ziel (§ 1):

Benachteiligungen  
wegen

- ⇒ der Rasse,
- ⇒ der ethnischen Herkunft,
- ⇒ des Geschlechts,
- ⇒ der Religion,
- ⇒ der Weltanschauung ,
- ⇒ einer Behinderung,
- ⇒ des Alters,
- ⇒ der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen.

### **Abschließende Aufzählung**

Nicht erfasst sind Diskriminierungen  
wegen der

- Sprache,
- Heimat,
- Nationalität  
(Staatsangehörigkeit)

} Art. 3 GG

} § 75 BetrVG  
§ 67 BPersVG

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

### Sachlicher Geltungsbereich (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 - 4):

- ⇒ Bedingungen für den Zugang zu un- selbständiger und selbständiger Arbeit, sowie zum beruflichen Aufstieg
- ⇒ Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen
- ⇒ Zugang zur Berufsberatung, Berufsbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung;
- ⇒ Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und berufsständischen Organisationen;

Insbesondere auch in Einzelarbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Sachlicher Geltungsbereich (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 - 7):

- ⇒ Sozialschutz, einschließlich Gesundheitsdienste;
- ⇒ sozialen Vergünstigungen;
- ⇒ Bildung

Teilweise öffentlich-rechtliche Sachverhalte, denkbar sind aber auch privatrechtliche Vereinbarungen oder Verträge, z.B. Arztverträge oder Sprachschulen

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Sachlicher Geltungsbereich (§ 2 Abs. 1 Nr. 8):

⇒ Zugang zu und die Versorgung mit Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

- Waren und Dienstleistungen, z.B.: Versicherungsverträge, Wohnraum, Kreditverträge, Gaststättenbesuch, Hotelunterkunft
- Sie müssen öffentlich zum Vertragsabschluss angeboten werden: z.B. durch Anzeigen, Auslagen, Veröffentlichungen im Internet. Unwichtig ist, wie groß die Öffentlichkeit ist, von Bedeutung ist nur, dass das Gut über die Privatsphäre hinaus angeboten wird.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

### Sachlicher Geltungsbereich (§ 2 Abs. 2 - 4):

- ⇒ Für Sozialleistungen gelten § 33 c SGB I und § 19 a SGB IV  
Für die betriebliche Altersversorgung gilt das Betriebsrentengesetz
- ⇒ Sonstige Benachteiligungsverbote oder Gleichbehandlungsgebote und auch öffentlich-rechtliche Schutzvorschriften bleiben unberührt.
- ⇒ Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes

Ansprüche zur Gleichbehandlung können sich weiterhin z.B. aus

- Art. 3 GG
- § 611 a BGB (Geschlecht)
- § 81 SGB IX (Schwerbehinderte)

ergeben.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Begriffsbestimmungen (§ 3 Abs. 1):**

⇒ Unmittelbare Diskriminierung

- Weniger günstige Behandlung, als eine andere Person in vergleichbarer Situation.
- Benachteiligung muss noch andauern bzw. abgeschlossen sein; oder es muss eine hinreichend konkrete Gefahr bestehen, dass eine Benachteiligung eintritt.
- In Bezug auf den Beschäftigungsbereich liegt eine Diskriminierung wegen des Geschlechts auch bei einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Begriffsbestimmungen (§ 3 Abs. 2):

⇒ Mittelbare Benachteiligung

- Benachteiligung erfolgt durch „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“; unmittelbare Betroffenheit oder hinreichend konkrete Gefahr für besondere Benachteiligung; Bildung von Vergleichsgruppen möglich,
- Voraussetzung: Zurücksetzung in „besonderer Weise“,
- Einschränkung: Vorschriften sind durch rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind angemessen und erforderlich. Weitere Rechtfertigungsgründe sind aufgrund der Ausnahmeregelungen in §§ 8 – 10, 20, möglich.
- Beweislast für nicht sachliche Gründe liegt beim Antragssteller

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Begriffsbestimmungen (§ 3 Abs. 3):

⇒ Belästigung

- Unerwünschte Verhaltensweise im Zusammenhang mit den Merkmalen
- Voraussetzung: Verletzung der Würde der betroffenen Person, und insbesondere wenn mit der Belästigung ein Umfeld geschaffen wird, dass von Einschüchterung, Anfeindung, Entwürdigung und Beleidigung gekennzeichnet ist.  
! Geringfügige Eingriffe scheiden aus. Nicht notwendig ist die Verletzung der Menschenwürde nach Art 1. GG.
- Vorsatz und direkte Ansprache sind nicht erforderlich, daher können auch Hassreden gegenüber einer Gruppe darunter fallen.
- Handlungen zur Persönlichkeitsverletzung, die die Gesundheit oder die sexuelle Selbstbestimmung verletzen und strafrechtliche Handlungen können Belästigungen sein.

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Begriffsbestimmungen ( § 3 Abs. 4):

⇒ Sexuelle Belästigung

- Unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, nur in Bezug auf Beschäftigung, das bezweckt oder bewirkt, „dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.
- Genannte Beispiele: Sexuelle Handlungen, Aufforderungen dazu, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Zeigen pornographischer Darstellungen

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Begriffsbestimmungen ( § 3 Abs. 5):

⇒ Anweisung zur Benachteiligung

- Anweisung muss vorsätzlich erfolgen, dabei ist unerheblich, dass sich der Anweisende einer Verbotswidrigkeit bewusst ist.
- Es kommt nicht darauf an, dass die Benachteiligung ausgeführt wurde.
- Für Zivilrecht sind die Handlungen über §§ 31, 278, 831 BGB zu erfassen.

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Begriffsbestimmungen (§ 4):

⇒ Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

- Diese Anweisung soll Mehrfachdiskriminierungen verhindern
- Die Zulässigkeit einer Benachteiligung muss für jedes einzelne Merkmal gerechtfertigt sein.
- Eine zulässige Unterscheidung wegen besonderer beruflicher Anforderungen oder der Religion oder des Alters rechtfertigt allein keine unterschiedliche Behandlung wegen eines anderen Grundes.

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

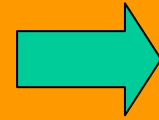
# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Positive Maßnahmen (§ 5):**

⇒ Unterschiedliche Behandlungen sind zulässig, wenn bestehende Nachteile durch geeignete und angemessene Maßnahmen ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG



## Überblick Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung Verbot der Benachteiligung

- ⇒ Der Schutz umfasst im Betrieb Beschäftigte, BewerberInnen, bereits ausgeschiedene MitarbeiterInnen sowie wegen § 20 Abs. 3 auch Werkvertragsangestellte, usw. (§ 6 Persönlicher Geltungsbereich)
- ⇒ Benachteiligungsverbot gilt auch bei angenommenen Gründen und bezieht Arbeits- und Tarifverträge ein (§ 7 Benachteiligungsverbot)
- ⇒ Unterschiedliche Ausnahmeregelungen wegen beruflicher Anforderungen, z.B. bei Geschlecht „unverzichtbare Voraussetzung“, bei Ethnie „wesentliche und entscheidende Anforderung“ (§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen)
- ⇒ Richtlinienvorgaben zu Ausnahmen bei Religion werden übernommen, berufliche Anforderungen und Loyalität (§ 9 Ausn. w. Religion)
- ⇒ Weitgehende Ausnahmen im Hinblick auf das Alter; Schutzgesetze und Sozialauswahl bleiben erhalten (§ 10 Ausnahmen w. Alter)

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Persönlicher Geltungsbereich (§ 6 Abs. 1 - 3):**

- ⇒ Beschäftigte sind:
  - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende
  - Scheinselbständige, Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte
  - Bewerberinnen und Bewerber um eine Arbeitsstelle, ausgeschiedene Beschäftigte
- ⇒ Arbeitgeber sind: natürliche und juristische Personen, rechtsfähige Personengesellschaften; Entleiher und Zwischenmeister (für Heimarbeiter)
- ⇒ Vorschriften des Abschnitts gelten auch für Selbständige und Organmitglieder oder Geschäftsführer in Bezug auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit oder den Aufstieg

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Benachteiligungsverbot (§ 7 Abs. 1):**

- ⇒ Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes („Rasse“, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) benachteiligt werden.  
Benachteiligungsverbot gilt auch bei einem zugewiesenen Merkmal oder angenommenen Grund.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Benachteiligungsverbot (§ 7 Abs. 2 +3):**

- ⇒ Bestimmungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen sind unwirksam;
- ⇒ Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot durch Arbeitgeber oder einen Beschäftigten ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetzes - AGG

## Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen (§ 8):

- ⇒ Unterschiedliche Behandlung zulässig, nur wenn der Grund (in § 1 genannter) eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.
- ⇒ Vereinbarungen über eine geringeren Vergütung wegen eines Grundes können nicht durch vorhandene Schutzvorschriften gerechtfertigt werden. (Entgeltgleichheit)

Beispiele: Bewerbungen eines  
- Mannes als Psychologin  
im Frauenhaus  
- Sehbehinderten als  
Dachdecker

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung (§ 9):**

⇒ Eine unterschiedliche Behandlung ist zusätzlich zu den Regelungen in § 8 zulässig, wenn die bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Gilt für Beschäftigungen durch Religionsgemeinschaften und bei ihnen zugeordneten Einrichtungen, unabhängig von der Rechtsform.

⇒ „Das Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung berührt nicht die nach anderen Rechtsvorschriften bestehende Berechtigung ... von den Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.“

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 2, Verbot der Benachteiligung

## **Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10):**

- ⇒ Unterschiedliche Behandlung ist über die Regelungen in § 8 hinaus zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.  
Die Mittel müssen angemessen und erforderlich sein.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10) - Fortsetzung:

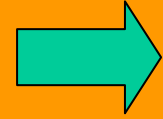
- ⇒ Eine derartige unterschiedliche Behandlung ist insbesondere in unterschiedlichen Anwendungsbereichen zulässig:
- Bedingungen für den Zugang zu Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie
  - besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich
    - Bedingungen für die Entlohnung,
    - Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses,
    - zur Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten oder Personen mit Fürsorgepflichten.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters (§ 10) - Fortsetzung:

- ⇒ Eine derartige unterschiedliche Behandlung ist insbesondere in unterschiedlichen Anwendungsbereichen zulässig:
- Mindestanforderungen an das Alter
  - Höchstalter beim Zugang zu Beschäftigung
  - Betriebliche Systeme der sozialen Sicherung (Betriebsrente)
  - Beendigung der Beschäftigung durch Erreichen des Rentenalters
  - Sozialauswahl bei Kündigungen
  - Abfindungsregelungen bei Kündigungen

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG



Überblick Abschnitt 2: Schutz der  
Beschäftigten vor Benachteiligung;  
Organisationspflichten d. Arbeitgebers

- ⇒ Diskriminierungsverbot bei Ausschreibung (§ 11 Ausschreibung)
  - ⇒ Arbeitgeberpflichten:
    - Verpflichtung zu Schutzmaßnahmen;
    - Benachteiligungsschutz durch Weiterbildung;
    - Sanktionen für Beschäftigte;
    - erforderliche Maßnahmen bei Benachteiligung durch Dritte;
    - Bekanntmachung
- (§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers)

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 2, Pflichten des Arbeitgebers

## **Ausschreibung (§ 11):**

⇒ Ausschreibungen für einen Arbeitsplatz dürfen nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Maßnahmen u. Pflichten des Arbeitgebers (§ 12):**

- ⇒ Verpflichtung des Arbeitgebers zu Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen, einschließlich vorbeugender Maßnahmen;
- ⇒ der Arbeitgeber soll in der beruflichen Aus- und Fortbildung auf das Verbot der Benachteiligung hinweisen; hat der AG mit geeigneten Maßnahmen geschult, gilt dies als Erfüllung der Schutzpflicht, außer er unterlässt schuldhaft weitere Maßnahmen;
- ⇒ Bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot durch Beschäftigte hat der Arbeitgeber Maßnahmen zu ergreifen.

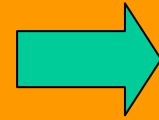
# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Maßnahmen u. Pflichten des Arbeitgebers (§ 12)

### - Fortsetzung:

- ⇒ Bei Benachteiligungen durch Dritte hat der Arbeitgeber im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.
- ⇒ Die Regelungen des Gesetzes und der weiteren Bestimmungen sind im Betrieb bekannt zu machen; dies kann durch Aushang oder I+K-Technik erfolgen.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG



## Überblick Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung; Rechte der Beschäftigten

- ⇒ Beschwerderecht bei der zuständigen betrieblichen Stelle, §§ 84, 85 BetrVG bleibt unberührt (§ 13 Beschwerderecht)
- ⇒ Recht zur Arbeitsverweigerung zum Schutz der Betroffenen, wenn der Arbeitgeber keine Maßnahmen ergreift, Beweislast liegt beim Betroffenen (§ 14 Leistungsverweigerungsrecht)
- ⇒ Entschädigungsanspruch in Geld gegen den Arbeitgeber, auch bei der Anwendung von kollektivrechtlichen Vereinbarungen, sofern er vorsätzlich handelt; Anspruch muss innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht werden; Anspruch auf Ersatz des Schadens; kein Anspruch auf Vertragabschluss (§ 15 Entschädigung u. Schadenersatz)
- ⇒ Verbot der Benachteiligung wegen einer Beschwerde, gilt auch für Zeugen (§ 17 Maßregelungsverbot)

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Beschwerderecht (§ 13):**

- ⇒ Beschäftigte haben das Recht sich bei den einer zuständigen Stellen zu beschweren; diese hat die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis dem/der Beschwerdeführerin mitzuteilen
- ⇒ Die Rechte der Arbeitnehmervertretung bleiben unberührt (z.B. §§ 84, 85 BetrVG)

- ☹ Nur in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat bestehen Mitbestimmungsmöglichkeiten darüber, welche Stellen zuständig ist
- ☹ Keine weitere Bestimmung hinsichtlich des Beschwerdeverfahrens
- ☹ Keine Aufforderung zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 2, Rechte der Beschäftigten

## Leistungsverweigerungsrecht (§ 14):

⇒ Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung ergreift und nur soweit es zum Schutz erforderlich ist. Die Regelungen zum Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB bleiben unberührt.

- ☹️ Regelung bezieht sich ausschließlich auf Belästigungen, nicht auf Diskriminierungen
- ☹️ Die Annahme einer Belästigung reicht nicht aus. Voraussetzungen sind objektive und nachweisbare Unterlassungen des Arbeitgebers.
- ☹️ Falls das Recht zu Unrecht in Anspruch genommen wurde, so ist dies vertragswidrig. Arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zur verhaltensbedingten Kündigung können folgen.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Entschädigung u. Schadenersatz (§ 15 Abs. 1 - 3):**

- ⇒ Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots ist der AG verpflichtet, den entstandenen Schaden zu ersetzen, gilt nicht, wenn er die Diskriminierung nicht zu vertreten hat (verschuldensabhängiger Schadenersatz).
- ⇒ Betroffene können auch eine angemessene Entschädigung verlangen; diese darf bei Diskriminierungen im Auswahlverfahren 3 Monatsgehälter nicht überschreiten.
- ⇒ Bei Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen ist der Arbeitgeber nur zum Schadenersatz verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 2, Rechte der Beschäftigten

## Entschädigung u. Schadenersatz (§ 15 Abs. 4 - 6):

- ⇒ Der Anspruch muss innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht werden, sofern Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbart haben.
- ⇒ Weitere Ansprüche können sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben.
- ⇒ Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot begründet keinen eigenen Anspruch auf Einstellung.

~~Nach Ablehnung des Anspruches muss innerhalb von weiteren 3 Monaten Klage eingereicht werden.~~

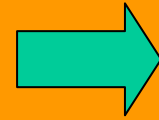
☹ *Keine der Entschädigung bei Diskriminierungen durch Vorgesetzte* ☹

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Maßregelungsverbot (§ 16):**

- ⇒ Der Arbeitgeber darf nicht benachteiligen
  - betroffene Beschäftigte wegen der Inanspruchnahme der Rechte,
  - Beschäftigte, die eine Anweisung zur Benachteiligung nicht befolgen,
  - Beschäftigte, die Betroffene unterstützen und
  - Zeuginnen und Zeugen
- ⇒ Eine Zurückweisung oder eine Duldung einer Benachteiligung darf nicht als Grund für eine Entscheidung herangezogen werden;  
dies gilt für Betroffene und weitere o.g. Gruppen.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG



Überblick Abschnitt 2: Schutz der  
Beschäftigten vor Benachteiligung;  
Ergänzende Vorschriften

- ⇒ Tarifparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretung sind aufgefordert mitzuwirken.  
Betriebsrat und Gewerkschaft können klagen, wenn der Arbeitgeber gegen das Diskriminierungsverbot handelt, § 23 BetrVG gilt entsprechend ([§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten](#))
- ⇒ Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten auch für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Arbeitgeber- oder Berufsvereinigungen ([§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen](#))

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 2, Ergänzende Vorschriften

## **Soziale Verantwortung d. Beteiligten (§ 17 Abs. 1):**

⇒ Tarifparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, an der Verwirklichung des Schutzes vor Benachteiligung mitzuwirken.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 2, Ergänzende Vorschriften

## **Soziale Verantwortung d. Beteiligten (§ 17 Abs. 2):**

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen zum Schutz vor Diskriminierungen, kann der Betriebsrat oder die zuständige Gewerkschaft die Rechte nach § 23 Abs. 3 Satz 1 (z.B. auf Unterlassung) und nach § 23 Abs. 3 Satz 2 – 5 (Ordnungs- oder Zwangsgeld bei Nichteinhaltung von gerichtlichen Entscheidungen) geltend machen.

- Keine Geltendmachung der Ansprüche von Beschäftigten
- Wichtig aber bei strukturellen Benachteiligungen

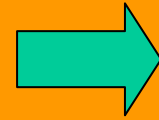
# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 2, Ergänzende Vorschriften

## **Mitgliedschaft in Vereinigungen (§ 18):**

- ⇒ Die Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten gelten entsprechend auch für die Mitgliedschaft u. Mitwirkung in einer
  - Tarifvertragspartei
  - Berufsvereinigung, sofern ein grundlegendes Interesse an der Mitgliedschaft besteht, sowie deren Zusammenschlüssen
- ⇒ Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot darstellt, so besteht der Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG



## Überblick Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

- ⇒ Das Benachteiligungsverbot gilt für
  - Massengeschäfte
  - sonstige zivilrechtliche Schuldverhältnisse (nur Ethnie).
    - Keine Anwendung auf familien- o. erbrechtliche Schuldverhältnisse
    - Keine Anwendung bei Nähe- oder Vertrauensverhältnis

(§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot)
- ⇒ Unterschiedliche Behandlung wegen Religion, Behinderung, Alter, sexuellen Identität oder Geschlecht möglich bei sachlichem Grund (§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung)
- ⇒ Folgende Ansprüche können geltend gemacht werden:
  - Beseitigung der Beeinträchtigung
  - Schadenersatz bei selbst zu vertretener Pflichtverletzung

(§ 21 Ansprüche)

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr

## Zivilrechtl. Benachteiligungsverbot (§ 19 Abs. 1):

- ⇒ Eine Benachteiligung ist unzulässig bei der Begründung, Durchführung und Beendigung eines Vertragsverhältnisses, sofern es sich um
- Massengeschäfte handelt oder das Ansehen der Person für den Vertrag von nachrangiger Bedeutung ist
  - eine privatrechtliche Versicherung handelt.

Gilt nur für Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Das Merkmal Weltanschauung wurde ausdrücklich herausgenommen.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr

## **Zivilrechtl. Benachteiligungsverbot (§ 19 Abs. 2):**

- ⇒ Darüber hinaus ist eine Benachteiligung wegen der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Vereinbarungen unzulässig, im Bereich
- des Sozialschutzes
  - sozialer Vergünstigungen
  - Bildung
  - Zugang zu Waren und Dienstleistungen

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr

## Zivilrechtl. Benachteiligungsverbot (§ 19, 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.“

- In der letzten Koalitionsabstimmung wurde die Regelung noch erweitert. Aus der Ermessensformulierung „kann zulässig sein“ wurde eine Sollvorschrift.
- Die Vorschrift verstößt nach Auffassung des DGB gegen die Richtlinienbestimmungen.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr

## **Zivilrechtl. Benachteiligungsverbot (§ 19, 4 - 5):**

- ⇒ Keine Anwendung der Vorschriften auf Familien- u Erbrecht
- ⇒ Keine Anwendung finden die Vorschriften zum Zivilrechtsverkehr auf Verträge, „bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis begründet wird“. Dies gilt insbesondere, wenn der Vermieter oder seine Angehörige Wohnraum auf dem selben Grundstück nutzen. Werden von dem Vermieter weniger als 50 Wohnungen vermietet, unterliegt er in der Regel nicht dem Benachteiligungsverbot.

Die Ausnahmeregelung für kleine Unternehmen verstößt aus DGB-Sicht ebenfalls gegen die Vorschriften der Richtlinie.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr

## Zulässige untersch. Behandlung (§ 20):

⇒ Eine Verletzung des Benachteiligungsverbot es ist nicht gegeben, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Dies gilt für für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts.

Bei einer Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft oder der Hautfarbe reicht das Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zur Rechtfertigung aus.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr

## Zulässige untersch. Behandlung (§ 20) – Forts.:

- ⇒ Ein sachlicher Grund kann insbesondere dann vorliegen, wenn die unterschiedliche Behandlung
  - der Vermeidung von Gefahren dient,
  - dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre Rechnung trägt,
  - besondere Vorteile gewährt werden,
  - an die Religion anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder das Selbstbestimmungsrecht, gerechtfertigt ist.
- ⇒ Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen nur zulässig, wenn es bestimmender Faktor bei der Risikobewertung ist; ausgeschlossen sind Kosten für Schwangerschaft u. Entbindung

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr

## Ansprüche (§ 21 Abs. 1, 2):

⇒ Der/die Betroffene hat einen Anspruch auf Beseitigung der Beeinträchtigung und kann die Unterlassung verlangen

Beispiel:  
Eine Person, die wegen der Hautfarbe daran gehindert wird, die Einkaufspassage zu betreten, kann verlangen, künftig eingelassen zu werden.

⇒ Der Betroffene hat Anspruch auf Ersatz des Schadens. Das gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Der Betroffene kann den Schadenersatz in Geld verlangen.

Beispiel:  
Eine Person, die wegen der Hautfarbe nicht in einem Taxi befördert wird und deshalb nicht rechtzeitig zu einem Konzert kommen konnte, kann Schadenersatz für die Eintrittskarte verlangen.

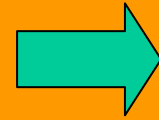
# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr

## **Ansprüche (§ 21 Abs. 3 - 5):**

- ⇒ Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt
- ⇒ Ein vereinbarter Verzicht auf das Benachteiligungsverbot ist nicht rechtswirksam
- ⇒ Ansprüche auf Schadenersatz und Entschädigung müssen innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht werden.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG



## Überblick Abschnitt 4: Rechtsschutz

- ⇒ Beweislasterleichterung entsprechend Richtlinien. Es müssen Tatsachen glaubhaft gemacht werden. (§ 22 Beweislast)
- ⇒ Definition von Antidiskriminierungsverbänden und ihre Befugnisse Beistand im Verfahren zu leisten und abgetretene Forderungen einzuziehen. (§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände)

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Beweislast (§ 22):**

⇒ Beweislasterleichterung: Wenn der Betroffene „Indizien beweist, die eine Benachteiligung ... vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat“.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

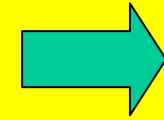
## Unterstützung d. Antidiskriminierungsverbände (§ 23 Abs. 1 - 2):

- ⇒ Definition von Antidiskriminierungsverbänden (ADV):  
Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen wahrnehmen.  
Mitgliederzahl: min. 75 Personen oder 7 Mitgliedsverbände
- ⇒ ADV können als Beistände Benachteiligter in gerichtlichen Verfahren auftreten, sofern eine Vertretung durch Anwälte nicht vorgeschrieben ist.  
Die Vorschriften der Verfahrensordnung, nach denen ein weiterer Vortrag untersagt werden kann, bleiben unberührt.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Unterstützung d. Antidiskriminierungsverbände (§ 23 Abs. 3 - 4):**

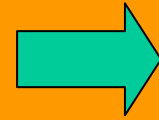
- ⇒ ADV sind vom Verbot der Rechtsberatung frei gestellt.
- ⇒ Besondere Klagebefugnisse von Behindertenverbänden bleiben unberührt



## Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (§ 24):

- ⇒ Die Vorschriften des Gesetzes gelten unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung für
1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie sonstiger unter Aufsicht des Bundes oder der Länder stehender Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts,
  2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder
  3. Zivildienstleistende sowie Kriegsdienstverweigerer soweit es sich um Handlungen bei der Heranziehung zum Zivildienst handelt.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG



## Überblick Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle

- ⇒ Beim BMFSFJ wird zusätzlich zu den Beauftragen eine Antidiskriminierungsstelle ( ADSt) eingerichtet. Sie ist entsprechend ihrer Aufgaben auszustatten. ([§ 25 AD-Stelle beim Bund](#))
- ⇒ Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung die Leitung für eine Legislaturperiode. ([§ 26 Rechtstellung der Leitung](#))
- ⇒ Die Stelle unterstützt Beschwerdeführer bei der Durchsetzung ihrer Rechte u.a. durch Information und Weitervermittlung.  
Einschränkung: Soweit nicht andere Stellen entsprechend tätig sind.  
Weitere Aufgaben, ebenfalls soweit nicht andere Tätigkeitsbereiche berührt sind: Öffentlichkeitsarbeit, Untersuchungen, Berichterstattung ([§ 27 Aufgaben](#))
- ⇒ Sie kann Akteneinsicht b. Bundesstellen verlangen ([§28 Befugnisse](#))
- ⇒ Sie soll Antidiskriminierungsverbände einbeziehen ([§ 39 NGO's](#))
- ⇒ Der Stelle wird ein Beirat zugeordnet ([§ 30 Beirat](#))

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle

### **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 25):**

⇒ Beim BMFSFJ wird - unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Bundestages die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen errichtet (Antidiskriminierungsstelle - ADSt)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Alexanderstr. 3  
11018 Berlin  
Tel.: 03018 / 555 – 1865  
Fax: 03018 / 555 – 41965  
E-Mail:  
[ads@bmfsfj.bund.de](mailto:ads@bmfsfj.bund.de)

⇒ Der ADSt ist für die Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle

### **Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 26):**

- ⇒ Die Leitung wird auf Vorschlag der Bundesregierung von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgeschlagen. Sie steht in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis.
- ⇒ Beginn des Amtsverhältnisses mit der Urkunde
- ⇒ Ende des Amtsverhältnisses:  
„ ... mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages ...“
- ⇒ Das Rechtsverhältnis der Leitung gegenüber dem Bund wird durch Vertrag geregelt, der der Zustimmung der Bundesregierung bedarf.
- ⇒ Beamtenrechtliche Regelung bei der Berufung eines Bundesbeamten

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Aufgaben (§ 27 Abs. 1 - 2):**

- ⇒ Wer der Ansicht ist, benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Stelle wenden
- ⇒ Die ADSt unterstützt Personen „bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen“. Hierzu kann sie
  - über Ansprüche und rechtliches Vorgehen informieren,
  - Beratung durch andere Stellen vermitteln,
  - eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten anstreben.„Soweit andere Stellen des Bundes, insbesondere die Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung, oder Stellen der Länder oder Kommunen entsprechend tätig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der ... Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.“

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Aufgaben (§ 27 Abs. 3 - 5):**

- ⇒ Die ADSt nimmt auf unabhängige Weise „folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Tätigkeitsbereiche der Beauftragten“ berührt sind:
  1. Öffentlichkeitsarbeit
  2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen
  3. Durchführung von wissenschaftlichen Untersuchungen
- ⇒ Die ADSt und die Beauftragten legen „gemeinsam“ alle 4 Jahre Berichte über Benachteiligungen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können „gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen durchführen“.
- ⇒ Die ADSt und die Beauftragten sollen bei Mehrfachdiskriminierungen zusammenarbeiten.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Befugnisse (§ 28):**

- ⇒ Die ADSt kann zur Aufgabe der gütlichen Einigung Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Betroffenen ihr Einverständnis erklärt haben.
- ⇒ Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die ADSt bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, „insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren“. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle

## **Zusammenarbeit m. Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen (§ 29):**

⇒ Die ADSt soll NGO's sowie Einrichtungen auf europäischer, Bundes-, Landes oder regionaler Ebene in geeigneter Form einbeziehen.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Beirat (§ 30):**

- ⇒ Der Stelle wird ein Beirat zugeordnet.  
Seine Aufgaben sind insbesondere:
  - Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen
  - Beratung der Stelle bei der Vorlage von Berichten
  - Vorschläge für Empfehlungen an die Politik und für wissenschaftliche Untersuchungen.
- ⇒ BMFSFJ beruft die Mitglieder und ihre Stellvertretungen im Einvernehmen mit der Leitung der Stelle und den Beauftragten, die Gesamtzahl soll 16 Personen nicht überschreiten.
- ⇒ Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des BMFSFJ bedarf.
- ⇒ Die Beiratstätigkeit ist ehrenamtlich.

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## **Unabdingbarkeit (§ 31):**

⇒ Von den Vorschriften kann nicht zuungunsten der Betroffenen abgewichen werden.

## **Schlussbestimmungen (§ 32):**

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

# Allg. Gleichbehandlungsgesetz - AGG

## Übergangsbestimmungen (§ 33):

- ⇒ Für Benachteiligungen wegen des Geschlechts und für sexuelle Belästigungen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes begangen wurden gelten die Bestimmungen des BGB und des Beschäftigtenschutzgesetzes.
- ⇒ Die Vorschriften der §§ 19 – 21 finden bei Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft keine Anwendung auf Verträge, die vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen wurden.  
Gleiches gilt für Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.
- ⇒ Auf privatrechtliche Versicherungsverträge ist § 20 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn sie vor dem 22. Dezember 2007 abgeschlossen wurden.

## Artikel 2: Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierung

### **Bestandteile:**

- ⇒ Abschnitt 1: Allgemeiner Teil
- ⇒ Abschnitt 2: Schutz vor Benachteiligung
  - Verbot der Benachteiligung
  - Organisationspflichten des Dienstherrn
  - Rechte der Betroffenen
- ⇒ Abschnitt 3: Rechtsschutz
- ⇒ Abschnitt 4: Ergänzende Vorschriften

# Artikel 3: Änderungen in anderen Gesetzen

## 1. Arbeitsgerichtsgesetz

- ⇒ § 11 Arbeitsgerichtsgesetz: Vertretung von Betroffenen durch Vertreterinnen und Vertreter von Antidiskriminierungsverbänden, die zur Vertretung befugt sind.
- ⇒ § 61 Arbeitsgerichtsgesetz: Klageeinreichungsfrist von 3 Monaten nach Geltendmachung

## 2. Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz

## Artikel 3: Änderungen in anderen Gesetzen

### **3. Betriebsverfassungsgesetz**

⇒ § 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen:  
Es werden die Merkmale „Rasse“, „ethnische Herkunft“, „Alter“ und „Behinderung“ zusätzlich aufgenommen.

### **4. Bundespersonalvertretungsgesetz**

⇒ § 67 Behandlung der Angehörigen einer Dienststelle sowie politische und gewerkschaftliche Betätigung:  
Es werden Merkmale zusätzlich aufgenommen.

### **5. Bundesbeamtengesetz**

### **6. Sprecherausschussgesetz**

# Artikel 3: Änderungen in anderen Gesetzen

## 7. Erstes Buch Sozialgesetzbuch

⇒ Neu: § 33 c Benachteiligungsverbot:

Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand wegen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden. (Grundsatzregel, die keinen Leistungsanspruch begründet)

## 8. Drittes Buch Sozialgesetzbuch

⇒ § 36 Grundsätze der Vermittlung:

In Abs. 2 geht es um ausgrenzende Vorgaben der Arbeitgeber bei der Vermittlung. Enthalten ist in Satz 1 ein Merkmalskatalog aus dem die Worte „ähnliche Merkmale“ gestrichen werden. Statt dessen eine abschließende Aufzählung der Merkmale.

## 9 - 15 Weitere Folgeänderungen in unterschiedlichen Gesetzen

## Artikel 4: Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

Gleichzeitig tritt das Beschäftigtenschutzgesetz außer Kraft.